

Repositório ISCTE-IUL

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:

2024-02-22

Deposited version:

Accepted Version

Peer-review status of attached file:

Peer-reviewed

Citation for published item:

Marques Alves, P. (2023). A regulação do assédio laboral pela negociação coletiva (2020-2022). In Hernâni Veloso Neto, João Areosa (Ed.), *Proceedings CICOT2023: 6th International Congress on Working Conditions*. (pp. 139-142). Porto: Civeri Publishing.

Further information on publisher's website:

file:///C:/Users/cmsbl/Downloads/Proceedings%20CICOT2023_vccongress_final%20DOI.pdf

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Marques Alves, P. (2023). A regulação do assédio laboral pela negociação coletiva (2020-2022). In Hernâni Veloso Neto, João Areosa (Ed.), *Proceedings CICOT2023: 6th International Congress on Working Conditions*. (pp. 139-142). Porto: Civeri Publishing.. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

Título: A regulação do assédio laboral pela negociação coletiva (2020-2022)

Autor: Paulo Marques Alves, Iscte-Instituto Universitário de Lisboa e DINÂMIA’CET-Iscte (paulo.alves@iscte-iul.pt)

Modalidade de apresentação: à distância

Palavras-chave: assédio; regulação; negociação coletiva; Portugal

1. Introdução

O assédio nos locais de trabalho, nas suas várias modalidades, será tão antigo como o trabalho assalariado, se não lhe é mesmo anterior, e tem atingido sucessivas gerações de trabalhadores, sobretudo mulheres. No entanto, só muito recentemente assumiu relevância, devido ao agravamento verificado nas últimas décadas no contexto de uma profunda degradação do trabalho na era da acumulação flexível (Harvey, 1989).

Com esta comunicação, pretendemos analisar a regulação do assédio na negociação coletiva, tendo em consideração que esta não é uma matéria onde a legislação seja imperativa, pelo que existe a possibilidade dos representantes dos trabalhadores e do patronato poderem negociar disposições – de carácter geral ou específico – que reforcem o que se encontra legislado.

2. A negociação coletiva

Tratando-se de um atentado à dignidade dos trabalhadores, cabe aos sindicatos colocar o assédio nos locais de trabalho na ordem do dia e atuar no sentido de prevenir a sua ocorrência ou, caso de acontecer, participar na definição de mecanismos que sancionem este comportamento.

A prevenção é o melhor método de obstar a que as situações ocorram, constituindo a negociação coletiva um instrumento privilegiado para assegurar essa prevenção e assim permitir a existência de ambientes de trabalho livres de assédio.

No final do século XIX, os esposos Webb consideraram que ela contribuía fortemente para a criação de uma "ordem industrial democrática" baseada na justiça (Webb & Webb, 1897). Quase um século depois, Flanders (1970) sublinhou a sua relevância como fator de superação da individualização das relações laborais e como fonte de definição de direitos laborais e sociais, e Clegg (1976) salientou que ela implica a definição conjunta de normas substantivas, conseguindo os sindicatos influenciar as condições de trabalho de forma favorável para os trabalhadores.

3. Metodologia

Baseamo-nos numa análise extensiva das convenções coletivas publicadas no BTE – Boletim do Trabalho e do Emprego no triénio 2020-2022, com o período em análise a iniciar-se três anos após a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que procedeu à décima segunda alteração ao Código do Trabalho de 2003 e com a qual se reforçou o quadro jurídico de prevenção do assédio.

No total, foram analisadas 616 convenções, tendo sido criada uma base de dados em *SPSS Statistics*, versão 27, composta por todas as convenções e envolvendo um vasto conjunto de variáveis relativas à sua caracterização e outras atinentes ao respetivo conteúdo sobre o assédio.

As convenções distribuem-se do seguinte modo pelos três anos:

Quadro 1 – Número de convenções coletivas, por tipo de convenção, por ano em Portugal (2020-2022)

| | CC | AC | AE | Total | % |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2020 | 61 | 12 | 95 | 168 | 27,27 |
| 2021 | 80 | 20 | 108 | 208 | 33,77 |
| 2022 | 96 | 33 | 111 | 240 | 38,96 |
| Total | 237 | 65 | 314 | 616 | 100,00 |
| % | 38,47 | 10,55 | 50,97 | | |

Fonte: Cálculos próprios, a partir do BTE

Estes dados evidenciam duas questões. A primeira, o diminuto número de convenções publicadas no ano da pandemia. A segunda, uma tendência que remonta a 2012, durante o período da troika, ano em que, pela primeira vez no sistema português de relações de trabalho, os acordos de empresa suplantaram as convenções setoriais, demonstrando o bloqueamento existente a este nível.

Como se observa no Quadro 2, a maioria das convenções publicadas resultaram de revisões parciais (52,3%), registando-se apenas 10,2% novos instrumentos.

Quadro 2 – Número de convenções coletivas, segundo o tipo de revisão, por ano em Portugal (2020-2022)

| | Nova | Revisão Parcial | Revisão Global | Rev. Parcial com Texto Consolidado |
|-------|------|-----------------|----------------|------------------------------------|
| 2020 | 21 | 82 | 35 | 30 |
| 2021 | 25 | 103 | 47 | 33 |
| 2022 | 17 | 137 | 37 | 49 |
| Total | 63 | 322 | 119 | 112 |
| % | 10,2 | 52,3 | 19,3 | 18,2 |

Fonte: Cálculos próprios, a partir do BTE

4. A regulação do assédio na negociação coletiva

De acordo com Amado, os locais de trabalho constituem um “espaço privilegiado de assédio” (Amado, 2019, p. 147), considerando este autor que este é um “conceito juridicamente fluido e impreciso [que abarca] um vasto conjunto de comportamentos vexatórios ou humilhantes, habitualmente com carácter repetitivo, suscetíveis de afetar a saúde física e psíquica da vítima” (Amado, 2019, p. 150). Seguindo Carrasco (2019, p. 113), são três as modalidades de assédio – o assédio moral ou *mobbing*, o assédio sexual, e o assédio discriminatório. Todas elas partilham elementos comuns, distinguindo-se fundamentalmente por terem móbeis distintos.

Embora desde a Constituição de 1976 exista um enquadramento legal ao abrigo das suas disposições sobre igualdade, dignidade e proibição de atos discriminatórios, a regulamentação efetiva de todas as formas de assédio só muito recentemente foi implementada no sistema jurídico português, o que ocorreu com o Código do Trabalho de 2003, devendo-se sublinhar as alterações registadas em 2009 e 2017, visando o aprofundamento da regulamentação; a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas de 2014 e subsequentes alterações; e o Código Penal de 2015. A regulamentação através da negociação coletiva é também muito recente.

A análise dos dados evidencia que, em termos médios, somente 13,5% das convenções (83) incluem disposições sobre o assédio no triénio em análise, sendo que a sua proporção decaiu de ano para ano (de 14,9% em 2020, para 13,9% em 2021, e para 12,1% em 2022). De notar, no entanto, que entre as 83 convenções se incluem várias paralelas (por exemplo, dois contratos coletivos para a indústria de lanifícios; três acordos coletivos para a banca; dois acordos de empresa para a CP), enquanto outras foram negociadas e assinadas mais do que uma vez ao longo do triénio (por exemplo, o acordo coletivo da LACTICOOP e outra; o contrato coletivo aplicável à agricultura em Odemira e Aljezur).

As convenções que incluem disposições sobre o assédio são mais comuns entre os acordos coletivos (18,5%) do que entre os acordos de empresa (13,1%) e os contratos coletivos (12,7%). São igualmente mais comuns entre as convenções revistas globalmente (23,8%) e as novas (31,7%) do que entre as revistas parcialmente apresentando texto consolidado (10,7%) e as que apenas foram revistas parcialmente (3,7%). Finalmente, são mais comuns no setor terciário (47 convenções), do que no secundário (27) e no primário (9).

Por fim, do total de 83 convenções, 50 foram assinadas por sindicatos da UGT, 33 por sindicatos da CGTP-IN, 4 por sindicatos da USI e 13 por organizações não filiadas confederalmente.

Apesar do relevante labor das confederações sindicais neste domínio, são poucas as convenções que, como referimos, contém cláusulas sobre o assédio. De entre as que incluem, a maioria limita-se a produzir formulações genéricas e a transcrever a legislação. Definem o conceito de "assédio" e, por vezes, também o de "assédio sexual"; sublinham o direito do trabalhador a realizar o seu trabalho "com pleno respeito pela dignidade da pessoa humana"; referem que o trabalhador afetado deve comunicar a situação ao empregador; atribuem ao empregador a obrigação de "atuar disciplinarmente" sobre quem tem comportamentos assediadores; instam os empregadores a elaborar um "código de conduta", como é intitulado em algumas convenções, enquanto noutras se refere um "código de boas práticas"; ou preveem o pagamento de indemnizações nos termos da lei.

As convenções que incluem disposições que vão para além do estipulado na legislação são residuais. Destacam-se a obrigatoriedade de comunicação pela entidade patronal das queixas de assédio às organizações sindicais outorgantes da convenção, num prazo de cinco dias (cláusula 52.^a n. 3 do contrato coletivo para o setor de *facility services*; cláusula 52.^a n. 3 do acordo de empresa do CITEFORMA) ou a inclusão nos "programas de sensibilização e formação para a prevenção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores" de, entre outras matérias, "a prevenção dos riscos psicossociais em geral e do stress, assédio e violência no trabalho" (artigo 19.^o, n. 2, alíneas l) e m) do acordo de empresa da EMARP).

Conclusão

Sendo um fenómeno antigo, o assédio só foi reconhecido como problema social relevante muito recentemente.

Contudo, verifica-se uma quase ausência de negociação sobre esta matéria, o que é mais um indicador da crise da negociação coletiva em Portugal. Uma crise que é quantitativa, mas que é também qualitativa, dado o seu bloqueio e ritualização.

Para conhecer a origem do bloqueio neste caso específico, será necessário aprofundar a investigação, direcionando-a para os processos de negociação, o que pretendemos fazer no futuro. Em todo o caso, podemos colocar a hipótese de que o défice de mulheres nas equipas de negociação, tanto do lado sindical como patronal, pode explicar esta situação. E ter mais mulheres nestas equipas implica a eliminação da sua sub-representação nos órgãos de decisão nas respetivas associações.

É possível e desejável ir muito mais além no que respeita à regulação do assédio na negociação coletiva, visando a criação de mecanismos preventivos e repressivos, bem como definindo os procedimentos a adotar, nomeadamente na salvaguarda das vítimas.

Bibliografia:

Amado, J. L. (2019). O assédio no trabalho. Em M. R. P. Ramalho, & T. C. Moreira (Orgs.) *A igualdade nas relações de trabalho* (pp. 147-162). AAFDL Editora.

Carrasco, M. C. (2019). El acoso laboral en el ordenamiento jurídico español. Em M. R. P. Ramalho, & T. C. Moreira (Orgs.) *A igualdade nas relações de trabalho* (pp. 147-162). AAFDL Editora.

Clegg, H. (1976). *Trade unionism under collective bargaining*. Basil Blackwell.

Flanders, A. (1970). *Management and unions: the theory and reform of industrial relations*. Faber & Faber.

Harvey, D. (1993). *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural* Loyola.

Webb, S., & Webb, B. (1897). *Industrial democracy*. Longmans.
<https://archive.org/stream/industrialdemocr00webbuoft#page/n7/mode/2up>