



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

INTERPELAÇÃO ESCRITA

O Governo da RAEM deve legislar sobre a intimidação nos locais de trabalho em prol da protecção da saúde física e mental dos trabalhadores

Recentemente, o nosso escritório recebeu vários pedidos de assistência para situações de intimidação nos locais de trabalho. Alguns dos casos envolveram trabalhadores com necessidades especiais que estavam intimidadas por outros trabalhadores nos locais de trabalho, trabalhadoras que eram assediadas e caluniadas verbalmente nos locais de trabalho, bem como insultos pessoais prolongados, ridicularização e humilhação dos subordinados pelos seus superiores, etc. Os casos mais graves de intimidação nos locais de trabalho levaram mesmo a que as vítimas cometessem suicídio, como forma de alívio. O assédio e a intimidação nos locais de trabalho repetem-se frequentemente de forma oculta e persistente, provocando tortura mental crónica e prolongada aos trabalhadores. Ao mesmo tempo, como a lei vigente carece de uma decisão específica sobre o assédio e a intimidação nos locais de trabalho, as vítimas não tiveram, muitas vezes, meios para pedir ajuda e as suas famílias não conseguiram exigir responsabilidades em representação delas.

Segundo o Centro Canadense para Saúde e Segurança Ocupacional, a intimidação nos locais de trabalho ocorre frequentemente sob a forma de palavras ou acções que prejudicam mentalmente ou isolam a vítima, ou que envolvem contacto físico inadequado. A intimidação nos locais de trabalho inclui espalhar rumores maliciosos, mexericos ou insinuações, excluir ou isolar outras pessoas, intimidar



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

outras pessoas, gritar ou utilizar linguagem abusiva, criticar ou menosprezar persistentemente outras pessoas, perturbar ou interferir intencionalmente com o trabalho de outra pessoa, ameaçar, agredir verbal ou fisicamente, fazer piadas “manifestamente ofensivas” sob a forma de palavras ou mensagens de correio electrónico, violar a privacidade de uma pessoa através de importunação, vigilância ou perseguição, atribuir tarefas ou cargas de trabalho excessivas em detrimento de uma pessoa (causando *stress* indevido), etc.

Para reduzir os danos causados pela intimidação nos locais de trabalho aos trabalhadores e de prevenir eficazmente a sua ocorrência, vários países e regiões adoptaram legislação específica para a instauração de acções penais subsequentes e criaram mecanismos correspondentes para a aplicação de medidas preventivas. Por exemplo, a Suécia aprovou, em 1993, uma lei contra a intimidação nos locais de trabalho, que define o acto de intimidação nos locais de trabalho e estabelece as obrigações de fiscalização dos empregadores; em 2008, o Canadá aditou um artigo sobre “Prevenção da violência nos locais de trabalho” à *Occupational Health and Safety Act*, estipulando as obrigações dos empregadores de gerir a violência nos locais de trabalho e criando um organismo externo para avaliação e fiscalização regulares dos empregadores, de modo a estabelecer um mecanismo eficaz de prevenção da intimidação nos locais de trabalho.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho adoptou formalmente, em 2019, a Convenção n.º 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, e a Recomendação n.º 206 para complementar tal Convenção, com vista a sensibilizar, prevenir e punir a intimidação nos locais de trabalho. Tal Convenção



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

prevê uma definição geral de violência e assédio nos locais de trabalho, a par de estabelecer os padrões de referência em prol da criação de mecanismos contra a intimidação nos locais de trabalho.

Em 30 de Agosto de 2023, em resposta à minha interpelação escrita sobre o assédio e a intimidação nos locais de trabalho, as autoridades referiam que: [d]e acordo com o artigo 9.º da “Lei das relações de trabalho”, o empregador deve respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade; e define o artigo 10.º da mesma Lei que é proibido ao empregador se opor, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como prejudicá-lo pelo exercício desses direitos. Só quando se trata de actos de intimidação, assédio, ameaça, etc., que envolvam infracções penais, é que o trabalhador pode recorrer à polícia.

Porém, de acordo com os pedidos de assistência recebidos no nosso escritório, a intimidação nos locais de trabalho ocorre não só entre chefias e subordinados, mas também entre colegas de trabalho. Ademais, atendendo à natureza oculta e ao grau de gravidade da intimidação nos locais de trabalho, é muitas vezes difícil apresentar uma queixa ou denúncia à polícia ao abrigo do vigente regime, sendo ainda mais difícil exigir responsabilidades em relação aos actos de intimidação nos locais de trabalho. As lacunas da lei e as deficiências do regime favorecem, apenas, a ocorrência incessante de casos de intimidação nos locais de trabalho, não havendo forma, assim, de proteger a saúde física e mental dos trabalhadores. Por conseguinte, o Governo da RAEM deve proceder, o mais rápido possível, à legislação que vise especificamente a intimidação nos locais de trabalho, de modo a evitar a ocorrência contínua de casos de suicídio decorrentes da intimidação.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

Assim sendo, interpelo o Governo, solicitando que me sejam dadas respostas, de uma forma clara, precisa, coerente, completa e em tempo útil, sobre o seguinte:

1. O Governo da RAEM dever seguir o exemplo de outros países ou regiões, recorrendo à alteração da vigente Lei das relações de trabalho para aditamento de disposições no sentido de responder e tratar a “intimidação nos locais de trabalho”, ou legislando, especificamente, para lidar com a “intimidação nos locais de trabalho”. Como é que isto vai ser feito? Ao mesmo tempo, o Governo da RAEM deve seguir as práticas de outros países e regiões e definir claramente as obrigações dos empregadores de gerir a violência nos locais de trabalho, criando um mecanismo de avaliação regular e um organismo externo para fiscalização dos empregadores. Vai fazê-lo?

2. Vai o Governo da RAEM incorporar na sua legislação interna as normas internacionais estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho, nomeadamente a Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, 2019 (n.º 190) e a Recomendação n.º 206? O Governo da RAEM deve estabelecer um regime eficaz para proteger as vítimas da intimidação nos locais de trabalho (incluindo os actos de assédio e intimidação que não são actualmente abrangidos pela Lei das relações de trabalho) de se tornarem alvo de represálias. Vai fazê-lo? Ao mesmo tempo, tendo em conta os danos psicológicos e mentais duradouros causados pela intimidação nos locais de trabalho às vítimas, o Governo



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

da RAEM deve adoptar medidas de apoio correspondentes para aliviar a sua pressão mental e ajudá-las a sair da sombra dos danos que sofreram. Vai fazê-lo?

3. Tendo em conta os danos que a intimidação nos locais de trabalho pode causar aos trabalhadores, o Governo da RAEM deve formular um programa de publicidade, divulgando os graves prejuízos das várias formas de assédio e intimidação nos locais de trabalho, bem como os canais de denúncia e as formas de pedir ajuda, de modo a aumentar a sensibilização do público e a prevenção da intimidação nos locais de trabalho. Vai fazê-lo?

19 de Julho de 2024

O Deputado à Assembleia Legislativa da RAEM,

José Maria Pereira Coutinho