



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER

Projeto de Lei n.º 307/XIII/2.ª (BE)

Cria um novo regime jurídico para combater o Assédio no local de trabalho

Autor:
Rita Rato (PCP)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas
3. Enquadramento legal
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e cumprimento da lei formulário
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV- ANEXOS

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 307/XIII/2.^a – Cria um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho, foi apresentado pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), tendo dado entrada na Assembleia da República a 30 de setembro de 2016, foi admitido em 4 de outubro de 2016 e anunciado em 6 de outubro de 2016.

Em 6 de outubro de 2016 baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social, tendo sido nomeada, em 18 de janeiro de 2017, a Deputada Rita Rato para elaboração do respetivo parecer.

Uma vez que a iniciativa versa sobre matéria de legislação laboral, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública de 25 de novembro a 25 de dezembro de 2016, nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho) e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, tendo sido publicado na [Separata n.º 36/XIII](#), DAR de 25 de novembro.

Os contributos das entidades que se pronunciaram durante o prazo da apreciação pública podem ser consultados na Parte IV – Anexos deste parecer.

Em 4 de outubro de 2016, o Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição. O parecer do [Governo da Região Autónoma dos Açores](#) foi recebido no dia 25 de outubro de 2016 e o parecer da [Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira](#) no dia 27 do mesmo mês.

A iniciativa em apreço será debatida, na generalidade, na sessão plenária de 26 de janeiro de 2017.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

2 – Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

De acordo com a exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 307/XIII/2.ª, o Bloco de Esquerda considera que o *“(...) projecto tem em vista criar um novo regime jurídico capaz de combater eficazmente o assédio no local de trabalho, conferindo maior proteção ao trabalhador vítima de assédio e criando também o quadro punitivo necessário para impedir e prevenir o fenómeno. Assim, os objetivos desta iniciativa legislativa são os seguintes:*

1. *Clarificar o conceito de assédio, deixando de o fazer depender de prática discriminatória, de modo a dar resposta às dificuldades de prova identificadas no assédio não discriminatório;*
2. *Alterar a inserção sistemática do assédio no Código do Trabalho, integrando-o nos direitos de personalidade;*
3. *Incluir o assédio nas causas de ilicitude do despedimento;*
4. *Aplicar o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos acidentes de trabalho e doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio;*
5. *Integrar, em sede de regulamentação, o risco proveniente de assédio nos riscos de doenças profissionais, transferindo a responsabilidade da segurança social para a entidade empregadora;*
6. *Proteger quem denuncia e quem testemunha atos de assédio, impedindo a retaliação por via de processos disciplinares, isto é, conferir proteção disciplinar do trabalhador e das testemunhas em relação aos factos constantes dos autos do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório;*
7. *Reforçar as sanções acessórias aplicáveis às empresas em sede de contraordenação, aplicando-lhes de forma automática a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, nos casos de condenação por*

Comissão de Trabalho e Segurança Social

assédio e impossibilitando a dispensa da sanção acessória da publicidade nos casos de assédio;

8. *Imputar às empresas condenadas por assédio um “custo de imagem”, por via da criação de uma listagem pública em site oficial (DGERT e ACT) de todas as empresas condenadas por assédio, por período não inferior a um ano e obrigando à inclusão da menção à condenação por assédio nos anúncios de emprego por igual período;*

9. *Consagrar, de forma expressa, a possibilidade de resolução, com justa causa, do contrato de trabalhador em caso de assédio;*

10. *Alargar, nos casos de assédio, o prazo para exercício do direito do arrependimento no caso de cessação do acordo de revogação, impossibilitando a sua exclusão no caso de reconhecimento notarial presencial das assinaturas apostas no acordo de revogação e obrigando à existência de menção expressa, por escrito, no acordo revogatório, da possibilidade de exercício do direito de arrependimento.*

Deste modo o Bloco de Esquerda propõe “(...) a consagração, em Portugal, de um novo enquadramento jurídico que se pretende eficaz para travar a escalada do assédio nas estruturas organizativas, dando resposta aos desígnios constitucionais e às diretrizes internacionais que instam os diferentes países a darem resposta a este fenómeno, combatendo desta forma a violação grave à dignidade do trabalhador e da pessoa humana que o assédio constitui.”

3 – Enquadramento Legal

Em relação ao enquadramento legal nacional, internacional e doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica do Projeto de Lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte IV – Anexos deste parecer.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e cumprimento da lei formulário

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

É subscrita por dezanove Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tendo uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º, na medida em que não se afigura infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Sendo a iniciativa sobre matéria de trabalho, o projeto de lei em referência foi colocado em apreciação pública, como já referido.

O projeto de lei em apreço inclui uma exposição de motivos e cumpre o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho), uma vez que tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

A presente iniciativa pretende alterar o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e o Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Consultada a base de dados Digesto, disponível no Diário da República Eletrónico, verifica-se que o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi alterado onze vezes, conforme informação que consta da Nota Técnica em anexo, a última das quais através da Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto. Já o Código de Processo do Trabalho foi alterado quatro vezes, cuja informação também consta da Nota Técnica anexa, a última das quais através da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

Assim, tendo em consideração o exposto *supra*, em caso de aprovação do projeto de lei, na parte final do título deverá passar a constar *“(...) procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro”*.

Nos artigos 2.º e 4.º do projeto de lei, de acordo com as regras de legística, devem ser acrescentadas, em caso de aprovação, as alterações sofridas pelo Código do Trabalho e pelo Código de Processo do Trabalho.

O artigo 6.º da lei formulário estabelece ainda regras relativas à republicação. Os autores da iniciativa não promovem a republicação do Código do Trabalho, nem a republicação parece necessária, tratando-se de um Código, dada a exceção contida na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º, in fine, nos termos da qual se deve proceder *“à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei (...) sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a Códigos”*.

Quanto à entrada em vigor desta iniciativa, em caso de aprovação, terá lugar no prazo de 30 dias, nos termos do artigo 7.º, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: *“Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”*, ficando em falta, acrescentar à redação do artigo 7.º a expressão: *“... a contar da data da sua publicação.”*

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que o GP do PS apresentou no passado dia 13 de janeiro de 2017, e o GP do PCP, bem como o Deputado único do PAN, apresentaram no passado dia 20 de janeiro de 2017, as seguintes iniciativas:

Projeto de Lei	378/XIII	2	Reforça a tutela contra os actos de assédio no âmbito das relações de trabalho	PAN
Projeto de Lei	375/XIII	2	Previne e combate o assédio no local de trabalho (12.ª alteração ao Código do Trabalho e 5.ª alteração ao Código do Processo do Trabalho)	PCP
Projeto de Lei	371/XIII	2	Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública	PS

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O Deputado autor do parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa em sessão plenária.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui:

1. A presente iniciativa legislativa cumpre todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor;
2. Propõe-se que, sendo a iniciativa legislativa aprovada na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter o número da ordem de alteração introduzida presente na iniciativa, por forma a cumprir a lei formulário;
3. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 24 de janeiro de 2017.

A Deputada Autora do Parecer



Rita Rato

O Presidente da Comissão



Feliciano Barreiras Duarte

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE IV - ANEXOS

- *Nota Técnica*
- *Apreciação pública – [Contributos](#) de entidades*
- *Pareceres das Audições aos órgãos de governo próprios das regiões autónomas: [RAM](#) e [ALRAM](#)*

Projeto de Lei n.º 307/XIII (2.ª) (BE)

Cria um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho

Data de admissão: 4 de outubro de 2016

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda e Catarina Lopes (DAC), Maria Paula Faria (BIB), António Almeida Santos (DAPLEN) e Cristina Ferreira (DILP).

Data: 13 de janeiro de 2017.

I. **Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa**

O projeto de lei em apreço deu entrada no dia 30 de setembro de 2016, foi admitido no dia 4 de outubro e anunciado no dia 6 e baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª). Em reunião de 18 de janeiro de 2017 foi designada autora do parecer a Senhora Deputada Rita Rato (PCP).

De acordo com a respetiva exposição de motivos, *“O presente projeto tem em vista criar um novo regime jurídico capaz de combater eficazmente o assédio no local de trabalho, conferindo maior proteção ao trabalhador vítima de assédio e criando também o quadro punitivo necessário para impedir e prevenir o fenómeno. Assim, os objetivos desta iniciativa legislativa são os seguintes:*

- 1. Clarificar o conceito de assédio, deixando de o fazer depender de prática discriminatória, de modo a dar resposta às dificuldades de prova identificadas no assédio não discriminatório;*
- 2. Alterar a inserção sistemática do assédio no Código do Trabalho, integrando-o nos direitos de personalidade;*
- 3. Incluir o assédio nas causas de ilicitude do despedimento;*
- 4. Aplicar o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos acidentes de trabalho e doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio;*
- 5. Integrar, em sede de regulamentação, o risco proveniente de assédio nos riscos de doenças profissionais, transferindo a responsabilidade da segurança social para a entidade empregadora;*
- 6. Proteger quem denuncia e quem testemunha atos de assédio, impedindo a retaliação por via de processos disciplinares, isto é, conferir proteção disciplinar do trabalhador e das testemunhas em relação aos factos constantes dos autos do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório;*
- 7. Reforçar as sanções acessórias aplicáveis às empresas em sede de contraordenação, aplicando-lhes de forma automática a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, nos casos de condenação por assédio e impossibilitando a dispensa da sanção acessória da publicidade nos casos de assédio;*
- 8. Imputar às empresas condenadas por assédio um “custo de imagem”, por via da criação de uma listagem pública em site oficial (DGERT e ACT) de todas as empresas condenadas por assédio, por período não*

inferior a um ano e obrigando à inclusão da menção à condenação por assédio nos anúncios de emprego por igual período;

9. *Consagrar, de forma expressa, a possibilidade de resolução, com justa causa, do contrato de trabalhador em caso de assédio;*
10. *Alargar, nos casos de assédio, o prazo para exercício do direito do arrependimento no caso de cessação do acordo de revogação, impossibilitando a sua exclusão no caso de reconhecimento notarial presencial das assinaturas apostas no acordo de revogação e obrigando à existência de menção expressa, por escrito, no acordo revogatório, da possibilidade de exercício do direito de arrependimento.*

Com estas dez medidas, o Bloco de Esquerda propõe a consagração, em Portugal, de um novo enquadramento jurídico que se pretende eficaz para travar a escalada do assédio nas estruturas organizativas, dando resposta aos desígnios constitucionais e às diretrizes internacionais que instam os diferentes países a darem resposta a este fenómeno, combatendo desta forma a violação grave à dignidade do trabalhador e da pessoa humana que o assédio constitui.”

II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

• Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

É subscrita por dezanove Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

• Verificação do cumprimento da lei formulário

O projeto de lei inclui uma exposição de motivos e cumpre o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário ([Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#), alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)), uma vez que

tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*, “Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”.

A presente iniciativa pretende alterar o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), e o Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro](#).

Consultada a base de dados *Digesto*, disponível no Diário da República Eletrónico, verifica-se que o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), foi alterado onze vezes ¹, a última das quais através da [Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto](#). Já o Código de Processo do Trabalho foi alterado quatro vezes², a última das quais através da [Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto](#).

Consequentemente, em caso de aprovação, na parte final do título deverá passar a constar “(...) *procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro*”.

Nos artigos 2.º e 4.º do projeto de lei, de acordo com as regras de legística, devem ser acrescentadas, em caso de aprovação, as alterações sofridas pelo Código do Trabalho e pelo Código de Processo do Trabalho.

O artigo 6.º da *lei formulário* estabelece ainda regras relativas à republicação. Os autores da iniciativa não promovem a republicação do Código do Trabalho, nem a republicação parece necessária, tratando-se de um Código, dada a exceção contida na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º, *in fine*, nos termos da qual se deve proceder “à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei (...) sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a Códigos”.

Quanto à entrada em vigor desta iniciativa, em caso de aprovação, terá lugar no prazo de 30 dias, nos termos do artigo 7.º, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da *lei formulário*, segundo o qual: “Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”. Falta, porém, acrescentar à redação do artigo 7.º a expressão: “... a contar da data da sua publicação.”.

¹ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, e 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto.

² O Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, foi alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 323/2001, de 17 de dezembro, 38/2003, de 8 de março, e 295/2009, de 13 de outubro, e pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

O Projeto de Lei n.º 307/XIII da iniciativa do Bloco de Esquerda pretende criar um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho, através da alteração dos artigos 283.º relativo aos «Acidentes de trabalho e doenças profissionais», 349.º sobre a «Cessação do contrato de trabalho por acordo», 350.º sobre a «Cessação do acordo de revogação», 381.º referente aos «Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento», 394.º sobre a «Justa causa de resolução», 562.º relativo às «Sanções acessórias» e 563.º referente à «Dispensa e eliminação da publicidade», pelo aditamento do artigo 22.º-A com a epígrafe «Assédio» e a eliminação do artigo 29.º com a mesma epígrafe, todos do [Código do Trabalho](#)³, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. O Projeto de Lei propõe ainda uma alteração do artigo 66.º (Notificação de testemunhas) do [Código do Processo de Trabalho](#)⁴, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

O assédio foi, pela primeira vez, objeto de regulação na ordem jurídica portuguesa em 2003, na sequência da transposição das [Diretivas 2006/54CE](#) e [2004/113CE](#), com a aprovação do [Código do Trabalho de 2003](#)⁵ pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e cujo artigo 24.º estipulava o seguinte:

«Artigo 24.º

Assédio

- 1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.
- 2 - Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.»

Em 2009, com a reforma do Código do Trabalho, ficou consagrada a redação e a sistematização atual da norma relativa ao assédio, como segue:

³ Texto consolidado retirado da base de dados da *Datajuris*.

⁴ Texto consolidado retirado da base de dados da *Datajuris*.

⁵ Texto consolidado retirado da base de dados da *Datajuris*.

«Artigo 29.º

Assédio

- 1 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
- 3 - À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.
- 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.»

Este regime é também aplicado aos funcionários públicos por força do artigo 4.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#)⁶, aprovada pela Lei.º 35/2014, de 20 de junho, e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de Dezembro, n.º 84/2015, de 7 de Agosto, e n.º 18/2016, de 20 de Junho.

Em matéria colateral e relacionada com a agora em análise, destaca-se, no âmbito do exercício do trabalho independente, o previsto no artigo 5.º, n.ºs 5 e 6 da Lei n.º 3/2001, de 15 de fevereiro, que proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente e transpõe a Diretiva n.º [2000/43/CE](#), do Conselho, de 29 de Junho, a Diretiva n.º [2000/78/CE](#), do Conselho, de 27 de Novembro, e a Diretiva n.º [2006/54/CE](#), do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho.

De igual forma e no âmbito do acesso a bens e serviços vigora o previsto no artigos 3.º, al. c) e d), e 4.º, n.º4 (parte final) da Lei n.º 14/2008, de 12 de março, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º [2004/113/CE](#), do Conselho, de 13 de Dezembro e proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, e a qual foi já alterada pela Lei n.º 9/2015, de 11 de fevereiro.

No [estudo](#) de fevereiro de 2016 desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos do Género do ISCSP, no âmbito de um projeto de parceria promovido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, envolvendo várias entidades parceiras, com financiamento do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEAgants, sobre o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, o conceito de assédio sexual vem definido como “um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador” enquanto o assédio moral é definido como “um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num

⁶ Texto consolidado retirado da base de dados da *Datajuris*.

ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender-se.»

A previsão do artigo 29.º do Código do Trabalho inclui o assédio moral ou *mobbing*, independentemente da causa, não se limitando ao assédio sexual ou discriminatório.

A opção legislativa de proibir e regular o assédio num artigo autónomo, destacando-o sistematicamente das disposições gerais relativas à igualdade e não discriminação, tem sido apontada como um impedimento na aplicação das normas relativas à inversão do ónus da prova previstas no n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, que proíbe a discriminação, uma vez que sendo estas consideradas excecionais levantam-se dúvidas sobre a sua possível aplicação por interpretação extensiva ao disposto no artigo 29.º, no que respeita à produção da prova.

Antecedentes

O atual [Código do Trabalho](#) que a iniciativa em apreço pretende alterar, foi aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), teve a sua origem na [Proposta de Lei n.º 216/X/3.ª \(Governo\)](#) e foi objeto de 11 alterações pelas Leis [n.º 105/2009, de 14 de setembro](#); [n.º 53/2011, de 14 de outubro](#); [n.º 23/2012, de 25 de junho](#); [n.º 47/2012, de 29 de agosto](#); [n.º 69/2013, de 30 de agosto](#); [n.º 27/2014, de 8 de maio](#); [n.º 55/2014, de 25 de agosto](#); [n.º 28/2015 de 14 de abril](#); [n.º 120/2015, de 1 de setembro](#); [n.º 8/2016, de 1 de abril](#); e [n.º 28/2016, de 23 de agosto](#).

A Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que também regulamenta o Código do Trabalho, teve a sua origem na [Proposta de Lei n.º 285/X/4.ª \(Governo\)](#). A Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª \(Governo\)](#). A Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, teve origem na [Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª \(Governo\)](#). A Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, teve a sua origem na [Proposta de Lei n.º 68/XII/1.ª \(Governo\)](#). A Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, teve origem na [Proposta de Lei n.º 207/XII/3.ª \(Governo\)](#). A Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, teve a sua origem na [Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª \(Governo\)](#). A Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, teve origem no [Projeto de Lei n.º 680/XII/4.ª \(PS\)](#). A Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, teve origem nos [Projetos de Lei n.º 814/XII/4.ª \(BE\)](#), [n.º 816/XII/4.ª \(PCP\)](#) e [n.º 867/XII/4.ª \(PSD e CDS-PP\)](#). A Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, teve origem [nos Projetos de Lei n.º 3/XIII/1.ª \(PS\)](#), [n.º 8/XIII/1.ª \(PCP\)](#), [n.º 20/XIII/1.ª \(PEV\)](#) e [n.º 33/XIII/1.ª \(BE\)](#). E, finalmente, a Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, teve a sua origem nos [Projetos de Lei n.º 55/XII/1.ª \(BE\)](#) e [n.º 146/XII/1.ª \(PS\)](#).

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS - O assédio no trabalho [Em linha]. [Lisboa] : CEJ, 2014. [Consult. 29 de dez. 2016]. Disponível em: WWW:

<URL:http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=quest

Resumo: O assédio moral caracteriza-se como um “conjunto de atos de natureza diversa, intimidatórios, constrangedores ou humilhantes, nocivos ou indesejados, ocorridos no âmbito de uma relação laboral, que atentam contra os direitos fundamenais do trabalhador, designadamente, a sua dignidade e integridade física e moral”.

Este estudo avalia a possibilidade de as condutas que integram, na sua globalidade, um fenómeno de assédio moral serem consideradas como acidente de trabalho, quando geradoras de incapacidades para o trabalho. Os autores debruçam-se, ainda, sobre a faculdade de tais patologias serem qualificadas como doenças profissionais, em sentido estrito, ou doenças de trabalho e, como tal, indemnizáveis nos termos em que estas contingências o são. A abordagem do tema é feita de forma integrada, através da doutrina e jurisprudência nacionais e da recolha de uma extensa bibliografia.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO - **Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho** [Em linha]: **um instrumento de apoio à autorregulação**. Lisboa: CITE, 2013. [Consult. 30 de dez. 2016]. Disponível em: WWW: http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/guia_informativoCITE.pdf

Resumo: “Este guia é um instrumento de apoio que visa, de uma forma simples, ajudar a identificar situações de assédio e servir de inspiração à construção de procedimentos de prevenção e combate deste tipo de fenómenos nos locais de trabalho, o que só poderá ser conseguido, na prática, com o empenho e a concertação entre os representantes da entidade empregadora, pública ou privada, e os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras que, em conjunto, devem, sempre que possível, envolver nesta causa os serviços de segurança e saúde no trabalho”.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro – O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais. **Questões laborais**. Ano XVII, n.º 35-36 (jan/dez 2010). P. 103 - 158

Resumo: “O assédio moral é um tema que tem vindo a ganhar crescente relevância, discutindo-se se se trata de uma nova questão, de uma contenda emergente, ou de um velho problema social e humano, como tantos outros”. O assédio moral pode causar danos na saúde do trabalhador, nas suas dimensões física e psíquica, sendo responsável por alterações cognitivas, a nível psicológico, psicossomático, hormonal, relativamente ao sistema nervoso e ao sono, podendo até levar ao suicídio.

A autora aborda o tema, analisando a eventualidade de as lesões geradoras de incapacidades para o trabalho decorrentes de assédio moral, poderem ser consideradas como patologias indemnizáveis a título de acidente de trabalho ou qualificadas como doenças profissionais, em sentido estrito.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK - **Workplace Violence and Harassment** [Em linha]: **a European Picture**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. [Consult. 30 de dez. 2016]. Disponível em: WWW: <URL: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>

Resumo: O relatório apresenta o fenómeno da violência e assédio no trabalho com base em estatísticas internacionais e nacionais, bem como os resultados de estudos científicos sobre antecedentes e consequências da violência no local de trabalho. Um inquérito sobre a rede de pontos focais da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho sugere que continua a existir um nível insuficiente de sensibilização e reconhecimento dos problemas relacionados com a violência e o assédio de terceiros, em muitos Estados-Membros da União Europeia. O relatório alerta para a clara necessidade de promover e divulgar boas práticas e medidas de prevenção adequadas ao contexto nacional e apresenta diversas medidas propostas pela UE, OIT, OMS e por peritos nacionais.

GIACCONE, Mario; DI NUNZIO, Daniele - **Violence and harassment in European workplaces** [Em linha]: **causes, impacts and policies**. Dublin: Eurofound, 2015. [Consult. 30 de dez. 2016]. Disponível em: WWW: <URL: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf

Resumo: Ao longo da última década, aumentou a atenção relativamente ao "bem-estar no trabalho" associado a fatores psicossociais. Os fatores de risco psicossociais podem causar perturbações psicológicas e físicas, ausências e, nos casos mais graves, incapacidade para o trabalho. A violência e o assédio no trabalho são cada vez mais vistos como fatores importantes que afetam negativamente o desempenho das empresas, causando baixas na produtividade.

O presente relatório aborda os seguintes pontos: prevalência da violência e assédio no trabalho na Europa; impacto do assédio moral na saúde dos trabalhadores e na performance das empresas; medidas públicas relativamente a esta matéria (legislação e política de prevenção); impacto da tomada de consciência relativamente ao problema e características socioculturais.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha – **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007. Cota: 28.26 – 576/2007

Resumo: Com o presente trabalho, o autor procura contribuir para a análise jurídica do assédio moral. Desta forma, aborda o aspeto do bem jurídico fundamental que sustenta e erige esta figura, sem deixar de indicar aqueles que são os elementos estruturantes do conceito, a fim de contribuir para a construção conceptual do fenómeno. Aborda, ainda, as consequências do assédio moral; a tipologia do assédio; diferentes terminologias e distinção de figuras afins. Por fim, procede a uma análise do direito comparado sobre o assédio moral, englobando um número considerável de ordenamentos jurídicos estrangeiros, incluindo o português.

PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. Coimbra : Coimbra Editora, 2009. Cota: 44 – 243/2009

Resumo: Este trabalho aborda o fenómeno do assédio moral no local de trabalho, procurando compreender a que condutas e comportamentos se refere este vocábulo, já que, sob esta designação, se esconde um conjunto não taxativo de atuações que obrigam ao estabelecimento de uma linha condutora que os unifique e

padronize. Este é, de facto, o objetivo principal deste trabalho, uma vez que se defende que, sem uma rigorosa delimitação dos seus contornos, não é possível travar ou legitimar juridicamente o fenómeno.

Para além da génese do fenómeno e da conceptualização do *mobbing*, a autora refere os diversos tipos de assédio moral no trabalho; o enquadramento do assédio moral no Código do Trabalho; a aplicabilidade do regime das doenças profissionais ou dos acidentes de trabalho às consequências da sujeição ao assédio moral e, por fim, a responsabilidade pelos danos que possam emergir da prática de atos que tenham sido qualificados como assédio moral.

REBELO, Glória – Assédio moral e dignidade no trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**. N.º 76-77-78, (jan-dez 2007). P. 105-119. Cota: RP - 214

Resumo: Nas últimas duas décadas tem-se assistido a uma progressiva afirmação da importância da tutela jurídica do fenómeno de assédio moral no trabalho, no âmbito de um reconhecimento amplo dos direitos de personalidade no trabalho. Segundo a autora, o assédio traduz um comportamento discriminatório que urge combater, sendo o bem jurídico tutelado pelo assédio a personalidade do trabalhador, através da sua dignidade; pretende-se não apenas defender e preservar a pessoa enquanto vítima, mas também a sociedade a que pertence.

TORRES, Anália [et al.] - **Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal** [Em linha]. Lisboa: CIEG; CITE, 2016. [Consult. 29 de dez. 2016]. Disponível em: WWW: <URL: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf

Resumo: O presente estudo foi desenvolvido pelo CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, no âmbito de um projeto de parceria promovido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Este estudo apresenta dados atualizados relativos ao assédio moral e sexual no local de trabalho sobre mulheres e homens. Procurou-se a compreensão mais aprofundada do contexto e dos processos em que o assédio moral e sexual ocorrem, através da análise das respostas das experiências das vítimas acerca das reações, dos sentimentos e consequências do assédio. A caracterização do contexto e a compreensão dessas experiências foram possíveis através da triangulação de metodologias quantitativas e qualitativas.

• Enquadramento do tema no plano da União Europeia

O artigo 153.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) dispõe que a *União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: a) Melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; b) Condições de trabalho*, em consonância com o definido na [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 31.º: *todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas*.

Neste sentido, e relativamente à matéria em apreço, destaca-se a [Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho](#), de 2001, (2001/2339 (INI)), considerando o assédio *um problema grave da vida*

laboral e sendo necessárias medidas para o combater, por forma a melhorar a qualidade do emprego e as relações sociais no local de trabalho.

A Resolução referia-se à necessidade de ações de prevenção e de luta contra o assédio moral no trabalho e à ajuda e apoio aos indivíduos e destacava o papel de várias entidades como seja a [Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho](#).

Exortava ainda os Estados membros a analisarem e ampliarem a sua legislação vigente, examinando e qualificando de forma unificada a definição de assédio moral, por forma a combatê-lo no mercado de trabalho.

Ainda na sequência deste tema foi criado, em 2003, o [Comité Consultivo para a Segurança e a Saúde no Local de Trabalho](#) com o intuito de dar assistência à Comissão aquando da preparação, aplicação e avaliação de qualquer iniciativa relativa à segurança e à saúde no local de trabalho.

É igualmente relevante nesta sede:

- A [Diretiva 2000/78/CE](#) que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional e que definia o ato de assédio, considerando-o uma forma de discriminação;
- A [Comunicação](#) da Comissão relativa à *Adaptação às transformações do trabalho e da sociedade: uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança 2002-2006*, na qual o assédio no trabalho surge como um risco social a prevenir, referindo-se também o assédio moral como um problema específico que justifica uma ação legislativa;
- A [Diretiva 2006/54/CE](#) relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, defendendo que *o assédio e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constituem discriminação em razão do sexo para efeitos da presente diretiva e que os empregadores e os responsáveis pela formação profissional deverão ser incentivados a tomar medidas para combater todas as formas de discriminação (...) em especial, medidas preventivas contra o assédio*;
- A [Comunicação](#) da Comissão para Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho: estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho 2007-2012, considerando o assédio um novo fator de risco profissional;
- O [Relatório](#) da Comissão relativo à Igualdade entre Homens e Mulheres, de 2009, mencionando que *é importante trabalhar sistematicamente no combate à discriminação e ao assédio moral e sexual*;
- O [Relatório](#) do Parlamento Europeu sobre o quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020 alertava também para o *problema do assédio moral e das suas eventuais consequências para a saúde psicossocial*; sublinhava a importância de combater o assédio e a

violência no trabalho, e exortava, por conseguinte, a Comissão a, em estreita colaboração com os parceiros sociais, avaliar a possibilidade de apresentar uma proposta de ato jurídico com base no Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho; instava, além disso, os Estados-Membros a desenvolverem estratégias nacionais eficazes de luta contra a violência no trabalho.

O [Acordo-Quadro sobre o Assédio e Violência no Trabalho](#), referido no Relatório do Parlamento Europeu sobre o quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020, corresponde ao terceiro acordo autónomo negociado pelos parceiros sociais europeus a nível interprofissional e destina-se a prevenir ou gerir situações de intimidação, de assédio ou de violência física no local de trabalho, situações condenadas pelos parceiros sociais e perante as quais estes convidam as empresas europeias a dar provas de uma severidade exemplar. O Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho foi assinado em 26 de Abril de 2007 pela CES, a BUSINESSEUROPE, a UEAPME e o CEEP e surgiu na sequência de uma consulta lançada pela Comissão Europeia, condenando *todas as formas de assédio e violência e reitera a obrigação dos empregadores de protegerem os seus trabalhadores contra este tipo de ocorrências. As empresas da Europa são convidadas a adotar uma política de tolerância zero relativamente a este tipo de comportamentos e a definir procedimentos para lidar com eventuais casos de assédio e violência.*

Por outro lado, o [Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica](#) contém um artigo (o 12.º-A) relativo ao assédio, dispondo, nomeadamente, que *os funcionários abster-se-ão de qualquer forma de assédio moral ou sexual*, definindo ambos os conceitos e garantindo que o funcionário vítima destes comportamentos *não sofrerá qualquer efeito prejudicial por parte da instituição.*

Vários foram ainda os recursos interpostos no âmbito de processos judiciais contra a Comissão com fundamento em assédio moral⁷.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha e França.

⁷ A título de exemplo: [Processo T-252/05](#), [Processo T-402/09 P](#), [Processo T-343/04](#), [Processo T-154/05](#), [Processo F-36/06](#), [Processo T-136/03](#).

ESPAÑA

A matéria relativa ao assédio, em particular o assédio laboral, em Espanha, vem prevista em diversos preceitos legislativos, desde logo na [Constituição](#), na [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), no [Código Penal](#) e no [Reglamento para regular el acoso en la Administración](#).

Assim o [artigo 10.º](#) da Constituição espanhola consagra o direito à dignidade da pessoa, o [artigo 14.º](#) estabelece o direito à igualdade e à não discriminação, o [artigo 15.º](#) é relativo ao direito à integridade física e moral, o [artigo 16.º](#) versa sobre a liberdade ideológica e religiosa e o [artigo 18.º](#) consagra o direito à honra, à privacidade, pessoal e familiar, e à imagem própria.

A *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, aprovada pela *Ley 31/1995*, de 8 de novembro, procura desenvolver diversas ações preventivas em coerência com as diretivas e decisões da União Europeia e consagra o direito dos trabalhadores à sua integridade física, ao respeito pela sua privacidade e dignidade e à proteção face às ofensas físicas ou verbais. Destaca-se, assim, o [artigo 4.º, n.º 2](#) da *Ley* que define como risco laboral a possibilidade de um trabalhador sofrer um determinado prejuízo derivado do seu trabalho. Para qualificar um risco do ponto de vista da sua gravidade, valoriza-se conjuntamente a probabilidade de produção do prejuízo e a severidade do mesmo. A leitura deste preceito tem que se completar com o n.º 3 do mesmo artigo, o qual considera prejuízos decorrentes do trabalho as doenças, as patologias ou as lesões sofridas por motivo ou por ocasião do trabalho. O [artigo 14.º](#), relativo à proteção face aos riscos laborais, determina que o empregador deverá garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores ao seu serviço, em todos os aspetos relacionados com o trabalho. A este respeito e a nível das suas responsabilidades, o empregador acionará a prevenção dos riscos laborais mediante a adoção das medidas que forem necessárias para a proteção, segurança e saúde dos trabalhadores, nomeadamente as que se referem à avaliação dos riscos, informação, consulta e participação em ações de formação dos trabalhadores, atuação em casos de emergência e de risco eminente, vigilância da saúde, e mediante a constituição de uma organização e dos meios necessários nos termos estabelecidos na *Ley*. O empregador deverá adaptar o trabalho à pessoa, em particular no que respeita à conceção dos postos de trabalho assim como à escolha das equipas e métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, em particular, atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a redução dos efeitos do mesmo na saúde. Caso se verifique a produção de algum dano para a saúde do trabalhador, e a adoção das medidas levadas a cabo pelo empregador não se mostrem suficientes, deve o empregador desenvolver uma investigação a fim de detetar as causas dos efeitos indesejados ([artigos 15.º e 16.º](#)).

O [Estatuto de los Trabajadores](#) protege-os do *mobbing* nos [artigos 4.º e 50.º, n.º 1](#). O assédio laboral infringe também o [artigo 10.º](#) da [Ley general de sanidad](#), aprovada pela *Ley 14/86*, de 25 de abril.

No [Código Penal](#) espanhol, aprovado pela *Ley Orgánica 10/1995*, de 23 de novembro, o assédio laboral ou *mobbing* encontra-se previsto no âmbito dos crimes de torturas e contra a integridade moral, na sequência da alteração introduzida na [Ley orgánica 5/2010, de 22 de junho](#), a qual destaca no seu preâmbulo que «dentro

dos crimes de tortura e contra a integridade se tipifica a conduta de assédio laboral», que surge definido como «o assédio psicológico ou hostil em qualquer atividade laboral ou função pública, que humilha o sofredor, impondo situações de grave ofensa à dignidade». A reforma legislativa operada em 2010 teve também como intenção dar resposta aos comportamentos por parte dos assediadores que recorrem aqueles comportamentos para que o trabalhador acabe por abandonar o local de trabalho.

O assédio é punido com pena de prisão de 6 meses a dois anos, no termos do [artigo 173.º](#) do Código Penal. A prova do assédio tem de ser feita pela vítima.

FRANÇA

O quadro jurídico dos delitos de assédio sexual e moral e da discriminação relacionada com o assédio foi fixado em França com a aprovação da [Loi n.º 2012-954, de 6 de agosto](#), a qual veio, por um lado, definir com maior precisão e alargar o conceito de assédio sexual e, por outro, proceder a uma adaptação das disposições do Código Penal e do Código do Trabalho referentes ao assédio moral e restabelecer, alargando o seu âmbito, a sanção dos atos discriminatórios decorrentes de assédio sexual ou moral. A lei define as obrigações do empregador, as missões dos serviços de medicina do trabalho no domínio da prevenção, tal como o direito de alerta do representante dos trabalhadores. A lei completa, ainda, a lista das discriminações proibidas juntando as fundadas no sexo ou nos costumes às fundadas na orientação sexual da vítima.

As novas disposições do Código Penal que sancionam o assédio sexual e moral vieram a ter, por isso, tradução no Código do Trabalho no que respeita ao âmbito das relações laborais.

Nesta sequência, tanto o assédio moral como o assédio sexual são objeto de disposições normativas, quer ao nível laboral quer ao nível penal. A legislação francesa estabelece a proteção dos trabalhadores, dos funcionários públicos e dos estagiários. O assédio moral, que é definido da mesma forma tanto na lei penal como na laboral, é considerado um delito do qual resulta a degradação das condições de trabalho e é punido tanto no setor privado como no público. O assédio sexual é também considerado um delito, seja qual for a ligação entre o autor e a vítima.

A proteção dos **trabalhadores do setor privado** contra o **assédio moral** vem prevista nos artigos [L1152-1 a L1152-6](#) do [Código do Trabalho](#), estando os procedimentos judiciais previstos nos artigos [L1154-1 e L1154-2](#) do mesmo Código. Estão também previstas sanções penais para o caso de ser exercida alguma discriminação, direta ou indireta, à vítima do assédio moral ou sexual ou a quem tenha testemunhado em situações de assédio moral no local de trabalho (artigos [L1155-1 e L1155-2](#) do Código do Trabalho), seja qual for a relação com a empresa: trabalhadores, formandos ou estagiários.

A lei de 6 de agosto de 2012 introduziu ainda uma alteração ao [artigo L4121-2](#) do Código do Trabalho, ao impor ao empregador, no âmbito do quadro dos princípios gerais de precaução, a adoção de medidas preventivas do risco de assédio moral ou sexual no local de trabalho. Estas podem consistir em medidas de difusão e sensibilização tendo como objetivo a informação e formação dos trabalhadores da legislação em vigor em matéria de assédio. Também os representantes dos trabalhadores têm o direito de alertar para situação de assédio que conheçam ([artigo L2313-2](#)). A Comissão de Higiene, Segurança e das Condições de

Trabalho tem também um papel relevante na fixação das medidas preventivas do assédio no local de trabalho ([artigo L4621-3](#)) tal como os serviços de medicina no trabalho devem aconselhar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes sobre as medidas necessárias a adotar tendo em vista a prevenção do assédio ([artigo L4622-2](#) e seguintes).

A proteção dos **funcionários públicos** vem prevista no [artigo 6-quinto](#) da [Lei n.º 83-634, de 13 de julho](#), que estabelece os direitos e as obrigações dos funcionários.

Os [artigos 222-33-2 a 222-33-2-2](#) do [Código Penal](#) fixam as sanções penais para o assédio moral no local de trabalho, o qual é punido com pena de prisão até dois anos e 30.000,00 € de multa.

A proteção contra o **assédio sexual** para os **trabalhadores do setor privado** vem prevista nos artigos [L1153-1 a L1153-6](#) do Código do Trabalho e a intervenção do Tribunal de Trabalho está prevista nos artigos [L1154-1 e L1154-2](#) do mesmo Código. Para os **funcionários públicos** vigora o estipulado no [artigo 6.º-terceiro](#) da [Lei n.º 83-634, de 13 de julho](#), sobre os direitos e as obrigações dos funcionários. A definição e o regime de penas do assédio sexual consta do [artigo 222-33](#) do Código Penal e o [artigo 225-1-1](#) sanciona especificamente a discriminação por assédio sexual.

À semelhança do que se passa em Espanha, também em França a prova do assédio é feita pela vítima.

Sobre o assédio nas relações de trabalho importa também atender ao disposto na [Circular DGT 2012/14 de 12 de novembro](#).

O portal do [Service-Public](#) disponibiliza toda a informação relativamente ao [assédio moral](#) e [sexual](#) no local de trabalho.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

• Iniciativas legislativas

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que o GP do PS apresentou no passado dia 13 de janeiro de 2017 a seguinte iniciativa:

Projeto de Lei 371/XIII 2 [Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública](#)

PS

• Petições

Não se encontram pendentes quaisquer petições sobre matéria idêntica ou conexa.

V. Consultas e contributos

• Consultas obrigatórias

O Presidente da Assembleia da República (PAR) promoveu a audição dos órgãos de governo regionais, nomeadamente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira (ALRAM), da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores (ALRAA), do Governo da Região Autónoma da Madeira (RAM) e do Governo da Região Autónoma dos Açores (RAA), no dia 4 de outubro de 2016.

Por estar em causa legislação laboral, este projeto de lei foi colocado em apreciação pública de 25 de novembro a 25 de dezembro de 2016, nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho) e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, tendo sido publicado na [Separata n.º 36/XIII](#), DAR de 25 de novembro.

• Contributos de entidades que se pronunciaram

O parecer do [Governo da Região Autónoma dos Açores](#) foi recebido no dia 25 de outubro de 2016 e o parecer da [Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira](#) no dia 27 do mesmo mês.

Os vários contributos resultantes da discussão pública podem ser consultados neste [link](#). Pronunciaram-se, designadamente, a CGTP-IN, que, em conclusão, *“(...) concorda que o regime aplicável ao assédio moral nos locais de trabalho necessita de ser profundamente alterado, de modo a proteger mais adequadamente os trabalhadores e os seus direitos, mas considera que o projeto apresentado é insuficiente para garantir este objetivo e entende que se pode e deve ir mais longe, de modo a instituir um regime que proteja mais adequadamente os direitos dos trabalhadores e, simultaneamente, penalize de forma severa as entidades empregadoras que promovem estas situações nos locais de trabalho.”* Também a Confederação Empresarial de Portugal (CIP), num extenso parecer, conclui da seguinte forma: *“Na perspetiva da CIP, consolidados que estão, transversal e verticalmente, os Princípios da Igualdade e Não Discriminação – quer no Tratado da União Europeia (TUE) quer em Diretivas quer, ainda, no próprio Código do Trabalho, entre outros – não são necessárias mais iniciativas – mesmo sem ser de natureza legislativa – com o intuito de regular a matéria em questão. Em conclusão, a CIP entende que o quadro jurídico existente em Portugal é suficientemente adequado à prevenção, dissuasão e sanção deste tipo de comportamentos.”*

VI. Avaliação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Em face da informação disponível não é possível determinar ou quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa.

