



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA  
COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS,  
DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

EXCELENTÍSSIMO SENHOR  
PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA DA  
REPÚBLICA

Ofício n.º 643/XIV/1<sup>a</sup> – CACDLG/2021

Data: 21-07-2021

NU: 681909

ASSUNTO: Parecer sobre o Projeto de Lei n.º 852/XIV/2.<sup>a</sup> (PAN).

*Caro Presidente,*

Para os devidos efeitos, junto se envia o parecer relativo ao Projeto de Lei n.º 852/XIV/2.<sup>a</sup> (PAN) – “Prevê o crime de assédio sexual, procedendo à quinquagésima terceira alteração ao Código Penal e à décima oitava alteração ao Código do Trabalho“ tendo as respetivas partes I e III sido aprovadas, com os votos favoráveis do PS, do PSD, do PCP, do BE, do CDS, do PAN e da Deputada Não Inscrita Joacine Katar Moreira, com o voto contra do DURP do CH, na reunião de 21 de julho de 2021, da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias.

Com os melhores cumprimentos,

*— devo de considerar*

O PRESIDENTE DA COMISSÃO

*Luis Guedes*

(Luís Marques Guedes)



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS, DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

#### PARECER

**PROJETO DE LEI Nº 852/XIV/2.ª - «Prevê o crime de assédio sexual, procedendo à quinquagésima terceira alteração ao Código Penal e à décima oitava alteração ao Código do Trabalho»**

#### PARTE I - CONSIDERANDOS

##### I. a) Nota introdutória

O Grupo Parlamentar do Partido Pessoas Animais Natureza (PAN) apresentou à Assembleia da República, em 21 de maio de 2021, o Projeto de Lei n.º 852/XIV/2.ª – “Prevê o crime de assédio sexual, procedendo à quinquagésima terceira alteração ao Código Penal e à décima oitava alteração ao Código do Trabalho”.

Esta apresentação foi efetuada nos termos do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição da República Portuguesa e do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República, reunindo os requisitos formais previstos no artigo 124.º desse mesmo Regimento.

Por despacho de Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República, datado de 24 de maio de 2021, esta iniciativa legislativa baixou à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias para ser emitido o parecer respetivo.

A 26 de maio a Comissão solicitou parecer ao Conselho Superior do Ministério Público, ao Conselho Superior da Magistratura e à Ordem dos Advogados.

Incidindo a presente iniciativa legislativa sobre matéria relativa ao Direito do Trabalho, a respetiva apreciação pública foi promovida através da publicação do projeto de lei em apreço na Separata n.º 60 do Diário da Assembleia da República de 28 de maio de 2021,



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

nos termos conjugados do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, da alínea c) do n.º 2 do artigo 469.º e dos artigos 472.º e 473.º, todos do Código do Trabalho e do artigo 134.º do Regimento. O projeto esteve em consulta pública de 28 de maio até 27 de junho.

À data da elaboração do presente relatório foram recebidos o parecer do Conselho Superior do Ministério Público, do Conselho Superior de Magistratura, da Ordem dos Advogados e os contributos da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), de Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (STAA) e do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira (STIV),

### **I. b) Do objeto, conteúdo e motivação das iniciativas**

O Projeto de Lei em apreço visa tipificar como crime autónomo o crime de assédio sexual, procedendo para o efeito a alterações no Código Penal e no Código do Trabalho.

A título de fundamentação referem os proponentes que “uma em cada três mulheres tem sido ou é, presentemente, vítima de assédio sexual no local de trabalho”, tendo a Organização Internacional do Trabalho identificado o assédio sexual como um dos cinco principais fatores que afetam a saúde de trabalhadores em todo o mundo. Nestes termos consideram os proponentes que o comportamento de assédio sexual produz elevados danos à vítima e é violador de vários os direitos fundamentais, como sejam o direito ao livre desenvolvimento da personalidade, o direito à integridade pessoal, o direito à liberdade e autodeterminação sexual, o direito ao trabalho e o direito à igualdade de oportunidades na escolha da profissão.

Observam os proponentes que o assédio sexual quando praticado no local de trabalho, assume contornos de elevada gravidade tendo em conta a relação de dependência da



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

vítima para com o seu empregador, para a sua sobrevivência económica e da sua família, o que muitas vezes leva ao seu silenciamento.

Os proponentes identificam o assédio sexual como uma forma de violência de género que “afeta sobretudo as mulheres, quer no local de trabalho, quer no espaço público” e alertam para a falta de proteção das vítimas e a quase total impunidade dos agressores. Demonstram esta situação de impunidade pela ausência de condenações ou cumprimento de penas efetivas, o que, consequentemente, levará a um aumento do desvalor social dos atos de violência sexual.

Observam ainda os proponentes que acresce e promove a situação de impunidade a dificuldade sentida pelo operador jurídico aquando do preenchimento de conceitos amplos e indeterminados presentes na lei atual, designadamente do conceito de importunação sexual.

Os proponentes entendem que o novo tipo legal de crime deve ter natureza pública, pois o “constrangimento causado pelo crime à vítima, o receio de voltar a enfrentar o agressor, a exposição pública da sua intimidade perante as autoridades públicas e policiais e o receio de revitimização associada ao processo” levam a que estas situações não sejam denunciadas.

O Projeto de Lei em apreço contém cinco artigos preambulares, definindo o primeiro o respetivo objeto, o segundo adita o artigo 163.º-A ao Código Penal, o terceiro altera o artigo 178.º do Código Penal, o quarto altera o artigo 29.º do Código do Trabalho e o quinto determina o início da sua vigência.

### I. c) Enquadramento constitucional e legal

A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o direito ao livre desenvolvimento da personalidade e o direito à integridade pessoal que incluem a liberdade e autodeterminação sexual. O n.º 1, do artigo 25.º, estabelece que “A integridade moral e



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

*física das pessoas é inviolável.” e no artigo n.º 2 “Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos”. Por outro lado, o artigo 26.º, da CRP, sob a epígrafe «Outros direitos pessoais», na alínea n.º1, define que é reconhecido a todos as pessoas o direito “à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação”.*

O artigo 58º da constituição estabelece no artigo nº. 1 que todas as pessoas “têm direito ao trabalho” e no artigo n.º 2 define que estado para assegurar o direito ao trabalho está incumbido de garantir “A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”.

Os crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual encontram-se previstos no Capítulo V do Título I (Crimes contra as pessoas) da Parte Especial do Código Penal (CP), em duas secções diferentes, que compreendem, respetivamente:

- Secção I - os crimes de coação sexual (artigo 163.º), violação (artigo 164.º), abuso sexual de pessoa incapaz de resistência (artigo 165.º), abuso sexual de pessoa internada (artigo 166.º), fraude sexual (artigo 167.º), procriação artificial não consentida (artigo 168.º), lenocínio (artigo 169.º) e importunação sexual (artigo 170.º);
- Secção II – os crimes de abuso sexual de crianças (artigo 171.º), abuso sexual de menores dependentes ou em situação particularmente vulnerável (artigo 172.º), atos sexuais com adolescentes (artigo 173.º), recurso à prostituição de menores (artigo 174.º), lenocínio de menores (artigo 175.º), pornografia de menores (artigo 176.º), crime de aliciamento de menores para fins sexuais (artigo 176.º-A) e organização de viagens para fins de turismo sexual com menores (artigo 176.º-B).



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

No Capítulo V, inclui-se ainda uma Secção III, que contém disposições comuns aos crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual sobre agravação (artigo 177.º), queixa (artigo 178.º) e inibição do poder paternal e proibição do exercício de funções (artigo 179.º).

Na redação atual do artigo 178.º do Código Penal depende de queixa o procedimento criminal pelos crimes de coação sexual, violação, abuso sexual de pessoa incapaz de resistência, fraude sexual, procriação artificial não consentida e importunação sexual, a não ser quando a vítima seja menor ou deles resulte suicídio ou morte da vítima. Considera-se que estes tipos de crimes podem ser públicos ou semipúblicos, dependendo da idade da vítima e das consequências para a sua vida.

No entanto relativamente aos crimes de coação sexual e de violação, se o interesse da vítima o aconselhar, o Ministério Público pode sempre dar início ao procedimento, no prazo de seis meses a contar da data em que tiver tido conhecimento do facto e dos seus autores. Também o crime de atos sexuais com adolescentes é público ou semipúblico em função das consequências para a vida da vítima: se dele resultar suicídio ou morte da vítima não carece de queixa.

O artigo 178.º prevê também que, em qualquer dos crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual de menor não agravados pelo resultado, o Ministério Público, tendo em conta o interesse da vítima, pode determinar a suspensão provisória do processo (que pode ir até 5 anos) com a concordância do juiz de instrução e do arguido e desde que não tenha sido aplicada anteriormente medida similar por crime da mesma natureza.

Desde da revisão do Código Penal de 1995, o artigo 178.º sofreu cinco alterações, pelas Leis n.os 65/1998, de 2 de setembro – alarga a possibilidade do Ministério Público dar início ao processo criminal quando a vítima fosse menor de 16 anos e substituiu as razões



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

de interesse público pelo interesse da vítima nessa tomada de decisão -, 99/2001, de 30 de agosto – foram incluídas, nas situações em que o procedimento criminal não depende de queixa, além do suicídio ou morte da vítima, os casos em que o agente tenha a seu cargo a vítima, menor de 14 anos, ou tenha sobre ela poder parental, tutela ou curatela; além disso, previa-se, neste último caso, a possibilidade de suspensão provisória do processo, pelo período máximo de 3 anos - , 59/2017, de 15 de setembro - passa a não depender de queixa o procedimento por crime contra menor, independentemente da idade, e é aditado um novo requisito para a suspensão provisória do processo - a concordância do juiz - , 83/2015, de 4 de setembro - aditou o atual n.º 2, e renumerou os seguintes, atribuindo ao Ministério Público, no caso dos crimes previstos e punidos pelos artigos n.º 163.º e n.º 164.º , a possibilidade de dar início ao procedimento criminal - , 101/2019, de 1 de outubro - alterou a localização sistemática para a então aditada Secção III.

Importa destacar que o Grupo de Peritos para o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (GREVIO) do Conselho da Europa recomendou às autoridades portuguesas a adaptação da legislação ao disposto no artigo 55.º da Convenção de Istambul<sup>1</sup>, em particular relativamente a toda a violência física e sexual para cumprirem plenamente as disposições desta Convenção. Esta recomendação consta do relatório, que procede à avaliação da implementação por Portugal das medidas preconizadas na Convenção de Istambul, publicada em 2019. Sublinhamos que o artigo 55.º prevê que os Estados-Parte devem assegurar que as investigações ou o processamento deste tipo de infrações não dependam inteiramente de uma denúncia ou de uma queixa da vítima, se tiverem sido cometidas total ou parcialmente no seu território, e que o processo possa prosseguir mesmo que a vítima retire a sua declaração ou queixa.

---

<sup>1</sup> Adotada em 2011 e entrou em vigor no dia 1 de agosto de 2014; Portugal foi o terceiro Estado-Membro do Conselho da Europa e o primeiro da União Europeia a ratificar esta Convenção, aprovada pela [Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013](#) e ratificada pelo [Decreto do Presidente da República n.º 13/2013](#), ambos de 21 de janeiro



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

O assédio sexual no local de trabalho está contemplado no Código de Trabalho, com sanção contraordenacional. Foi, pela primeira vez, regulado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, cujo artigo 24.º o qualificava como forma de discriminação; a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, autonomiza a norma relativa ao assédio numa divisão própria intitulada «proibição de assédio» constituída pelo artigo 29.º, deixando de ficar limitado ao assédio discriminatório.

Neste artigo, na alínea n.º 2, o assédio é definido como “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em facto de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”, explicitando-se na alínea n.º3 do mesmo artigo que constitui assédio sexual «o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior».

As alterações legislativas que resultaram da aprovação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, promoveram um reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio. Esta lei não alterou os conceitos que definem o assédio mas aditou novos números ao artigo n.º 29, prevendo expressamente o direito de indemnização das vítimas de assédio e de eventual responsabilidade penal do agressor, para além de determinar que o denunciante e as testemunhas que indique não podem ser sancionados disciplinarmente (a menos que atuem com dolo), pelas declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado.

O regime do assédio é também aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei.º 35/2014, de 20 de junho, assim como do exercício do trabalho independente



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

está prevista a proibição do assédio, embora no âmbito da proibição de discriminação – cfr. artigo n.º 5, n.os 5 e 6 da Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, que proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente.

Sobre este ponto convém sublinhar que a Convenção de Istambul reforça a responsabilidade política dos estados sobre a implementação de medidas que visem a proteção das mulheres contra todas as formas de violência, contribuindo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, por via da eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Este desiderato está plasmado no seu artigo 40.º que consagra: “As Partes tomarão as medidas legislativas ou outras necessárias para assegurar que qualquer conduta indesejada verbal, não-verbal ou física, de carácter sexual, tendo como objetivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando esta conduta cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, seja objeto de sanções penais ou outras sanções legais”

No sentido de obter mais informação e aprofundar o conhecimento sobre a natureza e os processos do assédio a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) encorajou um estudo sobre o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho. Os dados obtidos por este estudo, coordenado pelo Centro Interdisciplinar de Estudos do Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, podem ser consultados no portal da CITE na internet, numa página dedicada à proibição do assédio no local de trabalho. Esta página disponibiliza vários documentos com informações relevantes sobre o tema, como o *“Manual e materiais de formação sobre prevenção e combate ao assédio sexual e moral no local de trabalho”* e o *“Policy brief com os principais indicadores sobre assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal”*, ambos elaborados a partir dos dados obtidos no estudo acima mencionado.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio,



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

define na exposição de motivos que “os estereótipos de género estão na origem das discriminações em razão do sexo diretas e indiretas que impedem a igualdade substantiva entre mulheres e homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais”.

Este plano “lança um novo ciclo programático em 2018, alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 e apoiada em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD)”.

### I. d) Antecedentes parlamentares

- **Iniciativas pendentes (Iniciativas legislativas e Petições)**

De acordo com a Nota Técnica (*em anexo*), sobre mesma matéria em apreço verifica-se que se encontra pendente o Projeto de Resolução n.º 1289/XIV/2.º (PAN) - *Recomenda ao Governo a implementação de um código de conduta nos locais de trabalho e programas de formação para a prevenção e combate ao assédio sexual*, mas não petições.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Na Legislatura anterior foi apreciada, sobre a mesma matéria – assédio sexual - , a Petição N.º 20/XIII/1.ª - *Solicita que se proceda à criminalização do assédio sexual, e sobre assédio, foram apreciadas as seguintes iniciativas legislativas:*

- Projeto de Lei n.º 1186/XIII/4.ª (BE) - *Aprofunda o regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho, repartindo o ónus da prova e conferindo força executiva às decisões condenatórias da autoridade para as condições do trabalho, tendo caducado em 2019-10-24;*
- Projeto de Resolução n.º 1138/XIII/3.ª (BE) - *Regulamentação do quadro legislativo aplicável ao assédio no trabalho em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;*



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

- Projeto de Lei n.º 850/XIII/3.ª (BE) - *Estabelece a punição contra-ordenacional por assédio no arrendamento, tendo dado origem à Lei n.º 12/2019, de 12 de fevereiro, que Proíbe e pune o assédio no arrendamento, procedendo à quinta alteração ao Novo Regime do Arrendamento Urbano, aprovado pela Lei n.º 6/2006, de 27 de fevereiro; e*
- Projeto de Lei n.º 307/XIII/2.ª (BE) - *Cria um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho, o qual foi discutido conjuntamente com os Projetos de Lei n.ºs 371/XIII/2.ª (PS) - Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública, 375/XIII/2.ª (PCP) - 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) e 378/XIII/2.ª (PAN) - Reforça a tutela contra os actos de assédio no âmbito das relações de trabalho, tendo dado origem à Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.*

Da XII Legislatura, regista-se, sobre a matéria em apreço, o Projeto de Lei n.º 661/XII/4.ª (BE) - *Cria o tipo legal de assédio sexual no Código Penal, tendo dado origem, conjuntamente com outras iniciativas, à Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto - Trigésima oitava alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, autonomizando o crime de mutilação genital feminina, criando os crimes de perseguição e casamento forçado e alterando os crimes de violação, coação sexual e importunação sexual, em cumprimento do disposto na Convenção de Istambul.*

### I. e) Análise de direito comparado

#### Enquadramento no plano da União Europeia



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

A união europeia consagra vários instrumentos que visam assegurar a igualdade entre as mulheres e os homens, assim como a melhoria das condições de vida das mulheres, reconhecendo que esta dimensão é um elemento chave na prevenção da violência contra as mulheres. Destacamos o artigo 153.º, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE<sup>2</sup>); o artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>3</sup>; a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho<sup>4</sup> de 2001, (2001/2339 (INI)); a Diretiva 2000/78/CE<sup>5</sup> ; A Diretiva 2006/54/CE<sup>6</sup>; o Relatório<sup>7</sup> do Parlamento Europeu *sobre o quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020*; o Acordo-Quadro sobre o Assédio e Violência no Trabalho<sup>8</sup>; o Relatório do Parlamento Europeu *sobre o quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020*; 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; o Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica<sup>9</sup>; a Resolução do Parlamento Europeu<sup>10</sup> sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política na UE, de 18 de julho de 2018.

A Presidente da Comissão Europeia, Úrsula von der Leyen, na sua comunicação intitulada “Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025”, declarou que a Comissão estabelece objetivos estratégicos e as principais ações que visam a construção de “uma Europa em que a igualdade de género seja concretizada até 2025 e em que a violência de género, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre mulheres e homens sejam algo do passado”. Definindo uma estratégia que contribui para

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

<sup>3</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

<sup>4</sup> <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2001-0478+0+DOC+XML+V0//PT>

<sup>5</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>

<sup>6</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:32006L0054>

<sup>7</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0312\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0312_PT.html)

<sup>8</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686>

<sup>9</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20170101>

<sup>10</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_PT.html)



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

a concretização do objetivo de desenvolvimento sustentável relativo à igualdade de género (ODS 5). No documento que define a estratégia pode-se ler que “Para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, a Comissão continuará a incentivar os Estados-Membros a ratificar a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, a aplicar as regras da UE em vigor em matéria de proteção dos trabalhadores contra o assédio sexual<sup>11</sup> e a sensibilizar os cidadãos. Enquanto empregador, a Comissão adotará um novo quadro jurídico abrangente, com um conjunto de medidas preventivas e reativas contra o assédio no local de trabalho.”

### Enquadramento internacional

O assédio sexual está tipificado como crime autónomo em países como a Espanha e a França.

Em Espanha a *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre<sup>12</sup>, del Código Penal*, integra o crime de assédio sexual nos crimes contra a liberdade sexual, com um capítulo próprio, o Capítulo III, do Título VIII<sup>13</sup> do Livro II (Crimes e suas penas) do Código Penal.

O crime de assédio sexual no âmbito de uma relação de trabalho, docente ou de prestação de serviços, continuada ou habitual é tipificado no artigo 184, punindo com uma pena de prisão de três a cinco meses ou multa de seis a dez meses quem, no âmbito dessa relação, solicite favores de natureza sexual, para si ou um terceiro, e com esse comportamento provocar à vítima numa situação objetiva gravemente intimidatória, hostil ou humilhante (n.º 1). A pena será agravada para prisão de cinco a sete meses e multa de 10 a 14 meses, se o autor tiver cometido o facto prevalecendo-se de uma situação de superioridade laboral, docente ou hierárquica, ou com o anúncio expresso ou

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> Texto consolidado.

<sup>13</sup> O Título VIII engloba os *Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales*.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

tácito de causar à vítima um mal relacionado com as legítimas expectativas que aquela possa ter no âmbito dessa relação (n.º 2).

Se a vítima for especialmente vulnerável, em função da idade, doença ou outra situação, é aplicável igual pena agravada pela prática dos atos previstos no n.º 1 e é aplicável uma pena de prisão de seis meses a um ano pelos atos previstos no n.º 2.

No caso de crime de assédio sexual, o procedimento depende de queixa do lesado, do seu representante legal ou de iniciativa do Ministério Público. Quando a vítima for menor, com deficiência que necessita de proteção especial ou indefesa, basta uma denúncia do Ministério Público. Nestes crimes, o perdão do ofendido ou do representante legal não extingue a ação penal nem a responsabilidade da mesma<sup>14</sup>.

No caso Francês o assédio sexual é punido pelo artigo L222-33 do *Code Pénal*<sup>15</sup>. Segundo esta norma o assédio consiste na imposição, a uma pessoa, de forma repetida, de propostas e comportamento com conotação sexual ou sexista, seja atentando à sua dignidade, devido ao seu carácter degradante ou humilhante, seja criando uma situação intimidante, hostil ou ofensiva.

O tipo do crime é preenchido igualmente por qualquer forma de pressão grave, mesmo não repetida, com a finalidade real ou aparente de obter um ato sexual, em benefício do autor dos factos ou de um terceiro. A lei prevê que se chegar a haver contacto físico,

<sup>14</sup> É o seguinte o teor do artigo 191 do Código Penal:

“Artículo 191

1. Para proceder por los delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales, será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querella del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.  
2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.”

<sup>15</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a França são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

pode ser preenchido o tipo do crime de agressão sexual, previsto e punido nos termos dos artigos L222-22 a L222-33-1 do Código Penal.

O assédio sexual é punido com pena de prisão de dois anos e multa de 30 000 euros, podendo ser agravada para 3 anos de prisão 45 000 euros de multa se os factos forem praticados: por uma pessoa que abuse da autoridade que lhe conferem as funções que exerce; sobre um menor de 15 anos; sobre uma pessoa particularmente vulnerável, devido a idade, doença, deficiência física ou psíquica ou estado de gravidez, aparente ou do conhecimento do autor; sobre uma pessoa cuja vulnerabilidade ou dependência resultante de precariedade económica ou social seja aparente ou conhecida do autor; por diversas pessoas agindo como autores ou em cumplicidade; por meios eletrónicos; na presença de um menor; ou por um ascendente ou outra pessoa que detenha autoridade de direito ou de facto sobre a vítima.

### Organizações internacionais

Neste plano importa lembrar o trabalho desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que adotou, em 21 de junho de 2019, a Convenção n.º 190<sup>1617</sup> sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho. Esta convenção reconhece “o direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo o baseado em questões de género”, que “a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos e são uma ameaça à igualdade de oportunidades, sendo inaceitáveis e incompatíveis com um trabalho decente”, e que são “incompatíveis com o desenvolvimento de empresas sustentáveis, com impacto negativo na organização do trabalho e nas relações laborais”<sup>18</sup>. Importa sublinhar que esta convenção foi a adotada em conjunto com a Recomendação n.º 206<sup>19</sup>, sobre Violência e

<sup>16</sup> Versão em inglês disponível em WWW: <URL: [https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS\\_721160/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721160/lang--en/index.htm)>.

<sup>17</sup> Até ao momento, ainda não ratificada por Portugal.

<sup>18</sup> Tradução livre.

<sup>19</sup> Versão em inglês.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Assédio, que contém as propostas destinadas aos membros da OIT, para concretização do parágrafo 2 do artigo 4.º da Convenção.

O trabalho desenvolvido pela OIT é apoiado pela divulgação de informação e materiais sobre o combate à violência e assédio sexual no local de trabalho. Para o efeito a OIT desenvolveu uma página na Internet dedicada ao tema, na qual se destaca a informação disponível sobre assédio sexual na indústria do entretenimento. Na forma de um resumo<sup>20</sup>, analisam-se as tendências e padrões de assédio sexual nesta indústria, informações sobre a legislação de diversos países aplicável a esta realidade, assim como outros meios para proteger os trabalhadores da indústria.

Realçamos, também no âmbito da erradicação da violência e o assédio no mundo do trabalho e reduzir as diferenças de género quanto a salários e evolução na carreira, o projeto «*Combating violence and harassment in the world of work & Equal remuneration and career opportunities for men and women*», numa parceria entre a OIT e a França, iniciado em 1 de novembro de 2020 e que se prolonga até 31 de dezembro de 2024.

## PARTE II – OPINIÃO DA RELATORA

O assédio sexual é uma forma de opressão e dominação que afeta a dignidade, os direitos fundamentais das pessoas de que são alvo desta violência. Esta prática iníqua, é caracterizada por palavras ou atos de natureza sexual, indesejados e ofensivos, ocorre em múltiplos espaços (das ruas, escolas, universidades, transportes públicos aos locais de trabalho), atingindo desproporcionalmente raparigas e mulheres. Esta forma de violência de género, adquire características específicas quando cruzada com fatores de discriminação

<sup>20</sup> Disponível em WWW: <URL: [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_761947/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_761947/lang--en/index.htm)>.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

como a classe, a pertença étnico-racial, a capacidade, a orientação sexual, a identidade e a expressão de género.

Vivemos numa sociedade patriarcal em que persiste a naturalização da violência sexual sobre as mulheres. Não raras vezes estes comportamentos de ameaça, de intimidação e perseguição (real ou virtual) tantas vezes exercida por alguém em posição hierárquica superior à das vítimas, são percecionados como aceitáveis, ou resultando de desordem psicológica, desconsiderando carácter estrutural e sistémico da violência de género, desqualificando as suas manifestações e desresponsabilizando os seus perpetradores.

A erradicação desta forma de violência de género e discriminação é um imperativo democrático e progressista. A construção de uma sociedade justa e igualitária implica a consecução de normas que promovam a proteção e o apoio prestado pelo estado às pessoas alvo de violência sexual e violência de género.

A criminalização do assédio sexual representa um avanço significativo e uma etapa fundamental no combate à naturalização da violência sexual que atinge desproporcionalmente as mulheres.

Reconhecemos que a criminalização do assédio sexual só por si não resolve o problema, mas estamos convictas que afirma uma mudança de paradigma que produzirá efeitos dissuasores.

Com esta alteração legislativa é transmitida uma mensagem inequívoca de que este comportamento é inaceitável e punido, tendo em vista a proteção da dignidade e liberdade da pessoa humana.

## PARTE III – CONCLUSÕES



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

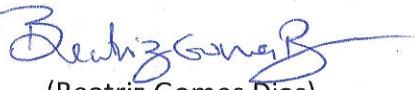
1. O Grupo Parlamentar do Partido das Pessoas, dos Animais e da Natureza apresentou à Assembleia da República, em 21 de maio de 2021, o Projeto de Lei n.º 852/XIV/2.ª – “*Prevê o crime de assédio sexual, procedendo à quinquagésima terceira alteração ao Código Penal e à décima oitava alteração ao Código do Trabalho*”.
2. O Projeto de Lei em apreço visa aditar ao Código Penal um novo artigo (163.º-A), com vista a criminalizar o “*assédio sexual*”, bem como visa proceder a alterações nos artigos 178.º do Código Penal e 29.º do Código do Trabalho
3. Face ao exposto, a Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias é de parecer que o Projeto de Lei n.º 852/XIV/2.ª reúne os requisitos constitucionais e regimentais para ser discutido e votado em Plenário.

## PARTE IV – ANEXOS

Anexa-se a Nota Técnica elaborada pelos serviços ao abrigo do disposto no artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 21 de julho de 2021

A Deputada Relatora

  
(Beatriz Gomes Dias)

O Presidente da Comissão

  
(Luís Marques Guedes)

**Projeto de Lei n.º 852/XIV/2.ª (PAN)**

**Prevê o crime de assédio sexual, procedendo à quinquagésima terceira alteração ao Código Penal e à décima oitava alteração ao Código do Trabalho**

Data de admissão: 24 de maio de 2021

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª)

**Índice**

**I. Análise da iniciativa**

**II. Enquadramento parlamentar**

**III. Apreciação dos requisitos formais**

**IV. Análise de direito comparado**

**V. Consultas e contributos**

**VI. Avaliação prévia de impacto**

**VII. Enquadramento bibliográfico**

**Elaborado por:** Ana Cláudia Cruz e Elodie Rocha (DAC), Luís Silva (BIB), Maria João Godinho e Luísa Colaço (DILP) e Sónia Milhano (DAPLEN)

**Data:** 8 de junho de 2021

---

## I. Análise da iniciativa

---

- **A iniciativa**

A presente iniciativa legislativa visa tipificar o crime de assédio sexual, alterando, para o efeito, o Código Penal e o Código do Trabalho.

Os proponentes referem que *uma em cada três mulheres tem sido ou é, presentemente, vítima de assédio sexual no local de trabalho* e que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) identificou o assédio sexual como um dos cinco principais fatores que afetam a saúde dos trabalhadores em todo o mundo, considerando que este é um grave problema social que viola direitos fundamentais, como o direito ao livre desenvolvimento da personalidade, o direito à integridade pessoal, onde se inclui a liberdade e autodeterminação sexual [artigos 25.º e 26.º da Constituição da República Portuguesa (Constituição)], o direito ao trabalho (n.º 1 do artigo 58.º, da Constituição) e o direito à igualdade de oportunidades na escolha da profissão (n.º 2 do artigo 58.º da Constituição) e produz elevados danos – psíquicos, económicos e sociais – na vítima.

Caraterizam o assédio sexual como uma forma de violência de género, que *afeta sobretudo mulheres, quer no local de trabalho, quer no espaço público*, e alertam para a quase total impunidade dos agressores e para a falta de proteção das vítimas.

Consideram que a ausência de condenações e de cumprimento de penas efetivas desvirtua os fins das sanções penais e que a transferência para comportamentos da vítima de tentativas de justificação - *que conduzam à atenuação da culpa do agressor quanto a atos sexuais não consentidos* - perpetua a *existência de um sistema judicial misógino e que menoriza e desconsidera os crimes de natureza sexual e o impacto destes na vida das vítimas*.

Observam que as alterações legislativas que ocorreram em 2015, abrangendo os crimes de violação, coação sexual e importunação sexual, pretendem dar cumprimento ao disposto na Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica, mas entendem que a figura da



## NOTA TÉCNICA

importunação sexual, normalmente utilizada em casos de assédio sexual, não é suficiente.

Enunciam o artigo 29.º do Código do Trabalho, que prevê a proibição da prática de assédio, tipificando essa prática como uma contraordenação muito grave, que confere à vítima direito de indemnização, e advogam a criação de uma norma similar autónoma no Código Penal português, à semelhança dos ordenamentos jurídicos francês e espanhol.

Frisam que o *assédio sexual condiciona o acesso ao emprego, à manutenção do emprego ou promoções profissionais e cria um ambiente de trabalho hostil e intimidatório*, notando que, quando acontece nos locais de trabalho, se torna mais gravoso, uma vez que a vítima depende da manutenção do seu posto de trabalho para garantir a sua sobrevivência económica e da sua família, pelo que na maioria das vezes não se defende, nem apresenta queixa.

À semelhança do previsto no Código Penal espanhol, a proposta vai no sentido de se estender a criminalização do assédio sexual às relações laborais, sem que esta se limite à existência de um contrato de trabalho ou da existência de subordinação jurídica, às relações de prestação de serviços e às relações entre docentes e alunas.

Citam o [Relatório Anual de Segurança Interna de 2020](#)<sup>1</sup>, que revela que os crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual afetam maioritariamente vítimas do sexo feminino, e afirmam que a legislação portuguesa se encontra desajustada em matéria de crimes sexuais e que é premente a sua adequação em conformidade com a Convenção de Istambul, recordando o [Projeto de Lei n.º 1047/XIII/4.ª](#), que apresentaram na anterior Legislatura, com o título «Altera o Código Penal, nomeadamente o crime de violação, adaptando a legislação à Convenção de Istambul ratificada por Portugal».

Aludem ao *constrangimento causado pelo crime na vítima, ao receio de voltar a enfrentar o agressor, à exposição pública da sua intimidade perante as autoridades públicas e policiais e ao receio de revitimização associada ao processo*, concluindo que, face a essas circunstâncias, as vítimas optam pelo silêncio.

<sup>1</sup> Todas as referências nesta parte são feitas para o site do Parlamento, salvo indicação em contrário.

Projeto de Lei n.º 852/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª)



Defendem que a atribuição de natureza pública aos crimes sexuais, onde se inclui o crime de assédio sexual, reforçará a proteção da vítima e terá um efeito dissuasor da prática do crime, pugnando, em linha com o defendido pela Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), pela concretização de uma válvula de escape, mediante a qual a vítima maior de idade pode, a todo o tempo, requerer o arquivamento do processo e o Ministério Público só o pode recusar quando, de forma fundamentada, considere que o prosseguimento da ação penal é o mais adequado à defesa do interesse da vítima e que o pedido de arquivamento não se deu a qualquer tipo de condicionamento por parte do arguido ou de terceiro, caso em que deverá promover sempre a aplicação das medidas necessárias à sua proteção contra eventuais retaliações.

Os proponentes defendem ainda que os crimes de abuso sexual de pessoa incapaz de resistência e abuso sexual de pessoa internada, previstos e punidos pelos artigos 165.<sup>º</sup> e 166.<sup>º</sup>, respetivamente, do Código Penal, devem ser revogados e integrados na incriminação da coação sexual e violação, tipificando-se aquelas circunstâncias como agravantes, por se reportarem a situações de especial vulnerabilidade.

Recordam também o [Projeto de Lei n.º 1191/XIII/4.<sup>a</sup>](#) de que foram proponentes e através do qual pretendiam «obrigar todos os agressores sexuais à frequência de programas de reabilitação».

Afirmam a importância de adotar conceitos como “mulher razoável” em alternativa a “homem médio” e “pai de família” e recomendam o cumprimento dos objetivos previstos na [Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»<sup>2</sup>](#), nomeadamente a *implementação de um código de conduta de prevenção e combate ao assédio sexual nos locais de trabalho, de formação em ambientes escolares, de docência, dos órgãos de polícia criminal, magistrados judiciais e do Ministério Público e dos órgãos de comunicação social, com vista a informar de forma correta, desconstruindo os valores tradicionais e dessexualizar a violência sexual, colocando a tónica no agressor e não na vítima.*

Assim, em concreto preconizam:

<sup>2</sup> Disponível em <https://www.ciq.gov.pt/portugal-mais-igual/> .



## NOTA TÉCNICA

- A tipificação do crime de assédio sexual, aditando um artigo 163.<sup>º</sup> -A ao Código Penal;
- A sua não inclusão entre os crimes cujo procedimento criminal depende de queixa, alterando, para o efeito, o artigo 178.<sup>º</sup> do Código Penal, e consagrando, assim, o crime de assédio sexual como crime público; e
- A extensão do conceito de assédio sexual, previsto no n.<sup>º</sup> 3 do artigo 29.<sup>º</sup> do Código do Trabalho, aditando o incisivo «ou com o objetivo de afetar a liberdade e autodeterminação sexual da pessoa».

O Projeto de Lei em apreço contém cinco artigos preambulares: o primeiro definidor do respetivo objeto; o segundo introduzindo um aditamento ao Código Penal<sup>3</sup>; o terceiro alterando o Código Penal<sup>4</sup>; o quarto alterando o Código do Trabalho<sup>5</sup> e o último determinando a data de entrada em vigor da lei a aprovar .

- **Enquadramento jurídico nacional**

Os crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual encontram-se previstos no [Capítulo V](#) do Título I (Crimes contra as pessoas) da Parte Especial do [Código Penal \(CP\)](#)<sup>6</sup>, em duas secções diferentes, que compreendem, respetivamente:

- [Secção I](#) - os crimes de coação sexual ([artigo 163.<sup>º</sup>](#)), violação ([artigo 164.<sup>º</sup>](#)), abuso sexual de pessoa incapaz de resistência ([artigo 165.<sup>º</sup>](#)), abuso sexual de pessoa internada ([artigo 166.<sup>º</sup>](#)), fraude sexual ([artigo 167.<sup>º</sup>](#)), procriação artificial não consentida ([artigo 168.<sup>º</sup>](#)), lenocínio ([artigo 169.<sup>º</sup>](#)) e importunação sexual ([artigo 170.<sup>º</sup>](#));
- [Secção II](#) – os crimes de abuso sexual de crianças ([artigo 171.<sup>º</sup>](#)), abuso sexual de menores dependentes ou em situação particularmente vulnerável ([artigo 172.<sup>º</sup>](#)), atos sexuais com adolescentes ([artigo 173.<sup>º</sup>](#)), recurso à prostituição de menores ([artigo 174.<sup>º</sup>](#)), lenocínio de menores ([artigo 175.<sup>º</sup>](#)), pornografia de menores ([artigo 176.<sup>º</sup>](#)), crime

<sup>3</sup> Cfr. [Quadro comparativo](#) em anexo.

<sup>4</sup> Idem.

<sup>5</sup> Cfr. [Quadro comparativo](#) em anexo.

<sup>6</sup> Diploma consolidado (a partir do Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 48/95, de 15 de março) retirado do sítio na Internet do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.



## NOTA TÉCNICA

de aliciamento de menores para fins sexuais ([artigo 176.º-A](#)) e organização de viagens para fins de turismo sexual com menores ([artigo 176.º-B](#)).

O referido Capítulo V comprehende ainda uma [Secção III](#), que contém disposições comuns aos crimes acima referidos sobre agravação ([artigo 177.º](#)), queixa ([artigo 178.º](#)) e inibição do poder paternal e proibição do exercício de funções ([artigo 179.º](#)).

Recorde-se a este propósito que, quanto à natureza procedural, os crimes podem ser públicos, semipúblicos ou particulares, sendo públicos todos os crimes relativamente aos quais a lei nada disponha quanto à necessidade de queixa ou acusação do ofendido. Sendo um crime público, a notícia do mesmo é suficiente para que as autoridades judiciárias ou policiais iniciem o processo criminal e uma eventual desistência da vítima não impede a prossecução do processo. São crimes semipúblicos aqueles em que a lei requer uma queixa da pessoa com legitimidade para a exercer, sem o que o procedimento criminal não pode ser iniciado; nestes casos, é admissível a desistência da queixa, que determina o fim do procedimento criminal. Por fim, um crime é particular quando, além da queixa, é necessário que a pessoa com legitimidade para tal se constitua assistente no processo criminal e que, oportunamente, deduza acusação particular, sendo igualmente possível a desistência.

Nos termos da redação atual do [artigo 178.º](#) do Código Penal cuja alteração se propõe, depende de queixa o procedimento criminal pelos crimes de coação sexual, violação, abuso sexual de pessoa incapaz de resistência, fraude sexual, procriação artificial não consentida e importunação sexual, a não ser quando a vítima seja menor ou deles resulte suicídio ou morte da vítima. Ou seja, estes tipos de crimes podem ser públicos ou semipúblicos, dependendo da idade da vítima e das consequências para a sua vida.

Há, contudo, uma especificidade relativa aos crimes de coação sexual e de violação: se o interesse da vítima o aconselhar, o Ministério Público pode sempre dar início ao procedimento, no prazo de seis meses a contar da data em que tiver tido conhecimento do facto e dos seus autores.



Também o crime de atos sexuais com adolescentes é público ou semipúblico em função das consequências para a vida da vítima: se dele resultar suicídio ou morte da vítima não carece de queixa.

O artigo 178.º prevê também que, em qualquer dos crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual de menor não agravados pelo resultado, o Ministério Público, tendo em conta o interesse da vítima, pode determinar a suspensão provisória do processo (que pode ir até 5 anos) com a concordância do juiz de instrução e do arguido e desde que não tenha sido aplicada anteriormente medida similar por crime da mesma natureza.

Este artigo 178.º sofreu diversas alterações desde a revisão do Código Penal em 1995. Na sua redação originária, era concedida ao Ministério Público a possibilidade de dar início ao processo criminal quando a vítima fosse menor de 12 anos, caso existissem razões de interesse público, situação alargada para menor de 16 anos com a [Lei n.º 65/98, de 2 de setembro](#), que, além disso, substituiu as razões de interesse público pelo interesse da vítima nessa tomada de decisão. Mais tarde, a [Lei n.º 99/2001, de 30 de agosto](#), reformulou o artigo, passando, designadamente, a incluir-se, nas situações em que o procedimento criminal não depende de queixa, além do suicídio ou morte da vítima, os casos em que o agente tenha a seu cargo a vítima, menor de 14 anos, ou tenha sobre ela o poder paternal, tutela ou curatela; além disso, previa-se, neste último caso, a possibilidade de suspensão provisória do processo, pelo período máximo de 3 anos. Em 2007, com a [Lei n.º 59/2007, de 15 de setembro](#), passa a não depender de queixa o procedimento por crime contra menor, independentemente da idade, e é aditado um novo requisito para a suspensão provisória do processo - a concordância do juiz. A [Lei n.º 83/2015, de 4 de setembro](#), aditou o atual n.º 2, e renumerou os seguintes, atribuindo ao Ministério Público, no caso dos crimes previstos e punidos pelos artigos 163.º (coação sexual) e 164.º (violação), a possibilidade de dar início ao procedimento criminal. Foi esta lei que conferiu ao artigo 178.º a sua redação atual, já que a [Lei n.º 101/2019, de 1 de outubro](#), apenas alterou a sua localização sistemática para a então aditada Secção III.



## NOTA TÉCNICA

A mesma [Lei n.º 83/2015, de 4 de setembro](#), aditou ao Código Penal o [artigo 154.º-A](#), tipificando o crime de perseguição, integrado no capítulo relativo aos crimes contra a liberdade pessoal, que define como a conduta de quem, de modo reiterado, persiga ou assedie outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação. – esta conduta é punível com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa e o procedimento criminal depende de queixa.

A este propósito, recorde-se que o Grupo de Peritos para o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica ([GREVIO](#)) do Conselho da Europa, no seu [relatório](#) de avaliação da implementação por Portugal das medidas preconizadas na [Convenção de Istambul](#)<sup>7</sup>, publicado em janeiro de 2019, identificou alguns domínios prioritários nos quais as autoridades portuguesas deveriam tomar medidas complementares para cumprirem plenamente as disposições desta Convenção, nomeadamente adaptar a legislação ao disposto no artigo 55.º da mesma, em particular relativamente a toda a violência física e sexual. O artigo 55.º prevê que os Estados-Parte devem assegurar que as investigações ou o processamento deste tipo de infrações não dependam inteiramente de uma denúncia ou de uma queixa da vítima, se tiverem sido cometidas total ou parcialmente no seu território, e que o processo possa prosseguir mesmo que a vítima retire a sua declaração ou queixa. No que se refere ao assédio no local de trabalho, pode ler-se no mesmo relatório que o GREVIO considera que, «pela sua quantidade, abrangência e qualidade (...), as ações das autoridades nesta área constituem um exemplo de prática promissora na implementação do artigo 17 da Convenção de Istambul» (sobre participação do setor privado e da comunicação social) e «enviam uma mensagem poderosa de tolerância zero em relação à violência de género no ambiente de trabalho» (ponto 113, tradução nossa).

O assédio foi, pela primeira vez, regulado na ordem jurídica portuguesa em 2003, com a aprovação do [Código do Trabalho](#) (texto consolidado) pela Lei n.º 99/2003, de 27 de

<sup>7</sup> Adotada em 2011 e entrou em vigor no dia 1 de agosto de 2014; Portugal foi o terceiro Estado-Membro do Conselho da Europa e o primeiro da União Europeia a ratificar esta Convenção, aprovada pela [Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013](#) e ratificada pelo [Decreto do Presidente da República n.º 13/2013](#), ambos de 21 de janeiro



agosto, cujo artigo 24.º o qualificava como forma de discriminação (n.º 1), definindo-o, nos seus n.ºs 2 e 3, como «todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior [ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical], 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» e «em especial (...) 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](#) (texto consolidado) aprovada pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), a norma relativa ao assédio é autonomizada numa divisão própria intitulada «proibição de assédio» constituída pelo artigo 29.º, deixando de ficar limitado ao assédio discriminatório. Este artigo define assédio como «o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em facto 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» (n.º 1 da redação originária, atual n.º 2), explicitando-se no atual n.º 3 (n.º 2 na versão originária) que 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».

O artigo 29.º do Código do Trabalho foi alterado pela [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#), lei que visou reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, alterando o Código do Trabalho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e o Código de Processo do Trabalho. Esta lei não alterou os conceitos acima indicados mas aditou novos números ao [artigo 29.º](#), prevendo expressamente o direito de indemnização das vítimas de assédio (n.º 4) e de eventual responsabilidade penal do agressor (n.º 5), para além de determinar que o denunciante e as testemunhas que



indique não podem ser sancionados disciplinarmente (a menos que atuem com dolo), pelas declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado.

O regime do assédio é também aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por força do [artigo 4.º](#) da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (versão consolidada), aprovada pela Lei.º 35/2014, de 20 de junho.

Também no âmbito do exercício do trabalho independente está prevista a proibição do assédio, embora no âmbito da proibição de discriminação – cfr. artigo 5.º, n.ºs 5 e 6 da [Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro](#), que proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente.

Refira-se também o [estudo](#) feito pelo [Centro Interdisciplinar de Estudos do Género](#) do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, a pedido da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), de fevereiro de 2016, sobre o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho. Neste estudo o 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 caráter explícito e ameaçador»; o assédio moral, também designado como *mobbing*, é definido como «um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtils, 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 CITE dedica à proibição do assédio no local de trabalho uma [página](#) específica do seu portal na internet, onde é possível consultar várias informações sobre o tema, como o



Manual e materiais de formação sobre prevenção e combate ao assédio sexual e moral no local de trabalho e o Policy brief com os principais indicadores sobre assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal, ambos elaborados na sequência do estudo acima mencionado.

Finalmente, cumpre mencionar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

O Relatório Anual de Segurança Interna de 2020<sup>8</sup> pode ser consultado no portal da Assembleia da República.

## II. Enquadramento parlamentar

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se que, sobre mesma matéria, só se encontra pendente, neste momento, o Projeto de Resolução n.º 1289/XIV/2.º (PAN) - *Recomenda ao Governo a implementação de um código de conduta nos locais de trabalho e programas de formação para a prevenção e combate ao assédio sexual*.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Na Legislatura anterior foi apreciada, sobre a mesma matéria – assédio sexual - , a Petição n.º 20/XIII/1.ª (de Gabriel Simões Cardoso) - *Solicita que se proceda à criminalização do assédio sexual*, e sobre assédio, e as seguintes iniciativas I:

<sup>8</sup>

[https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheActividadeParlamentar.aspx?BID=116613&ACT\\_TP=RSI](https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheActividadeParlamentar.aspx?BID=116613&ACT_TP=RSI) , consultado a 02.06.2021

Projeto de Lei n.º 852/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª)



- Projeto de Lei n.º 1186/XIII/4.ª (BE) - *Aprofunda o regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho, repartindo o ónus da prova e conferindo força executiva às decisões condenatórias da autoridade para as condições do trabalho, tendo caducado em 2019-10-24;*
- Projeto de Resolução n.º 1138/XIII/3.ª (BE) - *Regulamentação do quadro legislativo aplicável ao assédio no trabalho em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;*
- Projeto de Lei n.º 850/XIII/3.ª (BE) - *Estabelece a punição contra-ordenacional por assédio no arrendamento, tendo dado origem à Lei n.º 12/2019, de 12 de fevereiro, que Proíbe e pune o assédio no arrendamento, procedendo à quinta alteração ao Novo Regime do Arrendamento Urbano, aprovado pela Lei n.º 6/2006, de 27 de fevereiro; e*
- Projeto de Lei n.º 307/XIII/2.ª (BE) - *Cria um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho, o qual foi discutido conjuntamente com os Projetos de Lei n.os 371/XIII/2.ª (PS) - Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública, 375/XIII/2.ª (PCP) - 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) e 378/XIII/2.ª (PAN) - Reforça a tutela contra os actos de assédio no âmbito das relações de trabalho, tendo dado origem à Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.*

Da XII Legislatura, regista-se, sobre a matéria em apreço, o Projeto de Lei n.º 661/XII/4.ª (BE) - *Cria o tipo legal de assédio sexual no Código Penal*, tendo dado origem, conjuntamente com outras iniciativas, à Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto - *Trigésima oitava alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, autonomizando o crime de mutilação genital feminina, criando os crimes de*

*perseguição e casamento forçado e alterando os crimes de violação, coação sexual e importunação sexual, em cumprimento do disposto na Convenção de Istambul.*

### III. Apreciação dos requisitos formais

#### • Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelos três Deputados do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN) ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.<sup>º</sup> e do n.<sup>º</sup> 1 do artigo 167.<sup>º</sup> da [Constituição<sup>9</sup>](#) e da alínea *b*) do n.<sup>º</sup> 1 do artigo 4.<sup>º</sup> e do n.<sup>º</sup> 1 do artigo 119.<sup>º</sup> do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.<sup>º</sup> 2 do artigo 119.<sup>º</sup> do Regimento, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, pelo que a iniciativa cumpre os requisitos formais previstos no n.<sup>º</sup> 1 do artigo 124.<sup>º</sup> do Regimento.

Respeita igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.<sup>º</sup> 1 do artigo 120.<sup>º</sup> do Regimento, uma vez que parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A presente iniciativa incide sobre matéria enquadrável na alínea *c*) do n.<sup>º</sup> 1 do artigo 165.<sup>º</sup> da Constituição – definição do crime de assédio sexual -, constituindo, assim, reserva relativa de competência legislativa da Assembleia da República.

Estabelecendo a Constituição, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores e os sindicatos participarem na elaboração de legislação do trabalho, a presente iniciativa foi colocada em apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.<sup>º</sup> 5 do artigo 54.<sup>º</sup> e da alínea *a*) do n.<sup>º</sup> 2 do artigo 56.<sup>º</sup> da Constituição, do

<sup>9</sup> As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.



artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho). Nesse sentido, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR, foi publicada na [Separata n.º 60/XIV, DAR, de 28 de maio de 2021](#), encontrando-se em apreciação pública de 28 de maio a 27 de junho de 2021.

O projeto de lei em apreciação deu entrada em 21 de maio de 2021, foi admitido e, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, baixou, na generalidade, à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª), com conexão com a Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), em 24 de maio. Foi anunciado em reunião Plenária no dia 26 de maio.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)<sup>10</sup> estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, pelo que deverá ser tida em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão e aquando da redação final.

Antes de mais, assinala-se que o título do projeto de lei em apreciação – «Prevê o crime de assédio sexual, procedendo à quinquagésima terceira alteração ao Código Penal e à décima oitava alteração ao Código do Trabalho» – traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da referida lei, embora, em caso de aprovação, possa ser aperfeiçoado.

Considerando que visa introduzir alterações ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, e ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o título do projeto de lei faz menção a esse facto, tal como recomendam as regras de legística formal, e indica ainda o número de ordem da alteração respetiva.

<sup>10</sup> A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.



A exigência de indicar o número de ordem de alteração e de elencar os diplomas que procederam a alterações anteriores, o que a iniciativa faz no artigo 1.º, relativo ao objeto, resulta do disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário. De acordo com esta norma, «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 (...»).

Há que ter em conta, contudo, que a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um *Diário da República Eletrónico*, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Em face do exposto, atendendo ao elevado número de alterações sofridas por ambos os códigos, por motivos de segurança jurídica e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não indicar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a modificações anteriores.

Consequentemente, em caso de aprovação, sugere-se o seguinte aperfeiçoamento do título da presente iniciativa:

**«Tipifica o crime de assédio sexual, alterando o Código Penal e o Código do Trabalho».**

Para efeitos de eventual ponderação pela Comissão aquando da apreciação na especialidade, assinala-se que, de acordo com as regras de legística formal relativas à sequência dos artigos, as alterações introduzidas a um diploma antecedem o aditamento de artigos.

Em caso de aprovação, a iniciativa em apreço revestirá a forma de lei, sendo objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República* nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita à entrada em vigor, o artigo 4.º do projeto de lei estabelece que a mesma deve ocorrer no dia seguinte ao da sua publicação, observando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que determina que «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».

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

#### IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

O artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia ([TFUE](#)<sup>11</sup>) 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](#)<sup>12</sup>, 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](#)<sup>13</sup>, 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 [Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho](#)<sup>14</sup>. 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](#)<sup>15</sup> com o intuito de assistir a Comissão aquando da preparação, aplicação e avaliação de qualquer iniciativa relativa à segurança e à saúde no local de trabalho.

<sup>11</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

<sup>12</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

<sup>13</sup> <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-/EP//TEXT+TA+P5-TA-2001-0478+0+DOC+XML+V0//PT>

<sup>14</sup> <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha/what-we-do>

<sup>15</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/LSU/?uri=CELEX:32003D0913\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/LSU/?uri=CELEX:32003D0913(01))

É igualmente relevante nesta sede:

- A [Diretiva 2000/78/CE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078)<sup>16</sup> 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](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52002DC0118)<sup>17</sup> 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](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52006L0054)<sup>18</sup> 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 directiva 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](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0062)<sup>19</sup> 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](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52009L0001) 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*;

<sup>16</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>

<sup>17</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52002DC0118>

<sup>18</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:32006L0054>

<sup>19</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52007DC0062>



## NOTA TÉCNICA

- O Relatório<sup>20</sup> 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<sup>21</sup>, 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 adoptar 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<sup>22</sup> contém um artigo (artigo 12.º-A) relativo ao assédio, dispondo, nomeadamente, que os funcionários *abster-se-ão de qualquer forma de assédio moral ou sexual*, definindo

<sup>20</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0312\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0312_PT.html)

<sup>21</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686>

<sup>22</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20170101>



## NOTA TÉCNICA

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 moral<sup>23</sup>.

Cumpre ainda referir a [Resolução do Parlamento Europeu](#)<sup>24</sup> sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política na UE, de 18 de julho de 2018, que, entre outras medidas, “*insta os Estados-Membros a introduzirem medidas destinadas a prevenir e a combater a violência e o assédio no local de trabalho através de políticas que comportem medidas de prevenção, procedimentos eficazes, transparentes e confidenciais para tratar queixas, sanções severas e dissuasivas para os agressores, informações exaustivas e cursos de formação para assegurar que os trabalhadores compreendam as políticas e os procedimentos, assim como apoio para ajudar as empresas a elaborarem planos de ação para implementar todas estas medidas; salienta que estas medidas não devem ser integradas nas estruturas existentes se estas estruturas já dispuserem de barreiras de género intrínsecas.*”

Além disso, a Presidente Úrsula von der Leyen estabeleceu como uma das seis prioridades da [Comissão para 2019-2024](#), a [promoção do modo de vida europeu](#) tendo em vista a proteção dos cidadãos europeus, a justiça e os valores da UE, tendo como um dos seus domínios de intervenção os [Direitos Fundamentais](#), procurando promover, designadamente, a igualdade entre homens e mulheres e a melhoria das condições de vida das mulheres e crianças em todo o mundo.

Na sua comunicação intitulada “[Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025](#)”, a Comissão estabelece objetivos estratégicos e as principais ações que visam a construção de *uma Europa em que a igualdade de género seja concretizada até 2025 e em que a violência de género, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre mulheres e homens sejam algo do passado*. Esta estratégia contribui para a concretização do objetivo de desenvolvimento sustentável

<sup>23</sup> 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](#).

<sup>24</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_PT.html)



relativo à igualdade de género (ODS 5). Esta estratégia refere que “*Para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, a Comissão continuará a incentivar os Estados-Membros a ratificar a [Convenção da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho](#), a aplicar as regras da UE em vigor em matéria de proteção dos trabalhadores contra o assédio sexual<sup>25</sup> e a sensibilizar os cidadãos. Enquanto empregador, a Comissão adotará um novo quadro jurídico abrangente, com um conjunto de medidas preventivas e reativas contra o assédio no local de trabalho.*”

- **Enquadramento internacional**

O enquadramento internacional é apresentado para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha e França.

## ESPAÑA

A dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhe são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade, o respeito pela lei e pelos direitos dos outros são reconhecidos, no [artigo 10](#) da [Constituição](#)<sup>26</sup> espanhola, como fundamentos da ordem política e da paz social.

O direito ao trabalho está constitucionalmente consagrado no [artigo 35](#), a par com o direito à livre escolha da profissão, à promoção através do trabalho e a uma remuneração suficiente para satisfazer as necessidades próprias e da respetiva família, não podendo haver, em caso algum, discriminação em razão do sexo.

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial boe.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Espanha são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.



## NOTA TÉCNICA

A [Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre](#)<sup>27</sup>, del Código Penal, integra o crime de assédio sexual nos crimes contra a liberdade sexual, com um capítulo próprio, o Capítulo III, do Título VIII<sup>28</sup> do Livro II (Crimes e suas penas) do Código Penal.

O [artigo 184](#) tipifica o crime de assédio sexual no âmbito de uma relação de trabalho, docente ou de prestação de serviços, continuada ou habitual, punindo com uma pena de prisão de três a cinco meses ou multa de seis a dez meses quem, no âmbito dessa relação, solicite favores de natureza sexual, para si ou um terceiro, e com esse comportamento provocar à vítima numa situação objetiva gravemente intimidatória, hostil ou humilhante (n.º 1).

A pena será agravada para prisão de cinco a sete meses e multa de 10 a 14 meses, se o autor tiver cometido o facto prevalecendo-se de uma situação de superioridade laboral, docente ou hierárquica, ou com o anúncio expresso ou tácito de causar à vítima um mal relacionado com as legítimas expectativas que aquela possa ter no âmbito dessa relação (n.º 2 do artigo 184). Se a vítima for especialmente vulnerável, em função da idade, doença ou outra situação, é aplicável igual pena agravada pela prática dos atos previstos no n.º 1 e é aplicável uma pena de prisão de seis meses a um ano pelos atos previstos no n.º 2.

No caso de crime de assédio sexual, o procedimento depende de queixa do lesado, do seu representante legal ou de iniciativa do Ministério Público. Quando a vítima for menor, portadora de deficiência que necessita de proteção especial ou indefesa, basta uma denúncia do Ministério Público. Nestes crimes, o perdão do ofendido ou do representante legal não extingue a ação penal nem a responsabilidade da mesma<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> Texto consolidado.

<sup>28</sup> O Título VIII engloba os *Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales*.

<sup>29</sup> É o seguinte o teor do [artigo 191](#) do Código Penal:

*“Artículo 191*

*1. Para proceder por los delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales, será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querella del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.*  
*2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.”*



## NOTA TÉCNICA

O [artigo 192](#) prevê também a aplicação da medida de liberdade vigiada, a cumprir depois de cumprida a pena de prisão. Esta medida terá a duração de um a cinco anos, por o crime em causa ser considerado um crime menos grave.

O Código Penal classifica os crimes em graves, menos graves ou leves consoante sejam punidos com uma pena grave, menos grave ou leve ([artigo 13](#)). A classificação das penas consta do [artigo 33](#), incluindo-se a pena aplicável ao assédio sexual no âmbito de uma relação de trabalho, docente ou de prestação de serviços nas penas menos graves.

O [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)<sup>30</sup>, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, plasma, no seu [artigo 4](#), os direitos dos trabalhadores.

Considera como direitos básicos os direitos ao trabalho e à livre escolha da profissão, à sindicalização, à negociação coletiva e à greve, o direito de reunião e o direito à informação e à participação na empresa.

Consagra ainda os seguintes direitos dos trabalhadores em relação ao trabalho: à ocupação efetiva; à promoção e formação profissional; a não ser discriminado, direta ou indiretamente no acesso ao emprego e, uma vez empregado, a não ser discriminado por razões de sexo, estado civil, idade dentro do respeito pela lei, origem racial ou étnica, condição social, religião ou convicção religiosa, ideias políticas, orientação sexual, pertença ou não a um sindicato, em razão da língua, e ainda por ser portador de uma incapacidade, desde que apto a desempenhar as funções; à sua integridade física e a uma política adequada de prevenção dos riscos laborais; ao respeito à sua intimidade e à consideração devida à sua dignidade, incluindo à proteção em relação a assédio por razões de origem racial ou étnica, religião, incapacidade, idade ou orientação sexual, bem como assédio sexual ou assédio em função do sexo; à percepção pontual da remuneração devida; ao exercício individual das ações derivadas do seu contrato de

---

<sup>30</sup> Texto consolidado.



trabalho, bem como todos os direitos que derivem especificamente do seu contrato de trabalho.

O [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social prevê a punição do assédio sexual ou o assédio em função do sexo no local de trabalho como uma infração social, se outra não lhe couber a título de sanção penal ou administrativa.

O assédio sexual ou em função do sexo integra o elenco das infrações muito graves em matéria de relações laborais, nos termos dos pontos 13 e 13bis do [artigo 8](#) deste diploma.

Os critérios de graduação das sanções constam do [artigo 39](#), podendo estas ser aplicadas nos seus graus mínimos, médios e máximos, tendo em consideração a negligência e intencionalidade do infrator, a existência de fraude ou conivência, o incumprimento de avisos prévios da Inspeção, o volume de negócios da empresa, o número de trabalhadores ou beneficiários afetados, se aplicável, bem como os danos causados e o montante da fraude.

As infrações muito graves, como as aplicáveis ao caso em apreço, são sancionadas com multa de 6251 a 25 000 euros, no seu grau mínimo, de 25 001 a 100 005 euros, no seu grau médio, e de 100 006 a 187 515 euros, no seu grau máximo.

## FRANÇA

O assédio sexual é punido, em França, pelo [artigo L222-33](#) do [Code Pénal](#)<sup>31</sup>. Este consiste na imposição, a uma pessoa, de forma repetida, de propostas e comportamento com conotação sexual ou sexista, seja atentando à sua dignidade, devido ao seu carácter degradante ou humilhante, seja criando uma situação intimidante, hostil ou ofensiva.

<sup>31</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a França são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.



## NOTA TÉCNICA

O tipo do crime é preenchido igualmente por qualquer forma de pressão grave, mesmo não repetida, com a finalidade real ou aparente de obter um ato sexual, em benefício do autor dos factos ou de um terceiro.

Se chegar a haver contacto físico, pode ser preenchido o tipo do crime de agressão sexual, previsto e punido nos termos do [artigos L222-22 a L222-33-1](#) do Código Penal.

O assédio sexual é punido com pena de prisão de dois anos e multa de 30 000 euros, podendo ser agravada para 3 anos de prisão 45 000 euros de multa se os factos forem praticados: por uma pessoa que abuse da autoridade que lhe conferem as funções que exerce; sobre um menor de 15 anos; sobre uma pessoa particularmente vulnerável, devido a idade, doença, deficiência física ou psíquica ou estado de gravidez, aparente ou do conhecimento do autor; sobre uma pessoa cuja vulnerabilidade ou dependência resultante de precariedade económica ou social seja aparente ou conhecida do autor; por diversas pessoas agindo como autores ou em cumplicidade; por meios eletrónicos; na presença de um menor; ou por um ascendente ou outra pessoa que detenha autoridade de direito ou de facto sobre a vítima.

A proteção dos trabalhadores contra o assédio sexual no âmbito das relações laborais está prevista nos [artigos L1153-1 a L1153-6](#) do *Code du Travail*<sup>32</sup>.

No [primeiro](#) destes artigos determina-se que nenhum trabalhador deve ser submetido a atos que constituam assédio sexual – propostas ou comportamentos repetidos, com conotação sexual, que sejam um atentado à sua dignidade, devido ao seu carácter degradante ou humilhante, ou que criem uma situação intimidante, hostil ou ofensiva – ou que a este sejam assimilados, por constituírem uma forma de pressão grave, mesmo não repetida, com a finalidade real ou aparente de obter um ato de natureza sexual, seja em benefício do autor ou de terceiro.

---

<sup>32</sup> Texto consolidado.



O [artigo L1153-2](#) proíbe qualquer discriminação de um trabalhador, estagiário ou candidato a um trabalho, estágio ou formação por ter sido submetido ou recusar-se a submeter a uma situação de assédio sexual.

O Código do Trabalho impõe ainda ao empregador a adoção de medidas preventivas contra o assédio sexual no local de trabalho, nomeadamente a divulgação do teor do artigo L222-33 do Código Penal.

Para além da sanção penal, o autor de assédio sexual é ainda punível disciplinarmente, nos termos do [artigo L1153-6](#) do Código do Trabalho.

Ainda sobre esta matéria, destacam-se três circulares: a [Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel](#), do Ministério do Trabalho, do Emprego, da Formação Profissional e do Diálogo Social, a [Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014, relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#), do Ministério da Reforma do Estado, da Descentralização e da Função Pública, e a [Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#), do Ministério da Ação e das Contas Públicas.

### Organizações internacionais

#### ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A [Organização Internacional do Trabalho](#) (OIT) adotou, em 21 de junho de 2019 a [Convenção n.º 190](#)<sup>3334</sup>, sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho. Esta convenção reconhece “o direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo o baseado em questões de género”, que “a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos e são uma ameaça à igualdade de oportunidades, sendo inaceitáveis e incompatíveis com

<sup>33</sup> Versão em inglês disponível em WWW: <URL: [https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS\\_721160/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721160/lang--en/index.htm)>.

<sup>34</sup> Até ao momento, ainda não ratificada por Portugal.



um trabalho decente”, e que são “incompatíveis com o desenvolvimento de empresas sustentáveis, com impacto negativo na organização do trabalho e nas relações laborais”<sup>35</sup>.

Nos termos do seu artigo 2.º, esta convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, independentemente da sua situação contratual, bem como estagiários, voluntários e candidatos a emprego, e aqueles que exercem a autoridade, os deveres e as responsabilidades de um empregador, aplicando-se a todos os setores, tanto públicos como privados. São abrangidas as situações de violência e assédio que ocorrem no local de trabalho, onde o trabalhador é pago, descansa ou toma as suas refeições, bem como instalações sanitárias e vestiários, durante viagens, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho, através de comunicações relacionadas com o trabalho, nas acomodações fornecidas pelo empregador e durante o caminho de e para o trabalho.

Em simultâneo com esta convenção, foi adotada a [Recomendação n.º 206](#)<sup>36</sup>, sobre Violência e Assédio, que contém as propostas destinadas aos membros da OIT, para concretização do parágrafo 2 do artigo 4.º da Convenção.

A OIT tem uma [página](#) na *Internet* dedicada ao combate à violência e assédio sexual no local de trabalho.

Da informação aí disponível destaca-se um [resumo](#)<sup>37</sup> sobre assédio sexual na indústria do entretenimento, setor que é particularmente exposto a este tipo de fenómenos, no qua se analisam as tendências e padrões de assédio sexual nesta indústria e fornece informação sobre a legislação de diversos países aplicável a esta realidade, bem como outros meios para proteger os trabalhadores da indústria.

---

<sup>35</sup> Tradução livre.

<sup>36</sup> Versão em inglês.

<sup>37</sup> Disponível em WWW: <URL: [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_761947/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_761947/lang--en/index.htm)>.



É de realçar também o [projeto](#) «*Combating violence and harassment in the world of work & Equal remuneration and career opportunities for men and women*», numa parceria entre a OIT e a França, iniciado em 1 de novembro de 2020 e que se prolonga até 31 de dezembro de 2024. Este projeto tem dois objetivos: combater a violência e o assédio no mundo do trabalho e reduzir as diferenças de género quanto a salários e evolução na carreira.

## V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias e facultativas**

Em 26 de maio de 2021, a Comissão solicitou parecer escrito sobre esta iniciativa ao Conselho Superior do Ministério Público, ao Conselho Superior da Magistratura e à Ordem dos Advogados.

Incidindo a presente iniciativa legislativa sobre matéria relativa ao Direito do Trabalho, a respetiva apreciação pública foi promovida através da publicação do projeto de lei em apreço na [Separata n.º 60 do Diário da Assembleia da República de 28 de maio de 2021](#), nos termos conjugados do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, da alínea c) do n.º 2 do artigo 469.º e dos artigos 472.º e 473.º, todos do Código do Trabalho e do artigo 134.º do Regimento.

Todos os pareceres e contributos remetidos à Assembleia da República serão publicados na [página da iniciativa na Internet](#).

## VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento, pelo proponente, da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#) da presente iniciativa, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, é inconclusivo quanto ao resultado da valoração de impacto de género, sendo que, à luz do referido no artigo 10.º do referido diploma, atendendo a que, na presente iniciativa



## NOTA TÉCNICA

legislativa, a perspetiva da igualdade de género é o eixo central das normas, tendo como finalidade a promoção da igualdade entre homens e mulheres, dir-se-á que se verifica um impacto transformador de género.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso. Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo, a presente iniciativa não nos suscita questões relacionadas com a utilização de linguagem discriminatória.

### VII. Enquadramento bibliográfico

**ASSÉDIO sexual e moral no local de trabalho** [Em linha]. 1<sup>a</sup> ed. Lisboa : Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2016. [Consult. 02 jun. 2021]. Disponível em [WWW:<URL:  
<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=124075&img=21879&save=true>](https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=124075&img=21879&save=true). ISBN 978-972-8399-63-4.

Resumo: «A pesquisa teve como ponto de partida a comparação com os dados recolhidos num inquérito pioneiro realizado em 1989 (Amâncio e Lima, 1994) sobre assédio sexual sobre mulheres. Considerando as enormes transformações ocorridas nestes últimos 25 anos, constituiu-se também como objeto de investigação em 2015 o assédio moral e alargou-se a inquirição aos homens, antes só referente às mulheres. Embora o termo assédio sexual seja relativamente recente, as experiências de abuso de mulheres trabalhadoras a que este se refere são bem mais antigas. Mas é nos anos de 1970 do século XX que o termo se torna conhecido, no âmbito de um conjunto de reivindicações do movimento feminista que enquadrou as situações de assédio sexual nas desigualdades de género e de poder mais globais. De problema moral ou privado,



## NOTA TÉCNICA

o assédio sexual passou a ser considerado um problema social que era necessário combater.»

O presente estudo foi desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, entre 2014 e 2016 e aborda os seguintes tópicos: assédio sexual e moral: perspetiva histórica e conceptual; Portugal: assédio sexual 25 anos depois, o que mudou?; assédio sexual no local de trabalho; assédio moral; assédio sexual e moral em perspetiva comparada; prevenir e intervir; assédio sexual e/ou moral na voz das pessoas alvo de assédio.

DIAS, Maria do Carmo Saraiva de Menezes da Silva – Notas substantivas sobre crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual. **Revista do Ministério Público**. Lisboa. ISSN 0870-6107. A. 34, nº 136 (Out.-Dez. 2013), p. 59-97. Cota: RP-179.

Resumo: Neste artigo a autora analisa o tema dos crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual. O texto começa por tecer algumas considerações gerais sobre as características da vítima, as características do agressor e a recolha de provas na investigação. De seguida apresenta algumas particularidades dos crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, terminando com notas finais sobre o tema em análise.

PEIXOTO, Emídio José Magalhães Santana da Rocha - O assédio sexual : uma realidade necessitada de tipificação ou devidamente salvaguardada pela legislação penal portuguesa?. **Revista do Ministério Público**. Lisboa. ISSN 0870-6107. Ano 21, nº 82 (Abr./Jun. 2000), p. 113-135. Cota: RP-179.

Resumo: Este artigo levanta a questão da necessidade de se salvaguardar a realidade do assédio sexual pela legislação penal portuguesa. Nele o autor analisa preferencialmente o assédio sexual em sentido estrito, ou seja, o constrangimento realizado por quem, abusando da autoridade que lhe advenha das suas funções, por meio de ordem ou ameaça, visa a obtenção de favores sexuais dum seu subordinado. Para isso, começa por uma breve análise de Direito Comparado descrevendo a situação no direito espanhol e francês. Posteriormente, faz uma descrição das propostas



avançadas e a solução seguida pelo legislador penal português. Finalmente, aborda a questão da necessidade de uma incriminação autónoma do assédio sexual.

REDINHA, Maria Regina Gomes – Assédio, uma noção binária?. In **Direito do trabalho + crise [igual] crise do direito do trabalho? : actas do Congresso de Direito do Trabalho**. Lisboa : Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1917-3. P. 265-273. Cota: 12.06.9 – 258/2011.

Resumo: Segundo a autora o ordenamento jurídico-laboral português contempla duas conceções distintas de assédio que não têm repercussões totalmente coincidentes com o âmbito de aplicação subjetivo dos diplomas legais de que provêm. O artigo analisa esta noção binária de assédio desenvolvendo os seguintes tópicos: a noção de assédio no Código de Trabalho de 2003 e no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas; e a noção de assédio no Código de Trabalho de 2009.

SEQUEIRA, Alexandra Marques – Do assédio no local de trabalho : um caso de flirt legislativo? : Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenômeno. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 13, nº 28 (2006), p. 241-258. Cota: RP-577.

Resumo: O presente artigo analisa a questão do assédio sexual no local de trabalho. Este é um fenômeno que, pelo menos ao nível específico do direito do trabalho, foi ignorado durante muito tempo. Segundo a autora, as normas que reconhecem o referido fenômeno são fundamentais, uma vez que ao celebrar um contrato de trabalho, o devedor da prestação transmite ao credor desta a disponibilidade da sua força de trabalho, numa relação que origina, inevitavelmente, dependência. Do mesmo modo, o próprio objeto do contrato cria um inevitável e variado conjunto de limitações à liberdade pessoal do trabalhador.

Depois de umas considerações iniciais, a autora aborda diferentes tipos de assédio sexual e moral, terminando por abordar a questão do ónus da prova.



TUERKHEIMER, Deborah - Beyond #metoo. **New York University Law Review** [Em linha]. Vol. 94, nº 5, (nov. 2019), p. 1146-1208. [Consult. 02 jun. 2021]. Disponível em WWW:<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130145&img=15358&save=true>.

Resumo: O movimento #MeToo deu início a um novo tipo de acusação de má conduta sexual, acusação esta feita através de canais informais de comunicação. Uma análise funcional mostra que os relatórios não oficiais podem promover fins importantes, contudo o surgimento de acusações informais deve ser uma preocupação especial para os juristas e advogados, que geralmente partem de certas suposições sobre a primazia dos sistemas formais de responsabilização. Estas premissas básicas precisam ser revistas caso, ao buscarem satisfazer as metas que as nossas leis e instituições jurídicas não conseguem atingir, os canais informais de divulgação de informações estejam servindo como substitutos para os mecanismos de responsabilidade oficialmente sancionados que monopolizam a atenção dos meios de investigação académica. O recurso a relatórios não oficiais são soluções alternativas legais imperfeitas, sua prevalência significa que a lei de má conduta sexual foi relegada a um estado relativo de imobilidade.

**VIOLENCE and harassment in European workplaces** [Em linha] : causes, impacts and policies. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015. [Consult. 02 jun. 2021]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=120750&img=2076&save=true>.

Resumo: A violência e o assédio são ataques à dignidade pessoal, ao direito a um tratamento igual e não discriminatório e, muitas vezes, à saúde de uma pessoa. Os trabalhadores afetados por estes ataques pessoais sentem-se inseguros em relação ao seu trabalho, ausentam-se com maior frequência e podem até ficar impossibilitados de trabalhar, com os consequentes impactos na produtividade e nos custos corporativos e públicos. Algumas pesquisas efetuadas a nível nacional apontam para um aumento



## NOTA TÉCNICA

continuado da violência e assédio relatados. Certos países europeus, como os países escandinavos, têm políticas mais coordenadas e estabilizadas para prevenir e combater a violência e o assédio. A consciência do tema a nível nacional, a sua inclusão na legislação e o grau de envolvimento dos parceiros sociais nas políticas e intervenções definidas contribuem para que este assunto seja eficazmente abordado.

### ANEXO

#### Quadro Comparativo I

##### Alteração e aditamento ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março

Código Penal	PJL n.º 852/XIV/2.ª (PAN)
	<p><b>Artigo 163.º - A</b></p> <p><b>Assédio Sexual</b></p> <p>1. Quem, de forma reiterada, fizer uma proposta, solicitar favores de natureza sexual, para si ou para terceiro, ou adotar um comportamento de teor sexual indesejado que humilhe, intimide, ofenda ou coloque em causa a dignidade da pessoa humana incorre na prática de crime de assédio sexual punido com pena de prisão até 3 anos.</p> <p>2. Quem, no âmbito dos números anteriores, assediar sexualmente pessoa especialmente vulnerável em razão da idade, da saúde, deficiência física ou mental, gravidez ou da sua situação económica e social, ou tiver cometido o facto prevalecendo-se de dependência económica da vítima ou de uma situação</p>



## NOTA TÉCNICA

	<p>de superioridade laboral, hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, ou de docência ou com o intuito expresso ou tácito de causar à vítima um mal relacionado com as legítimas expectativas que aquela possa ter no âmbito de referida relação, será punido com uma pena de prisão até cinco anos.</p> <p>3. São equiparados ao assédio sexual os comportamentos que, ainda que não sejam reiterados, constituam uma forma de pressão para obter, a seu favor ou de terceiro, uma simulação ou um ato real de natureza sexual.</p> <p>4. Incorre na pena prevista no número 2, quem praticar o ato em co-autoria ou cumplicidade.</p> <p>5. O crime de assédio sexual não está dependente de queixa.</p> <p>6. Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos procedimentos iniciados pelo Ministério Público relativamente ao crime de assédio sexual e que não tenham sido praticados contra menor ou deles não tenha resultado suicídio ou morte da vítima, a vítima pode, a todo o tempo, requerer o arquivamento do processo, só podendo o Ministério Público rejeitar tal requerimento quando,</p>
--	---



## NOTA TÉCNICA

	<p>de forma fundamentada, considere que o prosseguimento da acção penal é o mais adequado à defesa do interesse da vítima e que o pedido se deveu a qualquer tipo de condicionamento por parte do arguido ou de terceiro, caso em que deverá promover sempre a aplicação das medidas necessárias à sua protecção contra eventuais retaliações.</p>
<p><b>Artigo 178.º</b> <b>Queixa</b></p> <p>1 - O procedimento criminal pelos crimes previstos nos artigos 163.º a 165.º, 167.º, 168.º e 170.º depende de queixa, salvo se forem praticados contra menor ou deles resultar suicídio ou morte da vítima.</p> <p>2 - Quando o procedimento pelos crimes previstos nos artigos 163.º e 164.º depender de queixa, o Ministério Público pode dar início ao mesmo, no prazo de seis meses a contar da data em que tiver tido conhecimento do facto e dos seus autores, sempre que o interesse da vítima o aconselhe.</p> <p>3 - O procedimento criminal pelo crime previsto no artigo 173.º depende de queixa, salvo se dele resultar suicídio ou morte da vítima.</p> <p>4 - Nos crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual de menor não</p>	<p><b>Artigo 178.º</b> <b>Queixa</b></p> <p>1 - O procedimento criminal pelos crimes previstos nos artigos 163.º, 164.º, 165.º, 167.º, 168.º e 170.º, depende de queixa, salvo se forem praticados contra menor ou deles resultar suicídio ou morte da vítima.</p> <p>2 - (...).</p> <p>3 - (...).</p> <p>4 - (...).</p>



agravados pelo resultado, o Ministério Público, tendo em conta o interesse da vítima, pode determinar a suspensão provisória do processo, com a concordância do juiz de instrução e do arguido, desde que não tenha sido aplicada anteriormente medida similar por crime da mesma natureza.

5 - No caso previsto no número anterior, a duração da suspensão pode ir até cinco anos.

5 – (...).

#### Quadro Comparativo II

##### Alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual

Código do Trabalho	PJL n.º 852/XIV/2.ª (PAN)
<p><b>Artigo 29.º</b></p> <p><b>Assédio</b></p> <p>1 - É proibida a prática de assédio.</p> <p>2 - 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.</p>	<p><b>Artigo 29.º</b></p> <p><b>Assédio</b></p> <p>1 - (...).</p> <p>2 - (...).</p>



## NOTA TÉCNICA

<p>3 - 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.</p> <p>4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.</p> <p>5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.</p> <p>6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.</p>	<p>3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com os objetivos ou o efeitos referidos no número anterior, ou com o objectivo de afectar a liberdade ou autodeterminação sexual da pessoa.</p> <p>4 - (...).</p> <p>5 - (...).</p> <p>6 - (...).</p>
---	--