

Projeto de Lei n.º 543/XV/1.ª (BE)

Confere força executiva às decisões condenatórias da Autoridade para as Condições do Trabalho para suspensão de despedimento e sanções abusivas e aprofunda o regime jurídico para combater o assédio no trabalho

Data de admissão: 7 de fevereiro de 2023

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

I. A INICIATIVA

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Belchior Lourenço (DILP), João Carlos Sanches e Paula Faria (BIB), Ana Montanha e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 17.02.2023

I. A INICIATIVA

A exposição de motivos da iniciativa em apreço recorda o impacto da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, no quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, que resultou das propostas de vários partidos e de um amplo debate, que incluiu um conjunto de audições com diversas entidades. Sem deixar de vincar que estudos recentes apontam para a disseminação do fenómeno do assédio e para a discrepância entre a sua amplitude e o reduzido número de queixas, enaltecem as alterações introduzidas pelo diploma citado, a saber: a clarificação da proibição legal de todos os tipos de assédio; a introdução de mecanismos de proteção de denunciantes e testemunhas; a tipificação dos despedimentos concretizados na sequência de uma denúncia de assédio como abusivos; a imputação aos empregadores dos custos e danos infligidos aos trabalhadores, designadamente como doenças profissionais; a divulgação das empresas condenadas por assédio; e a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio.

Apesar de, decorridos mais de cinco anos, o Governo ainda não ter procedido à competente regulamentação, não obstante a resolução aprovada pelo Parlamento nesse sentido, já em 2018, a verdade é que os proponentes consideram que a lei não contemplou alguns aspetos essenciais, desde logo o alargamento da inversão do ónus da prova a todas as situações de assédio, defendendo que ao trabalhador apenas deveria ser exigido que enunciasse os factos, cabendo então ao empregador demonstrar que estes não configuravam uma situação de assédio. A este respeito, são mencionados exemplos concretos, que no seu entender ilustram o alegado anteriormente.

Por outro lado, visa-se igualmente conferir força executiva às decisões condenatórias da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), reconhecendo-se uma eficácia efetiva às suas ações e permitindo-se a suspensão antecipada de despedimentos abusivos.

Finalmente, assume-se ainda o propósito de afastar «as dúvidas interpretativas relativamente aos fundamentos da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, retirando a menção à denúncia de assédio ao serviço com competência inspetiva na

área laboral, a ACT (...)), já que se entende que essa referência não só é inútil, como pode ser pernicioso, visto que a resolução do contrato apenas deverá depender «da verificação dos factos que integram o assédio, independentemente da denúncia.»

Nestes termos, a iniciativa legislativa é composta por quatro artigos, correspondendo o primeiro ao objeto, o segundo e terceiro às alterações a introduzir na ordem legislativa e o quarto, e último, à entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

- **Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)¹ (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)² (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que esta parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

¹ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

² Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 3 de fevereiro de 2023, acompanhado da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 7 de fevereiro, foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, sendo anunciado na sessão plenária de dia 8 de fevereiro.

▪ Verificação do cumprimento da lei formulário

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)³ contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - «Confere força executiva às decisões condenatórias da Autoridade para as Condições do Trabalho para suspensão de despedimento e sanções abusivas e aprofunda o regime jurídico para combater o assédio no trabalho» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário. Em caso de aprovação, o título poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa altera o Código do Trabalho (CT), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), indicando-o no artigo 2.º, assim como os diplomas que procederam a alterações anteriores (mas não o número de ordem da alteração). Altera também o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#).

No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, 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

³ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 4.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá «no prazo de 30 dias», mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

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

▪ **Conformidade com as regras de legística formal**

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar as regras de legística formal constantes do [Guia de legística para a elaboração de atos normativos](#),⁴ por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

Segundo as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o ato alterado⁵. Tal como já referido, a iniciativa altera o CT, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), assim como a [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#), pelo que essas menções devem constar do título.

⁴ Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁵ DUARTE, David [et al.] – *Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

A indicação do número de ordem de alteração pode constar apenas no articulado, designadamente na norma sobre o objeto, tornando assim o título mais conciso. Sugere-se assim o seguinte título:

«Aprofunda o combate ao assédio no trabalho e confere força executiva às decisões condenatórias da Autoridade para as Condições do Trabalho para suspensão de despedimento e sanções abusivas, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro».

A iniciativa em apreço não nos suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, na presente fase do processo legislativo, sem prejuízo de análise mais detalhada, a ser efetuada no momento da redação final.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição](#)⁶ consagra, no [artigo 13.º](#), o princípio da igualdade, determinando que «todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei» (n.º 1). Neste domínio, «ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual» (n.º 2).

Acresce que, no que respeita ao direito ao trabalho, constitucionalmente consagrado ([artigo 58.º](#)), incumbe ao Estado «a execução de políticas de pleno emprego, 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, e, bem assim, a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores».

No quadro dos direitos dos trabalhadores, o [artigo 59.º](#) da Constituição enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, «sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas», nomeadamente o direito à «retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e

⁶ Todas as referências à Constituição são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Parlamento.

qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna» [alínea a) do n.º 1].

Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

No ordenamento laboral, o assédio foi pela primeira vez regulado, em 2003, no anterior [CT](#), aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)⁷, cujo artigo 24.º⁸ o qualificava como forma de discriminação (n.º 1). Com o atual [CT](#), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁹, a norma relativa ao assédio é autonomizada numa divisão própria, intitulada «Proibição de assédio», constituída pelo [artigo 29.º](#), deixando de ficar limitada ao assédio discriminatório. Os n.ºs 1, 4, 5 e 6 deste artigo foram alterados pela [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#)¹⁰, que *reforçou 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.*

A atual redação do referido artigo 29.º determina expressamente que é proibida a prática de assédio¹¹ (n.º 1), e define assédio como «o comportamento indesejado,

⁷ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

⁸ Definindo-o, nos 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».

⁹ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto e 27/2014, de 8 de maio](#).[55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro e 1/2022, de 3 de janeiro.](#)

¹⁰ [Trabalhos preparatórios](#)

¹¹ 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 n.º 35/2014, de 20 de junho. Também no âmbito do exercício do trabalho

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» (n.º 2), constituindo 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» (n.º 3); prevendo expressamente o direito de indemnização das vítimas de assédio (n.º 4); e preceituando que a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal (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, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório (n.º 6).

A citada Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, alterou também os [artigos 127.º](#) (*Deveres do empregador*), [283.º](#) (*Acidentes de trabalho e doenças profissionais*), [331.º](#) (*Sanções abusivas*), [349.º](#) (*Cessação de contrato de trabalho por acordo*), [394.º](#) (*Justa causa de resolução*) e [563.º](#) (*Dispensa e eliminação da publicidade*) do presente CT. Na sequência das aludidas alterações, o empregador deve adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores, bem como instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (alíneas *k*) e *l*) do n.º 1 do artigo 127.º); a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador (n.º 8 do artigo 283.º); e constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante (alínea *f*) do n.º 2 do artigo 394.º).

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, no seu artigo 4.º, estabelece que a «Autoridade para as Condições do Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, no setor

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.

privado e no setor público, respetivamente, e informação nos respetivos sítios na *Internet* sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio» (n.º 1); e que a «Inspeção-Geral de Finanças inclui no seu relatório anual os dados estatísticos referentes à atividade desenvolvida ao abrigo da presente lei» (n.º 2). Neste domínio, leia-se o último [Relatório de Atividades de 2018](#) da [Inspeção-Geral de Finanças](#).

O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral é a [ACT](#), que prossegue, entre outras, as atribuições de promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações de trabalho [alínea a) do n.º 2 do [artigo 11.º](#) do [Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro](#), na sua redação atual, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, e a alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º do [Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho](#), que aprovou a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho]. Além dos procedimentos resultantes da atividade inspetiva, a ACT efetua também participações ao Ministério Público sempre que existam indícios da prática de crime ou no âmbito dos mecanismos processuais de combate à ocultação de relações de trabalho subordinado.

Conforme prevê o artigo 6.º da supracitada Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, «o Governo define, em sede de regulamentação própria, os termos de aplicação da presente lei, na parte referente aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, no prazo de um mês a contar da data da sua publicação».

Tendo sido ultrapassado aquele prazo, o Grupo Parlamentar do BE apresentou o [Projeto de Resolução n.º 1138/XIII/3.ª](#) - *Regulamentação do quadro legislativo aplicável ao assédio no trabalho em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais*, que recomendava ao Governo «regulamentar, com a máxima urgência, o quadro legislativo aplicável ao assédio em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente atualizando a lista de doenças profissionais e o respetivo índice codificado de forma a contemplar doenças profissionais resultantes de práticas de assédio», que foi aprovado (com votos a favor do PSD, PS, BE, PCP, PEV, PAN e com a abstenção do CDS-PP), dando origem à [Resolução da Assembleia da República n.º 245/2018, de 9 de agosto](#) (Recomenda ao Governo que promova a

segurança e a saúde no trabalho e elabore um programa nacional de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais).

Recorde-se que, na XIII Legislatura, foram apresentados à Assembleia da República os Projetos de Lei n.ºs [307/XIII/2.ª \(BE\)](#), que cria um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho, [371/XIII/2.ª \(PS\)](#), que 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 \(PCP\)](#), que 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 o [378/XIII/2.ª \(PAN\)](#), que reforça a tutela contra os actos de assédio no âmbito das relações de trabalho, dando origem à [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#) que veio reforçar 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.

Ainda no âmbito da matéria em análise, menciona-se 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 carácter explícito e ameaçador».

A CITE dedica à proibição do assédio no local de trabalho uma [página](#) específica do seu portal na *Internet*, onde é possível consultar vários [documentos](#) sobre o tema.

Por último, refere-se a [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#)¹², na sua redação atual, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, e que prevê no seu [artigo 26.º](#), sob a epígrafe *Natureza de título executivo*, que «a decisão condenatória de aplicação de coima que não se mostre liquidada no prazo legal tem a natureza de título executivo».

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito da União Europeia

No âmbito da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE)¹³, a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no artigo 153.º do TFUE, que 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](#), que no seu artigo 31.º estabelece que «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](#)¹⁴, de 2001, que considerou o assédio «um problema grave da vida laboral» 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», destacava o papel de várias entidades como a [Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho](#)¹⁵ e exortava os Estados-Membros a analisarem e ampliarem a sua legislação

¹² Alterada pelas [Leis n.ºs 63/2013, de 27 de agosto, 55/2017, de 17 de julho](#) e 24-D/2022, de 30 de dezembro.

¹³ Todas as referências a legislativas europeias são direcionadas para o sítio oficial da *Internet* da União Europeia (eur-lex.europa.eu), salvo indicação em contrário.

¹⁴ Ver documento (2001/2339 (INI) disponível sítio oficial da *Internet* do Parlamento Europeu (<https://www.europarl.europa.eu/>).

¹⁵ Sítio oficial da *Internet* da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho.

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](#)¹⁶, 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.

É igualmente relevante nesta sede:

- A [Diretiva 2000/78/CE](#), que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional e que define o ato de assédio, considerando-o uma forma de discriminação;
- A Comunicação da Comissão ([COM/2002/0118 final](#)) 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 Comunicação da Comissão ([COM/2007/0062 final](#)) - *Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho: estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho 2007-2012*, que considera o assédio sexual e moral um novo fator de risco profissional e sublinha a importância das negociações entre os parceiros sociais sobre prevenção do assédio no local de trabalho, incentivando os Estados-Membros a retirar conclusões da avaliação da aplicação do acordo-quadro europeu sobre stress no trabalho;
- O Relatório da Comissão ([COM\(2009\) 77 final](#)) relativo à Igualdade entre Homens e Mulheres, de 2009, que menciona que *é importante trabalhar sistematicamente no combate à discriminação e ao assédio moral e sexual*;
- O Relatório do Parlamento Europeu ([2015/2107\(INI\)](#))¹⁷ sobre o *quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020*, que alerta também para o *problema do assédio moral e das suas eventuais consequências para a saúde psicossocial*; sublinha a *importância de combater o assédio e a violência no trabalho*, e exorta, por conseguinte, a *Comissão a, em estreita colaboração com os parceiros*

¹⁶ Decisão do Conselho de 22 de Julho de 2003.

¹⁷ Disponível sítio oficial da *Internet* do Parlamento Europeu (<https://www.europarl.europa.eu/>).

sociais, avaliar a possibilidade de apresentar uma proposta de ato jurídico com base no Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho; insta, também, 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 ([COM/2007/0686 final](#)) 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. Este Acordo-Quadro 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](#) 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 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 moral¹⁸.

Cumpra ainda referir a [Resolução do Parlamento Europeu de 18 de julho de 2018](#)¹⁹, sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política na União Europeia (UE), que, entre outras medidas, «Insta os Estados-Membros a introduzirem medidas destinadas a prevenir e a combater

¹⁸ 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](#).

¹⁹ Ver documento ([2018/2055\(INI\)](#)) disponível no sítio oficial da *Internet* do Parlamento Europeu (<https://www.europarl.europa.eu/>).

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.».

Na comunicação intitulada «[Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025](#)» (COM(2020) 152 final), a Comissão 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](#)²⁰, a aplicar as regras da UE em vigor em matéria de proteção dos trabalhadores contra o assédio sexual²¹ 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.*».

Também releva nesta sede o [Quadro estratégico da União Europeia para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027](#) (COM(2021) 323 final), enunciado no plano de ação do [Pilar europeu dos direitos sociais](#)²², que define as principais prioridades e as ações necessárias para melhorar a saúde e segurança dos trabalhadores²³. Com efeito, a Comissão refere que propôs uma decisão do Conselho que autoriza os Estados-Membros a ratificar, no interesse da UE, a [Convenção da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho](#), que inclui regras específicas sobre a violência e o assédio no trabalho.

²⁰ Disponível no sítio oficial da *Internet* do Escritório da OIT-Lisboa.

²¹ [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.

²² Para mais informação sobre o Pilar europeu dos direitos sociais ver sítio oficial da *Internet* da Comissão Europeia (<https://ec.europa.eu>).

²³ Informação disponível no separador «[Legislação](#)» do sítio oficial da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (<https://osha.europa.eu/pt>).

Por último, e especificamente relacionada com esta iniciativa, releva aludir à [Diretiva \(UE\) 2019/1152](#)²⁴, *relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia*, que no parágrafo 44 dos seus considerandos refere que «**O ónus de provar que não existiu despedimento ou penalização equivalente motivado pelo facto de os trabalhadores terem exercido os seus direitos previstos na presente diretiva deverá recair sobre os empregadores** quando os trabalhadores apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade ou entidade competente, factos dos quais se possa presumir que foram despedidos, ou foram sujeitos a medidas de efeito equivalente, por esse motivo.»²⁵

O artigo 18.º desta Diretiva, relativa à «Proteção contra o despedimento e ónus da prova», determina no seu n.º 1 que «Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para **proibir o despedimento ou medida equivalente, bem como qualquer ação preparatória de despedimento de trabalhadores, com o fundamento de terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere.**» Já o n.º 2 estabelece que «Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos ou sujeitos a medidas de efeito equivalente por terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere **podem exigir ao empregador que apresente motivos devidamente substanciados para esse despedimento ou medida equivalente.** O empregador deve apresentar essa justificação por escrito» e o n.º 3 determina que «Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os trabalhadores a que se refere o n.º 2 apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade ou entidade competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal despedimento ou medida equivalente, **incumbe ao empregador provar que o despedimento teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 1.**».

- **Âmbito internacional**
Países analisados

²⁴ Esta diretiva derivou da [COM \(2017\) 797](#), tendo sido [escrutinada pela Assembleia da República](#).

²⁵ Ainda que também refira que os «Estados-Membros deverão ter a possibilidade de não aplicar essa regra nos processos em que compete a um tribunal ou a outra autoridade ou entidade competente investigar os factos, em especial nos sistemas em que o despedimento deve ser previamente autorizado pela referida autoridade ou entidade».

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha e França.

ESPANHA

Conforme decorre do disposto no n.º 2 do [artículo 40](#)²⁶ da [Constitución Española](#), os poderes públicos deverão fomentar uma política orientada para o pleno emprego, devendo ser dada a devida atenção às garantias de segurança no contexto laboral.

As relações laborais são reguladas através do [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplicável a todos os trabalhadores que voluntariamente prestem serviços retribuídos por conta de outrem, no âmbito da organização e sob a orientação de outra pessoa, física ou jurídica.

No quadro do conjunto de direitos e deveres decorrentes da relação laboral, cumpre relevar as disposições constantes do [artículo 4](#), cuja cujo n.º 2 inclui o elencar de direitos como o direito à não discriminação, o direito à integridade física, o respeito pela intimidade e dignidade do trabalhador. No âmbito das relações de contrato de trabalho, referencia-se ainda o aprofundamento dos seguintes princípios:

- O cumprimento do princípio de não discriminação ([artículo 17](#));
- O respeito pela dignidade e intimidade do trabalhador ([artículo 18](#));
- O direito à segurança e saúde no trabalho ([artículo 19](#)); e
- O direito dos trabalhadores à privacidade em meio digital e do direito à desligamento ([artículo 20 bis](#)).

A possibilidade de suspensão do contrato de trabalho encontra-se prevista nos termos do [artículo 45](#), incluindo-se, entre as causas para essa suspensão, a decisão do trabalhador que se veja obrigado a abandonar o seu posto de trabalho, como consequência de ações que o tipifiquem como vítima de violência de género ou de violência sexual. Estas tipologias de ações garantem ainda a previsão legal da extinção

²⁶ Diplomas consolidados retirado do portal oficial [boe.es](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 13.02.2023.

do contrato, de acordo com o previsto nas alíneas i) e m) do [artículo 49](#). A extinção do contrato pelo trabalhador encontra-se prevista ainda nos termos do [artículo 50](#).

A [Inspección de Trabajo y Seguridad Social \(ITSS\)](#)²⁷ tem, entre as suas competências, as atividades da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral²⁸, conforme decorre do disposto na [Ley 23/2015, de 21 de julio](#), *Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. No âmbito deste diploma, a ITSS deve potenciar a sua função mediadora, enquanto serviço público promotor da harmonização das relações laborais²⁹, devendo para tal prosseguir os seguintes objetivos:

- Resolução dos diferendos resultantes de conflitos laborais;
- Melhoria da prestação de informação; e
- Assistência técnica, tanto a empregadores como a empresas.

A estrutura orgânica e de funcionamento da ITSS encontra-se prevista nos termos do [Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero](#)³⁰, onde se releva o [artículo 2](#), relativo ao [âmbito funcional e material](#)³¹ de atuação da ITSS, nomeadamente ao nível do seu ponto 5.º, respeitante às funções de arbitragem, conciliação e mediação, previstos nos termos da lei. Este conjunto de atribuições e competências aplica-se num quadro de existência de aceitação das partes afetadas pelo diferendo laboral. A este respeito, cumpre ainda mencionar às competências da ITSS, nomeadamente as previstas nos artigos [48](#) e [49](#) no [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#)³², nomeadamente no que concerne aos poderes de atuação de advertência e recomendação, onde se refere que «...cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a los trabajadores, podrá advertir y aconsejar, en vez de iniciar un procedimiento sancionador...»³³.

²⁷ Retirado do sítio da *Internet* do [mites.gob.es](#). Consultas efetuadas a 13.02.2023.

²⁸ Ver a propósito o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

²⁹ Atentos aos procedimentos aplicáveis no quadro da [Ley 39/2015, de 1 de octubre](#), del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

³⁰ *Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*.

³¹ Retirado do sítio da *Internet* do [mites.gob.es](#). Consultas efetuadas a 13.02.2023.

³² *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*.

³³ Em conformidade com o previsto nos *artículos 17.2 del Convenio 81 de la OIT y 22.2 del Convenio 129 de la OIT, ratificados por el Estado español por Instrumentos de 14 de enero de 1960 y 11 de marzo de 1971*.

Para efeitos da matéria em apreço, cumpre ainda relevar as disposições constantes do [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre](#), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Toda a legislação laboral, em versão consolidada, pode ser consultada [aqui](#).

FRANÇA

As disposições legais aplicáveis à matéria laboral encontram-se previstas no âmbito do [Code du travail](#)³⁴, onde se relevam as disposições relativas à defesa dos trabalhadores no âmbito da defesa do princípio da não discriminação e dos procedimentos judiciais aplicáveis nesse contexto, constantes dos [articles L1131-1 a L1134-10](#). As matérias relativas ao assédio no local de trabalho encontram-se previstas nos [articles L1151-1 a L1155-2](#), sendo de relevar que, conforme consta do [article L1154-1](#), em sede de disputa judicial no âmbito de uma acusação de assédio, incumbe à entidade empregadora a comprovação de que a ação visada não representa a situação de assédio.

Relativamente ao controlo da aplicação da legislação laboral, constante dos [articles L8112-1 a L8331-1](#)³⁵ do [Code du travail](#) supracitado, cumpre relevar a competência para a garantia das provisões constantes da legislação laboral, sob a alçada da [Inspection du travail](#)³⁶, nomeadamente ao nível da contratação, e cujos poderes podem ser consultados [aqui](#)³⁷.

Os poderes de atuação dos agentes da [Inspection du travail](#), nomeadamente no quadro de levantamento do autos de infração, como os previstos no [article L8114-6](#), requerem sempre a comunicação ao [Procureur de la République](#)³⁸. O poder contraordenacional

³⁴ Diplomas consolidados retirado do portal oficial [legifrance.gouv.fr](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 13.02.2023.

³⁵ *Huitième partie: Contrôle de l'application de la législation du travail*.

³⁶ Retirado do sítio da *Internet* do [droit-travail-france.fr](#). Consultas efetuadas a 13.02.2023.

³⁷ Retirado do sítio da *Internet* do [droit-travail-france.fr](#). Consultas efetuadas a 13.02.2023.

³⁸ Retirado do sítio da *Internet* do [cdad-landes.justice.fr](#). Consultas efetuadas a 13.02.2023.

da *Inspection du travail* encontra-se definido nos termos dos [articles L8115-1 a L8115-8](#).

No âmbito da temática em apreço, cumpre ainda relevar a missão das [Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités \(DREETS\)](#)³⁹, cujas competências incluem as temáticas relativas às políticas laborais e de inspeção das atividades. Todos os órgãos de inspeção de trabalho encontram-se identificados [aqui](#)⁴⁰.

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](#)^{41 42} 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»⁴³.

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 ao setor público como ao privado. 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,

³⁹ Retirado do sítio da *Internet* do <https://drees.gouv.fr/>. Consultas efetuadas a 13.02.2023.

⁴⁰ Retirado do sítio da *Internet* do droit-travail-france.fr. Consultas efetuadas a 13.02.2023.

⁴¹ Disponível aqui apenas a versão em inglês.

⁴² A Convenção entrou em vigor em 25 de junho de 2021. Até ao momento, ainda não foi ratificada por Portugal.

⁴³ Tradução livre.

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](#)⁴⁴, 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.

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. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

A discussão na generalidade da presente iniciativa decorrerá na reunião plenária de 23 de fevereiro do corrente, em conjunto com a do [Projeto de Lei n.º 65/XV/1.ª \(PCP\)](#) - *Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.*

À parte disso, e consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), constatou-se que, com ligação às matérias versadas pelo projeto de lei em análise, ainda que de forma conexa, se encontram pendentes o [Projeto de Lei n.º 36/XV/1.ª \(PAN\)](#) - *Prevê o crime de assédio sexual, procedendo à quinquagésima sexta alteração ao Código Penal e à vigésima alteração ao Código do Trabalho* e o [Projeto de Resolução n.º 452/XV/1.ª](#)

⁴⁴ Versão em inglês.

[\(BE\)](#) - *Recomenda ao Governo que proceda ao reforço de meios da autoridade para as condições do trabalho.*

Em sentido contrário, não se apurou a pendência de nenhuma petição sobre estas temáticas.

▪ Antecedentes parlamentares

Compulsada a base de dados da AP, verificou-se que deram entrada e foram rejeitadas, na presente Legislatura, as seguintes iniciativas sobre os temas aqui aventados:

- [Projeto de Lei n.º 293/XV/1.ª \(L\)](#) - *Alargamento de atribuições da autoridade para as condições do trabalho (alteração ao Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho);*

- [Projeto de Lei n.º 445/XV/1.ª \(L\)](#) - *Garante a acessibilidade de pessoas trabalhadoras à informação legalmente exigida em matéria de assédio no trabalho, direitos de parentalidade e existência de postos de trabalho permanentes;*

- [Projeto de Resolução n.º 19/XV/1.ª \(PAN\)](#) - *Recomenda ao Governo a criação de canais para queixas de comportamentos de assédio, discriminação e bullying em estabelecimentos de ensino e locais de trabalho, a implementação de códigos de conduta e programas de formação para a prevenção e combate ao assédio;*

- [Projeto de Resolução n.º 228/XV/1.ª \(CH\)](#) - *Pelo reforço do quadro de pessoal da Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT.*

Já na anterior Legislatura, cumpre destacar a rejeição do [Projeto de Lei n.º 847/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - *Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro;* e do [Projeto de Resolução n.º 1336/XIV/2.ª \(BE\)](#) - *Regulamentação do quadro legislativo aplicável ao assédio no trabalho em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais,* do [Projeto de Resolução n.º 1392/XIV/2.ª \(Deputada Cristina Rodrigues\)](#) - *Recomenda ao Governo que proceda à ratificação da Convenção sobre violência e assédio no mundo*

do trabalho da Organização Internacional do Trabalho e do [Projeto de Resolução n.º 1393/XIV/2.ª \(Deputada Cristina Rodrigues\)](#) - *Recomenda ao Governo que publique a lista actualizada das doenças profissionais que inclua as doenças resultantes da prática de assédio laboral.*

Deram igualmente entrada as seguintes iniciativas, que, sem exceção, caducaram com o final da XIV Legislatura, a 28 de março de 2022:

- [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;*

- [Projeto de Lei n.º 906/XIV/2.ª \(Deputada Cristina Rodrigues\)](#) - *Garante o cumprimento da Convenção de Istambul reforçando a protecção das vítimas em caso de assédio sexual;*

- [Projeto de Resolução n.º 1289/XV/1.ª \(PAN\)](#) - *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.*

Tal como na atual Legislatura, não se descortinou a apresentação de nenhuma petição sobre estes assuntos.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Por se tratar de legislação de trabalho, o projeto de lei em análise foi colocado em apreciação pública, nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 472.º e 473.º do CT e do artigo 134.º do Regimento, entre os dias 14 de fevereiro e 16 de março de 2023, sendo publicado em Separata no Diário da Assembleia da República [[Separata n.º 47/XV, de 14 de fevereiro de 2023](#)].

Os contributos que vierem a ser recebidos poderão ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

COELHO, Bernardo [et al.] – **Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho** [Em linha]. Lisboa :CITE, 2018. [Consult. 13 de fev. 2023]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=136011&img=23670&save=true>>

Resumo: «O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas, não podem ser desvinculados de formas mais genéricas de desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio. Por um lado, o mundo do trabalho não está imune a uma ordem de género e a uma ideologia de género que reproduz desigualdades entre homens e mulheres. A vulnerabilidade às desigualdades de género é um fator fundamental para a promoção das situações de assédio, porque permitem a desvalorização simbólica e objetiva do lugar ocupado pelas mulheres. Por outro, a natureza hierárquica da organização do mundo do trabalho potencia situações de assédio moral e sexual, na medida em que determina acessos desiguais a recursos, poderes, autoridade e prestígio (Torres et al, 2016).»

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO - **Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho** [Em linha] : **um instrumento de apoio à autorregulação**. Lisboa : CITE, 2013. [Consult. 13 de fev. 2023]. Disponível na intranet da AR: WWW: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=120758&img=2079&save=true>>

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

COSTA, Ana Cristina Ribeiro – O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais. **Questões laborais**. Ano XVII, nº 35-36 (jan/dez 2010). p. 103 – 158. Cota: RP-577.

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

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

NETO, Joana – Deficiência, doença e assédio laboral : ligações perigosas?. In **Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita**. Coimbra : Almedina, 2022. ISBN 978-989-40-0111-9. P. 251-285. Cota: 40 - 99/2022.

Resumo: «Os trabalhadores com deficiência e/ou doença são potenciais vítimas de assédio moral. A relação estreita estabelecida entre fatores de vulnerabilidade que, em interação com barreiras exteriores, impedem a plena participação e acesso ao trabalho, isto é, incapacidades ou doenças com origem, ou não, em contexto laboral, deriva de formas abusivas de exercício do poder de direção que se podem materializar em comportamentos assediantes ou discriminatórios. O contexto do regresso ao trabalho após a doença é um momento crítico para os trabalhadores sempre que os sistemas jurídicos não oferecem uma resposta adequada em matéria de adaptação razoável do posto de trabalho. A cobertura de uma legalidade aparente, isto é, de medidas lícitas enquadráveis dentro do perímetro de intervenção da entidade empregadora encontra-se, muitas vezes, o objetivo estratégico de impelir o trabalhador a cessar a relação contratual, contornando-se as obrigações decorrentes do cumprimento do regime jurídico do despedimento com justa causa. Esta relação perigosa entre uma condição (deficiência ou doença) que se materializa em vulnerabilidade e o assédio encontra respostas legais que importa escarpelizar, mas também debilidades do regime jurídico acerca das quais este artigo também se propõe refletir.»

TORRES, Anália [et al.] - **Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal** [Em linha]. Lisboa : CIEG; CITE, 2016. [Consult. 13 de fev. 2023]. Disponível em WWW: <URL:

<http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=120751&img=2077&save=true>> ISBN 978-972-8399-61-0.

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

De acordo com o mesmo, «o assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se».

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

UNIÃO INTERPARLAMENTAR - **Sexisme, harcèlement et violence à l'égard des femmes dans les parlements d'Europe**. Genève : Union Interparlementaire (UIP) ; Strasbourg : Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe (APCE), 2018. ISBN 978-92-9142-726-0. Cota: 28.26 – 305/2018.

Resumo: Este estudo surge da estreita colaboração entre a União Interparlamentar (UIP) e a Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa. Baseia-se nos inquéritos realizados a 123 mulheres deputadas e funcionárias dos Parlamentos dos Estados-Membros do Conselho da Europa, tendo em vista reunir dados quantitativos para documentar um conjunto de comportamentos sexistas e violentos dirigidos contra as mulheres nesses parlamentos. Analisa o impacto e as causas do sexismo e assédio moral a partir das experiências vivenciadas pelas mulheres nos parlamentos europeus.



São identificadas as ações prioritárias, tendo em vista garantir que o pessoal parlamentar possa exercer as suas funções numa cultura institucional e num ambiente de trabalho respeitoso e seguro, implementando uma política de tolerância zero no que diz respeito ao assédio e violência baseados no género, tanto nas suas políticas como nas suas práticas.