

Prevenção e proteção contra o assédio sexual no trabalho em Portugal

Relatório nacional sobre o quadro
jurídico e as práticas jurisdicionais



Cofinanciado pela
União Europeia

Cofinanciado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia. Nem a União Europeia nem a autoridade que concede a subvenção podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.

Ficha técnica

Título

Prevenção e proteção contra o assédio sexual no trabalho em Portugal – Relatório nacional sobre o quadro jurídico e as práticas jurisdicionais

Edição

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)
Rua Américo Durão, 12-A, 1º e 2º pisos
1900-064 Lisboa

Autoria

Sofia Cabral Lopes, perita legal e advogada CP 541911

Coordenação do projeto

Maria do Rosário Fidalgo

Equipa Técnica do projeto

Anita Sares

Carlota Santos Silva

Fernanda Isabel Santos

Data de Edição

2026

O projeto VIOLET – Por locais de trabalho livres de assédio sexual e violência é financiado pelo Programa CERV DAPHNE (Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores) da Comissão Europeia. CERV-2024-DAPHNE-101195098-VIOLET

Parcerias do projeto



COMENIUS
UNIVERSITY
BRATISLAVA



ombudsman
verejný ochranca práv



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES



КОМИСИЈА ЗА
СПРЕЧУВАЊЕ
И ЗАШТИТА ОД
ДИСКРИМИНАЦИЈА



Lygių galimybių
kontrolieriaus
 tarnyba



TFL
TOGETHER FOR LIFE



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



Komisioneri për Mbrojtjen
nga Diskriminim
Commissões for Protection
from Discrimination



EQUINET
European Network
of Equality Bodies

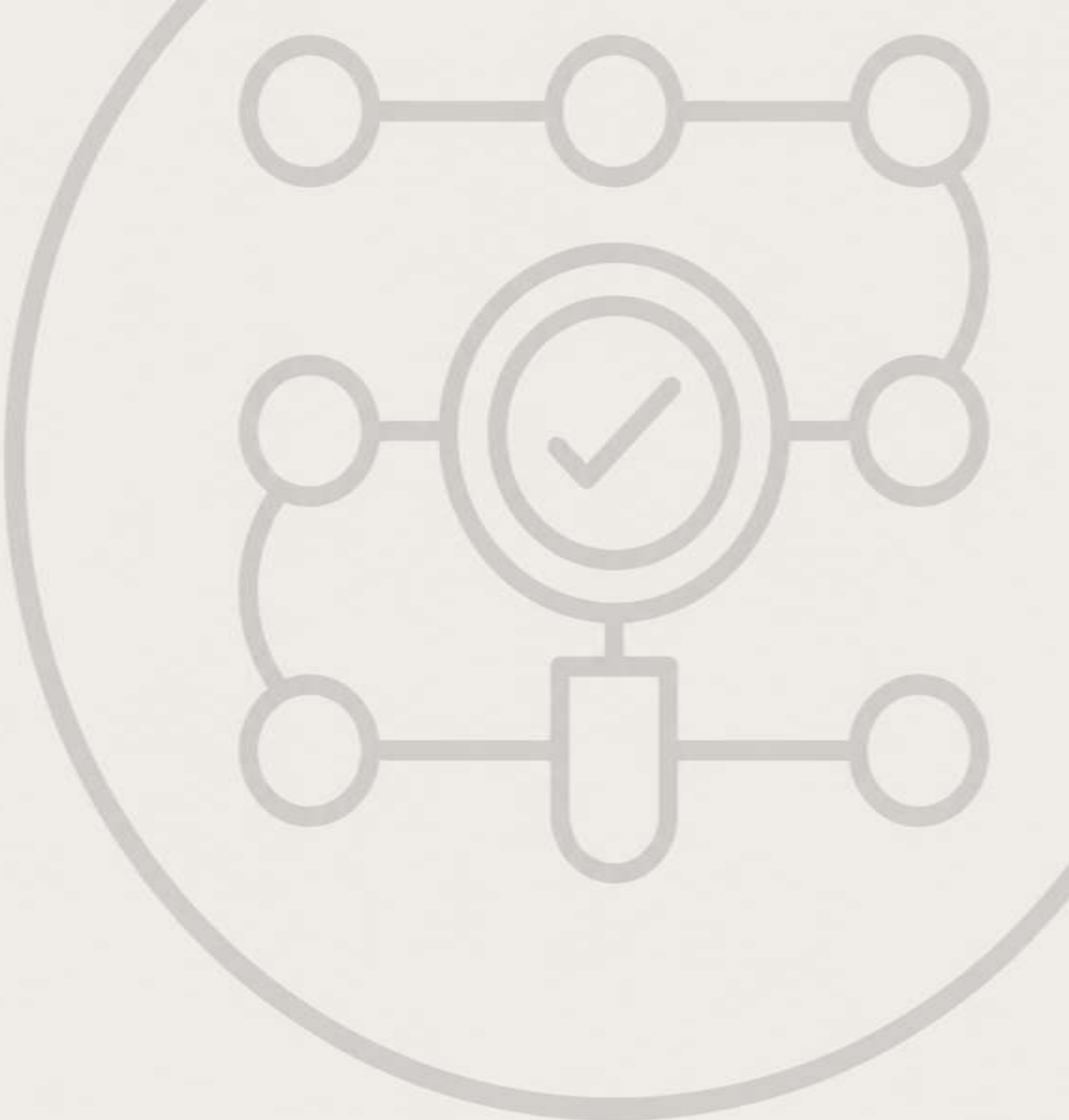


SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

Índice

Introdução.....	6
1. Quadro legislativo de proteção contra o assédio sexual.....	9
1.1. Enquadramento jurídico nacional.....	10
1.2. Enquadramento Europeu	12
1.3. Enquadramento Internacional.....	13
1.3.1. Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul)	13
1.3.2. Convenção nº 190 e Recomendação n.º 206 da OIT	14
1.3.3. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) das Nações Unidas	15
1.4. Conceito jurídico de assédio sexual no trabalho	16
1.4.1. Situações que não devem ser confundidas com o assédio	19
1.4.2. Quem pode ser vítima de assédio?.....	20
1.4.3. Quem pode praticar assédio?	20
1.5. Mecanismos legais e institucionais de proteção, denúncia e reparação	21
1.5.1. O papel da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).....	21
1.5.2. O papel da Autoridade para as Condições do Trabalho.....	26
1.5.3. O papel de outras instituições públicas com competência inspetiva	26
1.5.4. Ministério Público e Tribunais	29
1.6. O papel das entidades empregadoras na prevenção e no combate ao assédio no trabalho	30
2. Aplicação do quadro jurídico, práticas jurisdicionais e instituições públicas...33	
2.1. Dados nacionais sobre a prevalência de assédio sexual no trabalho	34
2.1.1. Estudo sobre o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal	34
2.2. Análise quantitativa dos dados administrativos	35
2.2.1. Dados das queixas tratadas pela CITE	35
2.2.2. Dados da ACT sobre assédio	36
2.2.3. Informação disponível de outras entidades públicas e limitações de comparabilidade....	37
2.3. Análise qualitativa das decisões jurisdicionais.....	38
2.3.1. Tipologias de situações de assédio sexual – estudos de casos	38
2.3.1.1. Mitos, normalização social e perceção do fenómeno	40
2.3.1.2. Relevância jurídico penal dos casos apresentados.....	40

2.3.2. A prática dos tribunais portugueses em matéria de assédio sexual no trabalho.....	41
2.3.2.1. A interpretação do conceito de assédio sexual pelo Supremo Tribunal de Justiça...	41
2.3.2.2. A relevância da prova nos processos de assédio	42
2.3.2.3. A avaliação global dos comportamentos.....	43
2.3.3. Consequências jurídicas reconhecidas pela jurisprudência	44
2.3.3.1. Análise crítica da jurisprudência portuguesa sobre assédio sexual.....	45
2.3.3.2. Uma evolução gradual na proteção da dignidade do/a trabalhador/a.....	45
2.3.3.3. Persistência de dificuldades probatórias	45
2.3.3.4. Tendência para distinguir assédio de conflitos laborais	46
3. Conclusões e Recomendações.....	47
3.1. As lacunas na legislação portuguesa	48
3.2. Desafios e medidas de prevenção.....	49
3.3. Principais conclusões	51
3.4. Recomendações	54
3.4.1. Medidas de Prevenção	55
3.4.2. Mecanismos de Proteção e Denúncia.....	55
3.4.3. Recomendações institucionais.....	56
3.4.4. Recomendações para proteção das vítimas:	57
3.4.5. Obrigações e Sanções.....	57
Bibliografia.....	58
Webgrafia.....	59



Introdução

O assédio sexual no trabalho constitui uma violação da dignidade da pessoa humana, da liberdade sexual, da integridade moral e do direito a condições de trabalho dignas, seguras e livres de violência. Trata-se de um fenómeno com impacto profundo na vida das vítimas, na igualdade de oportunidades no emprego e no regular funcionamento das organizações, assumindo particular relevância jurídica, social e institucional. Para além das consequências individuais, designadamente ao nível da saúde física e psicológica, da estabilidade profissional e da autonomia pessoal, o assédio sexual no contexto laboral compromete princípios estruturantes do Estado de direito democrático, nomeadamente a igualdade, a não discriminação e a proteção da pessoa no trabalho.

O presente relatório foi elaborado no âmbito do projeto VIOLET – *Towards workplaces without sexual harassment and violence*, financiado pelo Programa CERV DAPHNE da Comissão Europeia, que visa contribuir para a prevenção e o combate ao assédio sexual e à violência no trabalho através de uma abordagem integrada, assente nas dimensões organizacional, institucional, jurídica e individual.

Neste contexto, o relatório relativo a Portugal tem como finalidade analisar o quadro jurídico aplicável ao assédio sexual no trabalho, examinar a forma como esse quadro tem sido aplicado na prática, identificar limitações da proteção jurídica existente e formular recomendações dirigidas aos diferentes intervenientes relevantes.

O relatório consiste, em avaliar a eficácia do sistema jurídico de proteção e prevenção do assédio sexual no trabalho em Portugal, tendo em conta não apenas as normas jurídicas vigentes, mas também a prática judicial, os dados disponíveis e os principais obstáculos à denúncia, à prova e à reparação. Nesta perspetiva, o relatório procura articular a análise do enquadramento jurídico nacional com os padrões internacionais e europeus aplicáveis, bem como com os resultados da prática institucional e a jurisprudência, de modo a aferir o grau de adequação e efetividade da resposta jurídica portuguesa.

A metodologia assentou na recolha e análise de informação junto de entidades com competência inspetiva, no mecanismo nacional competente na área da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, em tribunais entre outras entidades.

O objetivo da investigação é avaliar a eficácia do sistema jurídico de proteção e prevenção do assédio sexual no âmbito laboral, estatísticas sobre o assédio no trabalho e sobre a prática judicial e a recolha dos dados administrativos ou decisões judiciais.

A recolha de dados compreende o período de 2015 a 2024. A metodologia de investigação jurídica centra-se em três eixos: uma análise quantitativa de dados administrativos, uma análise qualitativa do ordenamento jurídico e uma análise das decisões judiciais e respetiva eficácia sancionatória. Uma vez que existem diferenças entre os países do projeto no que diz respeito à legislação, à acessibilidade dos dados ou aos mecanismos de comunicação de informações, nem sempre é possível avaliar os litígios e as estatísticas judiciais.

No âmbito deste projeto, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), envolveu uma perita legal para elaboração do relatório nacional em Portugal, com objetivo de identificar a proteção jurídica sobre o assédio sexual e moral em Portugal, que contempla uma análise jurídica e de estudos de casos, bem como o levantamento das lacunas legais existentes em Portugal.



1. Quadro legislativo de proteção contra o assédio sexual

1.1. Enquadramento jurídico nacional

O assédio sexual no contexto laboral constitui uma forma de violência e discriminação que afeta a dignidade das pessoas e compromete a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Este fenómeno manifesta-se através de comportamentos indesejados de natureza sexual que podem gerar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou degradante para a vítima. Para além do impacto psicológico e social que provoca, o assédio sexual tem também consequências jurídicas e organizacionais relevantes. Está explicitamente proibido no Código do Trabalho, no artigo n.º 29.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro na sua redação atual.

Em Portugal, o combate ao assédio no trabalho tem sido progressivamente reforçado através de legislação específica e de políticas públicas orientadas para a prevenção e proteção das vítimas. Paralelamente, diversas entidades têm desenvolvido estudos que permitem compreender a dimensão, a incidência e as formas de manifestação deste fenómeno no contexto laboral português.

No ordenamento jurídico português, o assédio no trabalho encontra-se previsto no Código do Trabalho, nomeadamente no artigo n.º 29.º, que define o conceito de assédio laboral. De acordo com esta disposição legal, entende-se por assédio qualquer comportamento indesejado, baseado ou não em fator de discriminação, que ocorra no acesso ao emprego ou no próprio trabalho ou formação profissional e que tenha como objetivo ou efeito perturbar ou constranger uma pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio sexual constitui uma forma específica de assédio e caracteriza-se por comportamentos de natureza sexual indesejados, podendo manifestar-se através de palavras, gestos, contactos físicos ou outras formas de comunicação com conotação sexual. Estes comportamentos podem ser praticados por superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou até por terceiros que interajam no contexto laboral. Esta amplitude subjetiva é coerente com a lógica protetiva do direito do trabalho, que visa assegurar a dignidade da pessoa trabalhadora em todo o contexto funcional em que a atividade é prestada.

O regime jurídico português foi significativamente reforçado com a aprovação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que introduziu alterações ao Código do Trabalho e à legislação aplicável à função pública com o objetivo de prevenir e combater o assédio no trabalho. Entre as principais medidas introduzidas por esta reforma legislativa destacam-se a obrigação de adoção de códigos

de conduta, por parte das entidades empregadoras para a prevenção do assédio, a necessidade de instaurar procedimentos disciplinares sempre que existam indícios da prática destes comportamentos e a proteção dos trabalhadores que denunciem situações de assédio contra eventuais atos de retaliação.

A legislação portuguesa prevê ainda consequências jurídicas para os/as autores/as destas práticas. O assédio constitui uma contraordenação muito grave, podendo originar responsabilidade disciplinar e civil para o agressor. Em determinadas circunstâncias, quando os comportamentos assumem maior gravidade, podem também enquadrar-se em tipos de crime previstos no Código Penal. Importa igualmente referir que o/a trabalhador/a vítima de assédio pode resolver o contrato de trabalho com justa causa, tendo direito a indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.

Importa também sublinhar que a definição legal expressa de assédio sexual, tal como hoje se encontra sistematizada, surge de forma clara no direito laboral, em especial no artigo n.º 29.º do Código do Trabalho. Já no plano penal, a tutela resulta de tipos legais diversos, o que contribui para uma resposta menos unitária e menos diretamente coincidente com a amplitude do conceito laboral. Essa diferença entre as previsões legais de âmbito laboral e penal, constituem, um dos pontos centrais da análise crítica do regime jurídico português.

De acordo com esta norma, podemos então dizer que estamos perante uma situação de assédio sexual quando alguém é sujeito a um clima de intimidação, de constrangimento de qualquer forma, em que se está sujeito a atitudes que humilham e afetam a dignidade e se traduzem em comportamentos de teor sexual indesejado.

Nos termos do artigo n.º 29.º do Código do Trabalho, pode afirmar-se que existe assédio sexual quando se verificarem cumulativamente vários elementos essenciais:

- a existência de um comportamento;
- o seu carácter indesejado, isto é, não consentido, não solicitado e sem reciprocidade;
- a sua natureza sexual;
- e o seu objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O comportamento pode assumir forma verbal, não verbal ou física, incluindo mensagens, imagens, chamadas, correio eletrónico, interações digitais ou contactos físicos não consentidos.

1.2. Enquadramento Europeu

A União Europeia considera o assédio no trabalho uma forma de discriminação e violação da dignidade humana, regulando esta matéria através de várias diretivas focadas na igualdade de tratamento e na saúde e segurança no trabalho e ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

Os principais instrumentos comunitários incluem:

- Diretiva 2006/54/CE, 5 de julho de 2006: Igualdade de Oportunidades: Relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, definindo o assédio e o assédio sexual como formas de discriminação.
- Diretiva 2000/78/CE, 27 de novembro de 2000, Igualdade no Emprego: Estabelece um quadro geral para a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, proibindo a discriminação com base na religião ou convicção, deficiência, idade ou orientação sexual.
- Diretiva 2010/41/UE, 7 de julho de 2010, (Trabalhadores/as Independentes): Aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exercem uma atividade independente, abordando também o assédio neste contexto.
- Diretiva 2024/1385/UE, de 14 de maio, relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica. estabelecendo normas harmonizadas para crimes e penas em todos os Estados-Membros. A legislação foca na criminalização da ciberviolência, mutilação genital feminina e casamento forçado, com um prazo de transposição de três anos:
 - Ciberviolência: Criminaliza a partilha não consensual de imagens íntimas, perseguição online (stalking), assédio online e incitamento à violência ou ao ódio online.
 - Proteção e Apoio: Define medidas reforçadas de proteção para vítimas de violência de género e acesso a abrigos.
 - Penalizações: Estabelece penas de prisão (pelo menos um a cinco anos) para crimes de exploração sexual de mulheres e crianças.
 - Prevenção: Foca na prevenção da violência e no apoio a vítimas em processos judiciais.

Na legislação europeia, a definição do assédio é definida como comportamentos indesejados relacionados com fatores de discriminação que afetam a dignidade, criando um ambiente intimidador, hostil, degradante ou humilhante.

A legislação europeia proíbe estritamente o assédio, exigindo que os Estados-Membros, como Portugal, transponham estas normas para o seu direito nacional.

Estas diretivas sublinham a importância de medidas preventivas por parte das entidades empregadoras.

E a transposição e aplicação em Portugal, na legislação portuguesa, especificamente através do Código do Trabalho no artigo 29.º, proíbe o assédio (moral ou sexual), classificando-o como contraordenação muito grave. A Lei n.º 73/2017 reforçou estas normas, tornando obrigatória a implementação de códigos de conduta contra o assédio em entidades empregadoras com 7 ou mais trabalhadores/as.

1.3. Enquadramento Internacional

1.3.1. Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul)

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, habitualmente designada por Convenção de Istambul, constitui um instrumento internacional de referência em matéria de prevenção e combate à violência baseada no género. Adotada em 2011, foi ratificada por Portugal, tendo entrado em vigor na ordem jurídica interna em 1 de agosto de 2014.

A relevância desta Convenção para o tema do assédio sexual no trabalho resulta, em particular, do disposto no seu artigo 40.º, que prevê a obrigação de os Estados adotarem as medidas legislativas ou outras que se revelem necessárias para assegurar que qualquer comportamento indesejado de natureza sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o intuito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa, nomeadamente quando cria um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, seja passível de sanções penais ou de outras sanções legais.

Neste sentido, a Convenção de Istambul assume especial importância enquanto parâmetro internacional de avaliação da conformidade do direito interno, ao exigir uma tutela efetiva contra

o assédio sexual, independentemente da forma jurídica concreta que cada Estado adote para o sancionar. Para o ordenamento jurídico português, este instrumento constitui, assim, uma referência essencial na apreciação da suficiência e coerência da proteção nacional em matéria de assédio sexual no trabalho.

1.3.2. Convenção n.º 190 e Recomendação n.º 206 da OIT

A Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 2019, e a respetiva Recomendação n.º 206 constituem o primeiro quadro jurídico internacional especificamente dedicado à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A Convenção n.º 190 reconhece, pela primeira vez de forma expressa, que todas as pessoas têm direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo o assédio sexual. Para este efeito, define:

- “violência e assédio” como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças dos mesmos, suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos;
- “violência e assédio em razão do género” como comportamentos dirigidos a pessoas em função do seu sexo ou género, ou que as afetem de modo desproporcionado, incluindo expressamente o assédio sexual.

A relevância da Convenção reside também no seu âmbito particularmente amplo. O seu regime aplica-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente do tipo de vínculo laboral, abrangendo os setores público e privado, bem como a economia informal. Do mesmo modo, cobre não apenas o local de trabalho em sentido estrito, mas também situações ocorridas em deslocações profissionais, ações de formação, eventos relacionados com o trabalho e comunicações digitais ligadas à atividade profissional.

Os Estados que ratificam a Convenção obrigam-se a adotar legislação e medidas adequadas para prevenir e proibir a violência e o assédio no trabalho, garantir mecanismos de denúncia, investigação e sanção, assegurar proteção contra represálias e promover formas adequadas de reparação para as vítimas. A Recomendação n.º 206 complementa este quadro, fornecendo orientações concretas para a sua implementação, designadamente ao nível da prevenção, da criação de canais de denúncia seguros e confidenciais, da formação de entidades empregadoras e trabalhadores/as e da adoção de medidas organizacionais adequadas.

Neste contexto, a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206 constituem parâmetros fundamentais de aferição da adequação do direito nacional, designadamente quanto à abrangência da proteção, à efetividade dos mecanismos de denúncia e reparação e à responsabilidade das entidades empregadoras na prevenção do assédio sexual no trabalho.

Assim, o assédio sexual deixa de ser visto apenas como uma infração isolada e passa a ser enquadrado como violação de direitos humanos e laborais fundamentais.

A Convenção é extremamente abrangente, aplicando-se a todos os/as trabalhadores/as, independentemente do vínculo existente, a todos os setores o público, o privado e a economia social e a todos os contextos relacionados com o trabalho.

Além disso, a Convenção abrange situações de assédio que ocorram no local de trabalho, em deslocações, na formação profissional, eventos profissionais ou em comunicações digitais (e-mails, mensagens, whatsapp e plataformas online).

Os Estados que ratificam a Convenção — como Portugal — ficam obrigados a adotar legislação que proíba a violência e o assédio no trabalho; a garantir o direito à igualdade e à não discriminação; a criar mecanismos de prevenção, denúncia, investigação e sanção e a assegurar proteção e reparação das vítimas.

A Recomendação n.º 206 complementa a Convenção, fornecendo orientações concretas para a sua implementação. Estrutura-se em pilares fundamentais que preveem a prevenção através da criação de políticas internas claras nas organizações, a proteção mediante o estabelecimento de canais de denúncia seguros e confidenciais, a aplicação e reparação e ainda a sensibilização através de formação obrigatória para entidades empregadoras e trabalhadores e trabalhadoras.

1.3.3. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) das Nações Unidas

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) não contém a palavra "assédio" ou "violência" no seu texto original de 1979. No entanto, o assédio sexual é formalmente abordado através da Recomendação Geral n.º 19 do Comité CEDAW, que clarifica que a violência baseada no género é uma forma de discriminação.

Embora não haja um artigo exclusivo, o Comité CEDAW estabeleceu que o assédio viola vários artigos da Convenção:

- Artigo n.º 11 - Emprego: O assédio sexual é tratado como uma violação da igualdade no local de trabalho, afetando o direito à saúde e à segurança no trabalho.
- Artigo n.º 2 e 5: Estabelecem a obrigação geral dos Estados de eliminar a discriminação e modificar padrões socioculturais que perpetuam a violência contra as mulheres.

Recomendação Geral n.º 19 de 1992: Define explicitamente o assédio sexual como um comportamento indesejado de natureza sexual que é humilhante e constitui um risco para a saúde e segurança.

Recomendação Geral n.º 35 de 2017: Atualiza a recomendação anterior, reforçando que o assédio inclusive no ambiente digital é uma forma de violência que os Estados devem prevenir e punir.

1.4. Conceito jurídico de assédio sexual no trabalho

É no domínio laboral que o ordenamento jurídico português oferece hoje a formulação mais clara e abrangente do assédio. O artigo n.º 29.º do Código do Trabalho define o assédio como comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado no 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 criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O mesmo artigo estabelece que constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, conferindo à vítima direito a indemnização e qualificando a prática como contraordenação muito grave.

Nos termos do n.º 5 do artigo n.º 29º, o assédio constitui contraordenação muito grave. As contraordenações ocupam-se de condutas axiologicamente neutras. Hierarquicamente estão num patamar inferior ao dos crimes, não apresentando o mesmo desvalor moral.

Por seu turno, o artigo n.º 127.º do Código do Trabalho reforça os deveres da entidade empregadora, impondo-lhe, entre outros, o dever de respeitar e tratar o/a trabalhador/a com urbanidade e probidade, de evitar atos lesivos da sua dignidade, de adotar código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio, nos termos legalmente previstos, e de instaurar procedimento disciplinar quando tenha conhecimento de alegadas situações de assédio.

Há situações previstas no Código do Trabalho que constituem crime:

- ✓ Art.º n.º 407.º - Crime por violação da independência ou autonomia sindical, que pune os diretores, gerentes com pena de prisão
- ✓ Art.º n.º 547.º - Desobediência qualificada, crime cometido quando a EE não entrega ao serviço com competência inspetiva, documento que lhe tenha sido solicitado.

A principal questão crítica neste domínio reside, porém, no facto de a prática de assédio em contexto laboral constituir, em regra, uma contraordenação muito grave e não, por si só, um crime autónomo. Esta solução assegura tutela administrativa, laboral e indemnizatória, mas pode ser percecionada como insuficiente quando estão em causa comportamentos que afetam intensamente a dignidade, a integridade moral e a autodeterminação sexual da vítima. Em termos sistemáticos, subsiste assim um desfasamento entre a gravidade material dos factos e a qualificação jurídica que lhes é atribuída no plano laboral.

O conceito de assédio moral é quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao/a trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados/as sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros/as colegas ou de subordinados/as ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados/as ou superiores hierárquicos;

- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados/as ou a outros/as superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

O conceito de assédio sexual é quando os referidos comportamentos indesejados, de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada;

1.4.1. Situações que não devem ser confundidas com o assédio

Importa salientar que nem toda a tensão, divergência ou conflito no local de trabalho configura uma situação de assédio. A distinção não depende apenas da percepção subjetiva de desconforto, nem exclusivamente da intenção declarada do agente. O critério jurídico relevante resulta do contexto global da conduta, da sua gravidade, reiteração ou efeito, e da aptidão objetiva para afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho.

É importante referir que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio. O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o/a agressor/a em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral).

Assim, em regra, não constituem assédio:

- O conflito laboral pontual;
- As decisões legítimas provenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);

- A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.
- A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- Os elogios ocasionais.

Ainda assim, a qualificação jurídica dependerá sempre da análise do caso concreto, devendo evitar-se tanto a banalização do conceito de assédio como a sua desvalorização indevida.

1.4.2. Quem pode ser vítima de assédio?

Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral ou sexual em contexto laboral, independentemente do sexo, da idade, da categoria profissional, do vínculo contratual ou do setor de atividade. A proteção jurídica não se limita a trabalhadores com contrato sem termo, devendo abranger igualmente situações de estágio, formação, trabalho temporário, prestação de atividade em contexto funcionalmente subordinado e outras realidades em que exista inserção no mundo do trabalho. O próprio artigo n.º 29.º do Código do Trabalho refere o acesso ao emprego, o emprego, o trabalho e a formação profissional, o que aponta para um âmbito de proteção alargado.

1.4.3. Quem pode praticar assédio?

O assédio pode ser praticado por superiores hierárquicos diretos ou indiretos, colegas de trabalho, prestadores de serviços, clientes, entidades fornecedoras, estagiários/as, voluntários/as, formadores/as, formandos/as ou quaisquer outras pessoas que interajam com a vítima em contexto laboral. A amplitude da definição legal em matéria laboral permite precisamente abranger uma pluralidade de sujeitos ativos, não restringindo a figura do assediante à entidade empregadora ou ao superior hierárquico.

No plano contraordenacional, porém, a responsabilidade recai tipicamente sobre a entidade empregadora, enquanto titular dos deveres de prevenção e reação previstos no Código do Trabalho.

Assim, provando-se a existência de assédio e a violação daqueles deveres, é a entidade empregadora que responde pela contraordenação perante a autoridade administrativa competente, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, civil ou penal da pessoa autora dos factos.

Esta solução evidencia, uma vez mais, que o regime português privilegia uma lógica de responsabilização organizacional e laboral, mas nem sempre assegura resposta penal direta e autónoma proporcional à gravidade material de todas as condutas de assédio.

Por outro lado, ainda que o assédio seja cometido por um/a trabalhador/a, quem responde no processo de contraordenação é a Entidade Empregadora e não ao/à trabalhador/a que assediou. A entidade empregadora poderá instaurar um procedimento disciplinar ao/à assediador/a.

Ou seja, o processo de contraordenação é tramitado pela autoridade administrativa (ACT- Autoridade para as Condições de Trabalho) e, provando-se a existência de assédio, a Entidade Empregadora responde pela contraordenação e terá que pagar uma coima, definida em função da gravidade, mas também do volume de negócios da empresa no ano anterior ao da prática dos factos.

Para efeitos de denúncia, a vítima pode recorrer aos canais internos da entidade empregadora, à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), às estruturas sindicais e, consoante a natureza da entidade empregadora e dos factos, às inspeções-gerais do Ministério que tutela ou às autoridades judiciais e policiais. No caso de ser uma autarquia deverá denunciar na Inspeção-Geral das Finanças (IGF).

1.5. Mecanismos legais e institucionais de proteção, denúncia e reparação

1.5.1. O papel da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a igualdade remuneratória entre mulheres e homens e o assédio no trabalho, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo (cfr. Decreto-Lei n.º 78/2026, de 16 de março).

De acordo com a lei orgânica da CITE - Decreto-Lei n.º 78/2026 de 16 de março, a CITE tem, entre outras, as seguintes atribuições:

- nos termos do artigo 4.º, alínea g), apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais

sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

- nos termos do artigo 5.º, alínea a) prestar informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- nos termos do artigo 5.º, alínea c), comunicar ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral os pareceres da CITE que confirmem ou indiquem a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo;
- nos termos do artigo 5.º, alínea d), solicitar, ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral, a realização de visitas aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, podendo essas visitas ser acompanhadas por técnico da CITE.

No âmbito da articulação institucional em matéria de igualdade e não discriminação, importa referir que, nos termos do artigo 186º -I o Código de Processo do Trabalho, “o juiz deve comunicar a decisão à entidade competente na área da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, para efeitos de registo”.

No âmbito das suas competências em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, a intervenção da CITE em matéria de assédio no trabalho deve ser compreendida a partir de um conjunto de dimensões conceptuais, legais e institucionais, designadamente:

- a) **Enquadramento conceptual da violência de género, violência sexual e assédio sexual:** A violência de género não se confunde necessariamente com a violência contra as mulheres, embora esta constitua uma das suas manifestações mais expressivas. A violência de género pode ser exercida por homens e por mulheres, sobre homens e sobre mulheres, e as suas vítimas podem ser de diferentes sexos, orientações sexuais, identidades ou expressões de género. A violência sexual no mundo do trabalho é uma forma de discriminação sexual que pode combinar elementos de violência física e psicológica e incluir uma diversidade de comportamentos, que vão desde comentários ou gestos não desejados e brincadeiras até ao contacto físico breve e agressão sexual. O assédio sexual é uma forma de violência sexual que ocorre comumente no mundo do

trabalho e que é frequentemente categorizado de duas formas: o assédio sexual *quid pro quo* ou o assédio sexual que resulta de um ambiente de trabalho hostil. O assédio sexual *quid pro quo* ocorre quando é exigido a uma trabalhadora ou a um trabalhador um serviço sexual, cuja aceitação ou rejeição será determinante para que quem o exige tome uma decisão favorável ou, pelo contrário, prejudicial para a situação laboral da pessoa assediada.

- b) **Âmbito de aplicação das normas laborais e antidiscriminatórias:** A legislação laboral relativa à não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho, assim como outros normativos que abordam a violência e o assédio no mundo do trabalho, são aplicáveis na relação formal e informal de emprego.
- c) **Fundamento constitucional da proteção da dignidade e da igualdade:** A Constituição da República Portuguesa assegura o princípio da igualdade no artigo n.º 13º- Todos/as os/as cidadãos/ãs têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei; a integridade moral e física das pessoas é inviolável (artigo 25º, 1.); Todos/as os/as trabalhadores/as, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes (...) (artigo 59º).
- d) **Regime laboral do assédio e repartição do ónus da prova:** No plano laboral, importa referir que o n.º 5 do artigo n.º 25º, do Código do Trabalho, preconiza que a repartição de ónus da prova, só deve ser aplicável aos casos em que o assédio tenha um fundamento discriminatório, situação em que é ao/à trabalhador/a que cabe invocar e fundamentar a existência do assédio, impendendo sobre a entidade empregadora o encargo de provar que o ato ou conduta não provém de qualquer motivação discriminatória. Nas situações em que o assédio não assenta em fatores discriminatórios é sobre o trabalhador ou a trabalhadora que impende a prova de todos os seus elementos, nos termos do artigo n.º 342º, nº 1 do Código Civil. Por sua vez, o artigo n.º 29º do Código do Trabalho prevê a proibição da prática de assédio, e determina entender-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator 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. Mais determina o referido normativo que constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física e que a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização.

- e) **Responsabilidade contraordenacional e proteção de denunciantes e testemunhas:** A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. O/A 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.
- f) **Deveres da entidade empregadora na prevenção e resposta ao assédio:** Ainda no âmbito do Código do Trabalho, o artigo n.º 127.º estabelece deveres específicos da entidade empregadora. Em particular, a entidade empregadora deve respeitar e tratar o/a trabalhador/a com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do/a trabalhador/a, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o/a trabalhador/a, designadamente o assédio na alínea a), do n.º 1 – alterado pela Lei n.º 93/2019 de 4 de setembro. Nos termos do mesmo artigo, devem ainda ser adotados códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores/as na alínea k), e que a entidade empregadora deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho alínea l), do n.º 1 do artigo n.º 127º, constituindo contraordenação grave a sua violação.
- g) **Reforço legislativo introduzido pela Lei n.º 73/2017:** A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho no setor privado 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.
- h) **Tutela penal relevante:** No plano penal, importa referir o artigo n.º 154º-A do Código Penal “quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar 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, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.”, sendo a tentativa punível. Nos casos previstos no n.º 1 do artigo n.º 154º-A, podem ser aplicadas ao/à arguido/a as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de

prevenção de condutas típicas da perseguição. A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo a distância. O procedimento criminal depende de apresentação de queixa.

Para além das suas competências legais de apreciação de queixas, prestação de informação e apoio jurídico, articulação com entidades inspetivas e acompanhamento de situações relacionadas com igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, a CITE acompanha igualmente estas matérias junto da União Europeia e de outras instâncias internacionais.

A CITE, enquanto mecanismo nacional para a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, tem competência em matéria de prevenção e acompanhamento de situações de violência e assédio no mundo laboral, quando estejam em causa queixas ou situações relacionadas com a discriminação em razão do sexo, a proteção da parentalidade e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Assim, a CITE promove a realização, tradução, divulgação e dinamização de estudos, relatórios e instrumentos técnicos em matéria de igualdade de género no trabalho e no emprego, com finalidade pedagógica, técnica e institucional, reconhecidos a nível nacional e internacional. Entre estes destacam-se o Relatório V(1) — Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho, apresentado no âmbito da Conferência Internacional do Trabalho, 107.^a Sessão, 2018, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), traduzido e dinamizado pela CITE em articulação com a OIT, bem como o estudo Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) no âmbito do projeto financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu — EEA Grants.

A CITE foi também incumbida de participar na execução da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030 — Portugal + Igual (ENIND), assumindo responsabilidades diretas na implementação de medidas previstas no Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens. Esta intervenção reforça o seu papel na promoção de políticas públicas de igualdade, prevenção da discriminação e combate ao assédio no mundo do trabalho.

Desde 2001, a CITE é igualmente a entidade responsável pela elaboração do Relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, instrumento que sistematiza informação relevante sobre a evolução da

igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho, contribuindo para o acompanhamento, monitorização e avaliação das políticas públicas nesta matéria.

Neste contexto, a CITE promove anualmente campanhas de tolerância zero ao assédio no trabalho e ações de sensibilização e ações de formação sobre assédio no trabalho junto de entidades empregadoras, universidades e no âmbito de protocolos de formação celebrados com diversas entidades, destacando-se no final de 2019, o protocolo celebrado com o CEJ – Centro de Estudos Judiciários.

1.5.2. O papel da Autoridade para as Condições do Trabalho

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais. Compete-lhe o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho em todos os setores de atividade do setor privado ou setor da economia social. Com a entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a ACT tem competência para a fiscalização e controlo da promoção da segurança e saúde no trabalho no âmbito das relações de trabalho com vínculo de emprego público. Também existe o serviço com competência inspetiva do ministério que superintenda ou tutele a entidade empregadora pública e, cumulativamente, à Inspeção-Geral de Finanças.

1.5.3. O papel de outras instituições públicas com competência inspetiva

Existem outras instituições públicas com competência inspetiva que podem rececionar queixas por assédio no trabalho, designadamente a IGF – Inspeção Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria, bem como as Inspeções-Gerais dos Ministérios.

A Inspeção Geral das Finanças - Autoridade de Auditoria, por forma a facilitar a comunicação, disponibiliza formulário para participação eletrónica de queixas de assédio em contexto laboral no setor público, bem como endereço eletrónico específico, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e em conformidade com as atribuições que lhe estão cometidas pelo artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A participação deve conter os elementos necessários à análise dos factos comunicados, com identificação da entidade empregadora pública e do/a(s) visado/a(s) na participação, bem como apresentar todos os meios de prova disponíveis. Deve, igualmente, assentar em indícios/factos fundamentados e preferencialmente acompanhados de prova, porquanto a falta de veracidade das alegações produzidas é suscetível de integrar crime.

Esclarece-se que o/a(s) visado/a(s) na participação, caso não se comprovem as denúncias contra si dirigidas, podem agir judicialmente, designadamente com fundamento na prática do crime de “denúncia caluniosa”, previsto e punido nos termos do artigo n.º 365.º do Código Penal: “Quem, por qualquer meio, perante autoridade ou publicamente, com a consciência da falsidade da imputação, denunciar ou lançar sobre determinada pessoa a suspeita da prática de crime, com intenção de que contra ela se instaure procedimento, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.”

A apresentação da participação não dispensa o uso dos meios graciosos e contenciosos de impugnação de atos administrativos e, nos termos da legislação em vigor, a intervenção da IGF– Autoridade de Auditoria não suspende a contagem de quaisquer prazos administrativos ou judiciais.

Esclarece-se que o tratamento dos dados participados pode implicar a comunicação da sua identidade ao serviço com competência inspetiva do ministério que dirige, superintende ou tutela a entidade empregadora e/ou à entidade empregadora pública, bem como, se aplicável, a outras entidades públicas para efeitos da prevenção e combate da prática de assédio em contexto de trabalho.

A Inspeção Geral das Finanças - Autoridade de Auditoria disponibiliza ainda o endereço eletrónico LTFP.art4@igf.gov.pt para quaisquer comunicações relacionadas com o assédio laboral no setor público, link de acesso ao formulário https://igf.gov.pt/node/add/proc_assedio.

A Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI) é um serviço do Ministério da Administração Interna, com autonomia técnica e administrativa. Funciona como a entidade de controlo externo das forças e serviços de segurança (como PSP, GNR e SEF/AIMA), sendo responsável por auditar, inspecionar e investigar a atuação policial.

A IGAI, como entidade de controlo externo dos atos praticados por elementos das forças de segurança ou de outros organismos sob a tutela do Ministério da Administração Interna, atua de

forma seletiva, sendo que a sua intervenção está restringida à atuação dos elementos referidos que se reconduza à prática de maus tratos, recorrendo à violência de ordem física, psicológica ou moral sobre os/as cidadãos/ãs em violação ou grave desconformidade com normas dirigidas à tutela de direitos fundamentais (vida, liberdade pessoal, integridade física e moral, identidade cultural).

O formulário da queixa pela internet deve ser preenchido tendo em atenção os campos de preenchimento obrigatório, assinalados com asterisco, e de forma fundamentada, indicando, sempre que possível, informação detalhada sobre os factos e a entidade denunciada, o local e a data em ocorreram os fatos (morada e/ou outros pontos de referência), justificação do motivo de denúncia e outras questões relevantes.

No âmbito do assédio moral e sexual no local de trabalho informa-se que as denúncias e dados da IGAI encontram-se disponíveis nos relatórios anuais da tutela. Para registar formalmente uma queixa sobre o assédio no trabalho, deverá utilizar-se a página de queixa online no portal da IGAI, através do link <https://www.igai.pt/pt/QueixaOnline/Pages/default.aspx>. A submissão da queixa só ocorre após selecionada a opção Submeter/Enviar.

Em alternativa, pode-se enviar o formulário devidamente preenchido, para a IGAI por outra via: correio registado com aviso de receção, por email ou entregá-lo, pessoalmente durante o horário de expediente, nas instalações desta Inspeção-Geral. Apenas quem tem cartão do cidadão válido pode submeter a queixa *online*.

A Inspeção-Geral da Educação e Ciência (IGEC) é o organismo do Estado português responsável por auditar, fiscalizar e avaliar o sistema educativo e científico. A sua missão inclui assegurar o cumprimento da lei nas escolas públicas, privadas e no ensino superior, promovendo a qualidade e a equidade no ensino.

Para formalizar uma exposição ou queixa, utilize os canais oficiais através do link <https://www.gov.pt/servicos/realizar-exposicao-queixa-de-um-estabelecimento-de-ensino-ou-servico-do-ministerio-da-educacao-e-ciencia> do Ministério de Educação.

A Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS) é um serviço central do Ministério da Saúde tem como missão auditar, inspecionar, fiscalizar e desenvolver a ação disciplinar em todo o setor da saúde, garantindo o cumprimento da lei e elevados padrões de qualidade na prestação de cuidados de saúde.

Para formalizar uma queixa ou denúncia sobre o assédio deverá ser efetuado no canal de denuncia da IGAS através do link <https://www.igas.min-saude.pt/canal-de-denuncias/>.

Para garantir a conformidade da implementação desses canais de denúncia, a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro (que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações) concretiza os requisitos e procedimentos a adotar nos canais de denúncias, interno e externo.

Em cumprimento da lei e, relativamente aos canais de denúncia, a IGAS:

- Garante a independência, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses no tratamento e análise das denúncias recebidas, sendo que, em qualquer caso, o/a denunciante é protegido/a contra qualquer forma de retaliação, dispondo, ainda, da possibilidade de apresentação de denúncia anónima; e
- Adotará uma postura de responsabilidade, independência e idoneidade na receção, na investigação e no tratamento das denúncias.

A IGAS disponibiliza o canal +Transparente para a apresentação de denúncias que envolvam apenas trabalhadores/as da IGAS. A denúncia poderá ser feita através do link <https://igas.form.maistransparente.com/>

Nas denúncias externas que abrangem a comunicação de informações sobre as infrações reportadas à IGAS, enquanto autoridade competente, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 2.º do RGPD (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro), bem como os atos de corrupção e infrações conexas, nos termos dos artigos 3.º e 8.º do RGPC (em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro). A denúncia poderá ser feita através do link <https://igas.formext.maistransparente.com/>

1.5.4. Ministério Público e Tribunais

Em caso de crime ou litígio, o/a trabalhador/a pode apresentar queixa junto das autoridades judiciais. O assédio pode originar:

- Ação judicial por danos morais e materiais;
- Processo disciplinar interno contra o/a agressor/a;
- Despedimento por justa causa do/a assediador/a, se comprovado.

O assédio sexual e moral aboral é uma realidade que não pode ser ignorada pelas organizações modernas. Não se trata apenas de uma violação de direitos fundamentais, mas ainda um obstáculo à produtividade, ao bem-estar e à sustentabilidade organizacional.

Combater o assédio exige mais do que boas intenções - requer políticas concretas, liderança ética, formação contínua e, sobretudo, um compromisso firme com a dignidade humana. É importante promover ambientes laborais saudáveis, inclusivos e seguros não é apenas um dever legal.

1.6.O papel das entidades empregadoras na prevenção e no combate ao assédio no trabalho

As entidades empregadoras têm a responsabilidade legal e moral de proteger os/as trabalhadores/as contra qualquer forma de assédio, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável. As suas obrigações incluem:

- Implementar políticas de prevenção e combate ao assédio;
- Informar e formar os/as trabalhadores/as sobre os seus direitos e deveres;
- Agir imediatamente perante denúncias ou suspeitas fundadas;
- Cooperar com as autoridades competentes, como a CITE, a ACT, as instituições com competência inspetiva, os tribunais, entre outras;
- Integrar a prevenção do assédio nos processos de gestão de desempenho, recrutamento e avaliação.

No âmbito do Artigo n.º 127.º do Código do Trabalho em Portugal estabelece as obrigações e deveres da entidade empregadora para com o/a trabalhador/a. Na sua redação atualizada pela Agenda do Trabalho Digno, este artigo reforça de forma explícita o combate ao assédio no trabalho.

A entidade empregadora está legalmente obrigada a cumprir os seguintes pontos fundamentais:

1. Respeito pela Dignidade e Combate ao Assédio
2. Tratamento digno: Tratar o trabalhador com urbanidade e probidade.
3. Prevenção do assédio: Evitar e afastar quaisquer atos discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes, nomeadamente situações de assédio.
4. Códigos de Boa Conduta: Adotar e divulgar regulamentos internos para prevenir e combater o assédio no local de trabalho.

5. Condições de Trabalho e Retribuição Pagamento pontual: Garantir o pagamento pontual de uma retribuição justa e adequada ao trabalho prestado.
6. Ambiente seguro: Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral.
7. Adaptação do trabalho: Adaptar o trabalho à pessoa, procurando atenuar o trabalho monótono ou cadenciado.
3. Desenvolvimento Profissional e Pessoal
8. Formação contínua: Contribuir para o aumento da produtividade e empregabilidade, fornecendo formação profissional adequada.
9. Conciliação da vida privada: Promover condições que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador.
10. Autonomia técnica: Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, sempre que a sua profissão exija regras deontológicas específicas.

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Com efeito, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas, a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

O código de boa conduta para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho visa não só o cumprimento desse imperativo legal, mas sobretudo um compromisso que as entidades empregadoras assumem a prevenção e o combate a todos comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores de uma política de tolerância zero em relação a essas condutas.

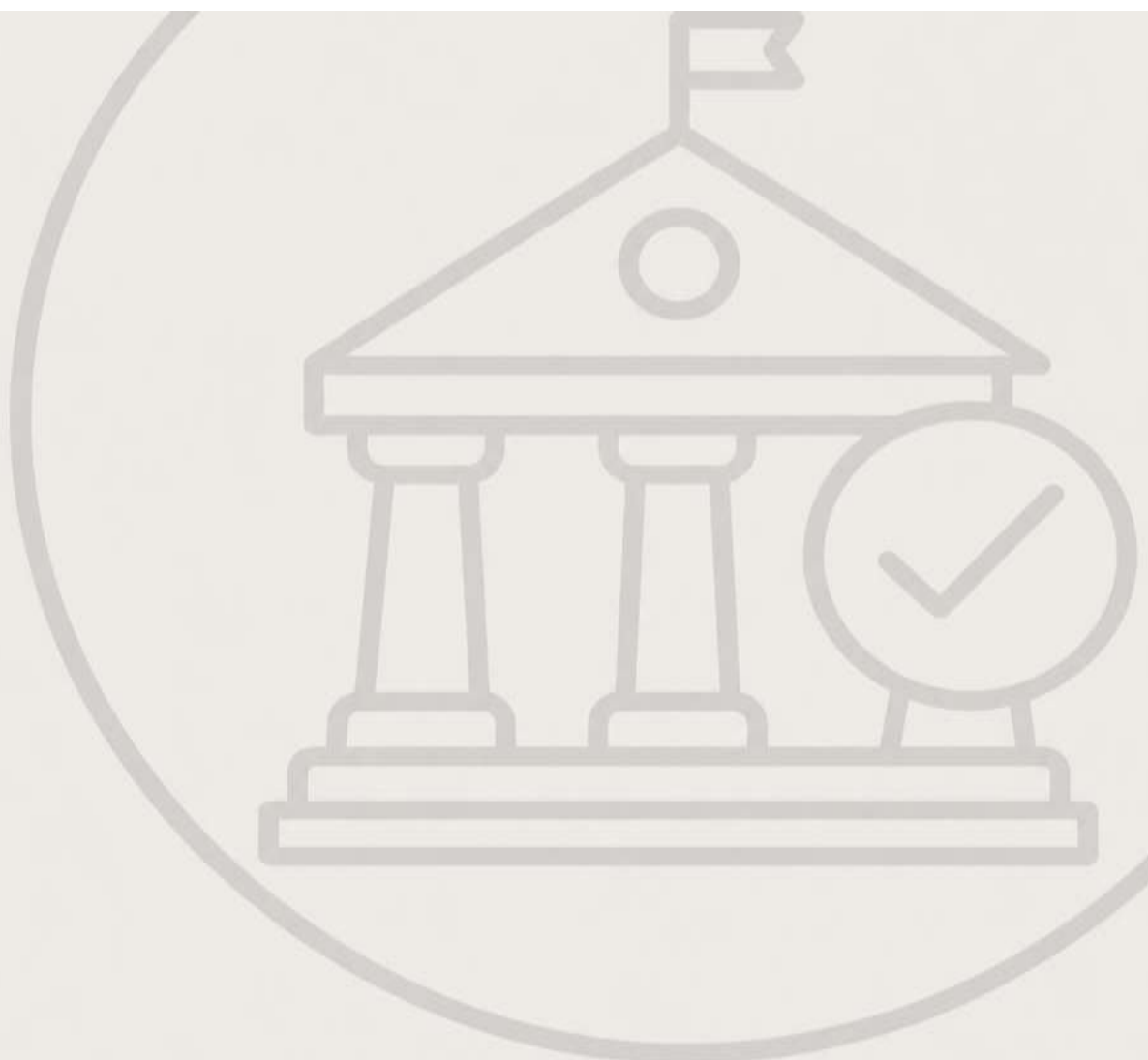
Qualquer participação ou denúncia, no âmbito do Código, pode ser efetuado através do endereço de correio eletrónico ou pelo canal de denúncia da entidade.

A jurisprudência tem vindo igualmente a reforçar o papel das entidades empregadoras na prevenção do assédio. Cada vez mais decisões reconhecem que a entidade empregadora tem o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e digno.

Assim, quando a entidade empregadora não adota medidas adequadas para prevenir ou sancionar comportamentos de assédio, pode ser responsabilizada civilmente pelos danos sofridos pela vítima.

A jurisprudência portuguesa demonstra uma crescente sensibilidade para o fenómeno do assédio sexual no trabalho e tem contribuído para clarificar os critérios jurídicos aplicáveis à sua identificação. Contudo, persistem desafios significativos, nomeadamente no domínio da prova e na delimitação entre assédio e conflitos laborais.

A evolução futura da jurisprudência dependerá em grande medida da consolidação de critérios interpretativos mais uniformes e da continuação do reforço das políticas de prevenção e proteção das vítimas no contexto laboral.



2. Aplicação do quadro jurídico, práticas jurisdicionais e instituições públicas

2.1. Dados nacionais sobre a prevalência de assédio sexual no trabalho

Apesar do reforço do enquadramento legal, o assédio sexual no trabalho continua a ser um fenómeno relevante na realidade portuguesa. Os dados nacionais demonstram que muitas situações não são formalmente denunciadas, o que dificulta a obtenção de dados estatísticos totalmente representativos.

A análise dos dados nacionais disponíveis permite concluir que o assédio sexual no trabalho não deve ser entendido como um fenómeno residual em Portugal. Embora os dados formais de queixas e denúncias apresentem uma expressão estatística reduzida, os estudos de prevalência revelam uma realidade mais ampla, marcada por subnotificação e por dificuldades no recurso aos mecanismos formais de denúncia.

Os dados provenientes de inquéritos do Instituto Nacional de Estatística (INE) confirmam que uma percentagem relevante da população entre os 18 e os 74 anos que trabalha ou já trabalhou afirma ter sido vítima de comportamentos de natureza sexual indesejada no contexto laboral.

Os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), através do Inquérito sobre Segurança no Espaço Público e Privado, reforçam esta leitura. Entre as pessoas que trabalham ou já trabalharam, 12,3% das mulheres e 5,2% dos homens afirmaram ter sido vítimas de assédio sexual em contexto de trabalho. Estes resultados evidenciam que as mulheres são desproporcionalmente afetadas por este fenómeno, embora os homens também possam ser vítimas.

2.1.1. Estudo sobre o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal

No âmbito do projeto promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), envolvendo várias entidades parceiras, com financiamento do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEA Grants, foi elaborado um estudo sobre o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), entre 2014 e 2016, revelando que cerca de 12,6% da população ativa em Portugal afirmou já ter sido vítima de assédio sexual no trabalho ao longo da sua vida profissional. O mesmo estudo indicou ainda que aproximadamente 16,5% dos/as trabalhadores/as referiram ter sido vítimas de assédio moral no contexto laboral, evidenciando a relevância destas práticas no ambiente de trabalho.

Os dados demonstram igualmente que as mulheres são desproporcionalmente mais afetadas pelo assédio sexual, embora os homens também possam ser vítimas. Em muitos casos, a pessoa agressora ocupa uma posição hierárquica superior à da vítima, o que contribui para o silêncio e para a dificuldade em denunciar estas situações.

2.2. Análise quantitativa dos dados administrativos

2.2.1. Dados das queixas tratadas pela CITE

A análise centra-se nos dados das queixas entradas e analisadas pela CITE no período de 2015 a 2024, distinguindo as categorias de assédio moral, assédio sexual e assédio sexual e moral, bem como a desagregação por sexo quando disponível.

No período compreendido entre 2015 e 2024, as denúncias submetidas à CITE concentraram-se predominantemente na tipologia de assédio moral. Em contrapartida, o assédio sexual registou uma expressão estatística residual, limitando-se a dois episódios isolados. Este número ascende a seis ocorrências caso se contabilizem as situações cumulativas de assédio moral e sexual.

Embora os dados estatísticos apontem para uma reduzida expressão numérica do assédio sexual, os resultados exigem uma interpretação prudente. A escassez de denúncias formais não sinaliza a inexistência do problema, mas sim barreiras estruturais e psicológicas. Entre estas destacam-se o receio de retaliação, o estigma social, a vulnerabilidade laboral, a complexidade probatória ou a preferência por canais de resolução alternativos.

Tabela 1 - Análise comparativa das queixas por tipologia de Assédio no Trabalho no período de 2015-2024

Ano	Assédio moral M	Assédio moral H	Total Moral	Assédio sexual M	Assédio sexual H	Total Sexual	Assédio sexual e moral M	Assédio sexual e moral H	Total Moral e Sexual	Total M	Total H	Total
	M = Mulheres	H = Homens	Total	M = Mulheres	H = Homens	Total	M = Mulheres	H = Homens	Total	M = Mulheres	H = Homens	Total
2015	-	-	8	-	-	1	-	-	0	-	-	9
2016	3	1	4	0	0	0	0	0	0	3	1	4
2017	2	0	2	1	0	1	1	0	1	4	0	4
2018	2	0	2	0	0	0	2	1	3	4	1	5
2019	12	0	12	0	0	0	0	0	0	12	0	12
2020	2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1	3
2021	3	1	4	0	0	0	0	0	0	3	1	4
2022	5	1	6	0	0	0	0	0	0	5	1	6
2023	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
2024	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	31	4	35	1	0	1	3	1	4	35	5	40

Nota: Os dados de 2015 não estão desagregados por sexo. **Fonte:** CITE/2025

Mais se informa que de acordo com os dados estatísticos recolhidos pela CITE, e pelo número de pareceres aprovados na comissão tripartida, constata-se que as trabalhadoras grávidas e as mulheres e os homens que regressam de uma licença parental, podem sofrer assédio por parte das entidades empregadoras, ou por parte dos seus colegas de trabalho ou dos seus superiores. Refere, a título de exemplo, os pedidos de pausas para amamentação ou outras disposições favoráveis à conciliação entre atividade profissional e a vida familiar podem resultar em tratamentos humilhantes, violência psicológica, deslocalização do posto de trabalho e outras medidas de pressão que visam isolar as trabalhadoras e os trabalhadores e a forçá-los a demitirem-se.

2.2.2. Dados da ACT sobre assédio

A análise dos dados estatísticos disponibilizados pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) permite complementar a leitura dos dados administrativos relativos ao assédio no trabalho, em especial no que respeita à intervenção inspetiva e à identificação de infrações no âmbito laboral.

Importa, contudo, assinalar uma diferença metodológica relevante entre os períodos analisados. Para os anos de 2023 e 2024, os dados encontram-se agregados na categoria geral de assédio, nos termos dos procedimentos relativos ao artigo 29.º do Código do Trabalho. Assim, estes dados não distinguem entre assédio moral e assédio sexual, o que limita a comparação direta com os anos anteriores.

Tabela 2 - Informação sobre os dados estatísticos da ACT (2024-2023)

Anos	Assédio	
	Advertências	Infrações Autuadas
2024	2	18
2023	1	13

Fonte: Agregação dos dados dos procedimentos relativos ao Assédio – art.º 29.º do CT a partir de 2023 (assédio)

No período anterior, entre 2015 e 2022, os dados da ACT encontravam-se desagregados entre assédio moral e assédio sexual. Neste período, o assédio moral apresenta uma expressão muito superior nos dados inspetivos, com 12 advertências e 138 infrações autuadas. Por sua vez, o assédio sexual surge com uma expressão estatística muito reduzida, não tendo sido registadas advertências e tendo sido identificadas 4 infrações autuadas no total do período.

Tabela 3 - Informação sobre os dados estatísticos da ACT (2015-2022)

Anos	Assédio Moral		Assédio Sexual	
	Advertências	Infrações Autuadas	Advertências	Infrações Autuadas
2022	1	19	0	0
2021	2	19	0	1
2020	4	17	0	1
2019	1	14	0	0
2018	0	17	0	0
2017	1	22	0	2
2016	0	18	0	0
2015	3	12	0	0

Fonte: Dados dos Relatórios de Atividade Inspetiva de 2015-2022 (assédio moral e sexual)

Estes dados evidenciam que, nos registos inspetivos da ACT, o assédio moral surge de forma mais visível do que o assédio sexual. A reduzida expressão estatística do assédio sexual nos dados da ACT não permite concluir que o fenómeno seja inexistente ou pouco relevante no contexto laboral. Pode antes refletir dificuldades de denúncia, prova, enquadramento jurídico, classificação estatística ou recurso a outros canais institucionais. Também neste período, a ausência de dados desagregados por sexo limita a possibilidade de identificar padrões diferenciados de incidência, denúncia ou atuação inspetiva relativamente a mulheres e homens.

Em síntese, os dados da ACT confirmam a existência de procedimentos inspetivos relativos ao assédio no trabalho e demonstram uma presença continuada de infrações autuadas ao longo do período analisado.

2.2.3. Informação disponível de outras entidades públicas e limitações de comparabilidade

Para além da CITE e da ACT, existem outras entidades públicas com competências relevantes em matéria de prevenção, fiscalização, acompanhamento ou tratamento de situações de assédio no trabalho, designadamente a Inspeção-Geral de Finanças (IGF), as inspeções-gerais setoriais e outras entidades com poderes inspetivos ou disciplinares, consoante o setor de atividade e a natureza da relação laboral em causa.

Para efeitos da análise, importa sobretudo assinalar que a informação estatística disponível não é uniforme entre entidades, setores e anos. As diferentes entidades recolhem e apresentam dados com critérios, categorias e níveis de detalhe distintos, o que limita a comparabilidade da

informação sobre assédio sexual no trabalho. Em alguns casos, os dados são agregados sob a categoria geral de assédio; noutros, podem distinguir entre assédio moral e assédio sexual; e, noutros ainda, a informação pode estar integrada em categorias mais amplas, como discriminação, condições de trabalho, procedimentos disciplinares ou violência no trabalho.

Esta falta de harmonização dificulta a análise da evolução do fenómeno ao longo do tempo e impede uma leitura comparável entre entidades. Acresce que, em muitos casos, não se encontram disponíveis dados desagregados por sexo, setor, tipo de vínculo laboral, duração dos procedimentos, resultado dos processos, sanções aplicadas ou medidas de reparação adotadas. Esta limitação condiciona a avaliação da efetividade dos mecanismos existentes e da resposta institucional às situações de assédio sexual no trabalho.

Neste sentido, recomenda-se o reforço da recolha harmonizada, sistemática e comparável de dados por parte das entidades competentes, incluindo informação sobre queixas, denúncias, procedimentos disciplinares, processos inspetivos, contraordenações, decisões judiciais, sanções, medidas de reparação e dados desagregados por sexo sempre que possível. Esta melhoria permitiria uma avaliação mais rigorosa da prevalência do fenómeno, da eficácia das respostas institucionais e da adequação das medidas de prevenção e proteção existentes.

2.3. Análise qualitativa das decisões jurisdicionais

2.3.1. Tipologias de situações de assédio sexual – estudos de casos

A análise de estudos de caso permite evidenciar a diversidade de formas através das quais o assédio sexual se manifesta e a dificuldade, ainda persistente, em reconhecer juridicamente determinadas condutas como atentatórias da dignidade, da liberdade sexual e da integridade moral das vítimas. Apesar de se registar hoje uma maior consciencialização social sobre o fenómeno, subsistem dúvidas relevantes quanto à delimitação do conceito de assédio sexual, bem como à perceção da gravidade de comportamentos que continuam fortemente naturalizados em vários contextos sociais e profissionais.

Com efeito, muitas situações de assédio sexual não são imediatamente identificadas como tal, quer por quem as pratica, quer, por vezes, pelas próprias vítimas, sobretudo quando se apresentam sob formas banalizadas, aparentemente informais ou socialmente toleradas. Essa normalização social contribui para a invisibilização do fenómeno e para a desvalorização dos seus efeitos.

Os exemplos seguintes ilustram diferentes formas de manifestação de comportamentos de natureza sexual indesejada, alguns ocorridos em espaços públicos, outros em contextos funcionalmente ligados ao trabalho, todos eles relevantes para compreender o modo como a dignidade da vítima pode ser afetada por condutas verbais, não verbais ou físicas.

Hoje em dia as mulheres portuguesas têm maior consciência e principalmente, clareza para identificar as situações de assédio sexual e têm também maior capacidade de reação quando são alvo desse mesmo assédio sexual.

A verdade é que ainda há muitas dúvidas sobre o que é exatamente o assédio sexual.

Há certas condutas que estão tão naturalizadas, que, pese embora sejam sentidas de forma danosa pelas vítimas, não são percecionadas pelas pessoas agressoras e mesmo por muitas vítimas.

“Naquele dia de inverno, Ana Rita estava à espera do autocarro no terminal rodoviário. Sentiu-se observada. Um homem “na casa dos 60 anos” estava a masturbar-se enquanto “olhava fixamente com um risinho sinistro” para ela. “Fiquei em pânico”, conta. Fonte: [peça jornalística de Rui Casanova para o Obsrvador, 05.08.2021](#)

Rodrigo Faria (nome fictício), 29 anos: *“Faço demonstrações de vendas de produtos em casa de clientes. Estava em casa de um senhor mais velho. O namorado dele, mais novo, estava presente. Quando comecei a fazer a demonstração, o senhor começou a ter conversas super-sexuais. E o namorado estava a começar a ficar constrangido. De repente, começou a encostar-se a mim, a tocar-me. Chegou ao ponto em que, quando estava a fazer a demonstração para os dois, do nada recebi uma mensagem pelo WhatsApp dele totalmente nu. Eu disse que a demonstração estava terminada, saí e fiz queixa na empresa, não na polícia, para que aquele local ficasse sinalizado e não houvesse mais situações do mesmo género”. Fonte: [peça jornalística de Rui Casanova para o Obsrvador, 05.08.2021](#)*

Um homem aproximou-se por trás de Andreia (nome fictício) numa loja e disse-lhe ao ouvido: *“És toda boa, pagava-te 100 euros”*. Fonte: [peça jornalística de Rui Casanova para o Obsrvador, 05.08.2021](#)

Raquel T., 25 anos: *“Aconteceu em Lisboa, num centro comercial qualquer. Eu descia as escadas rolantes com o meu companheiro da altura. Vinha de saia, lembro-me que estava calor. Um homem de 30-40 anos ultrapassou-me e, no movimento, colocou a mão entre as minhas*

nádegas com convicção. Olhei para trás, preparada para disparatar, mas ele riu-se para mim. Virou-se para mim, para ter a certeza que eu o tinha visto e lançou-me um smirk [sorriso mal-intencionado] que me petrificou. Não consegui dizer nem fazer nada. Ainda hoje ando com as costas viradas para o corrimão das escadas rolantes”. Fonte: [peça jornalística de Rui Casanova para o Observador, 05.08.2021](#)

Beatriz Ribeiro, 24 anos. “É o meu caso mais chocante. Foi durante uma manhã, quando comecei a ir para a escola sozinha de metro. Devia andar no 8º ano. Um homem sentou-se à minha frente e começou a masturbar-se a olhar para mim. Na altura, lembro-me de não perceber muito bem o que estava a acontecer. Só me lembro de perceber que devia tentar não fazer contacto visual com ele. Estava mais gente no metro. Ninguém fez nada.” Fonte: [peça jornalística de Rui Casanova para o Observador, 05.08.2021](#)

2.3.1.1. Mitos, normalização social e perceção do fenómeno

Para além destes casos, importa atender aos mitos e preconceitos que continuam a condicionar a perceção social do assédio sexual. Expressões como “estava mesmo a pedi-las”, “o piropo é um elogio” ou “se não disse nada é porque gostou” revelam representações profundamente enraizadas que tendem a desresponsabilizar o agressor e a transferir para a vítima o peso da interpretação do sucedido. Tais discursos são incompatíveis com uma compreensão juridicamente adequada do assédio sexual.

(https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf)

Ninguém pede para ser assediado. A forma de vestir, de estar ou de circular no espaço público ou profissional não constitui justificação para comportamentos de natureza sexual indesejada. O elemento central do assédio sexual reside precisamente na ausência de consentimento, reciprocidade ou solicitação. Sempre que um comportamento de natureza sexual é imposto à vítima e afeta a sua dignidade, liberdade ou segurança, está em causa uma conduta juridicamente relevante. (https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf)

2.3.1.2. Relevância jurídico penal dos casos apresentados

Todavia, apesar da crescente visibilidade do fenómeno, o ordenamento penal português não autonomiza o assédio sexual como tipo legal independente nos termos em que o conceito surge formulado no Código do Trabalho. No plano penal, a tutela encontra-se dispersa por diferentes incriminações, entre as quais assume especial relevância o crime de importunação sexual,

previsto no artigo 170.º do Código Penal “*Importunação sexual - Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constringendo-a a contacto de natureza sexual, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal*”.

Nos termos deste preceito, é punido quem importunar outra pessoa através da prática, perante ela, de atos de carácter exibicionista, da formulação de propostas de teor sexual ou do constringimento a contacto de natureza sexual. Em termos simplificados, o tipo legal abrange três grandes grupos de condutas: exibicionismo, propostas de teor sexual e constringimento a contacto físico de natureza sexual.

Acresce que, em 2015, foi introduzido no Código Penal o artigo n.º 154.º-A “*Perseguição – 1 - Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar 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, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.2 - A tentativa é punível.3 - Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição.4 - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância.5 - O procedimento criminal depende de queixa*”.

Este artigo é relativo ao crime de perseguição, aplicável a situações em que, de modo reiterado, alguém persegue ou assedia outra pessoa, de forma apta a provocar medo, inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação.

2.3.2. A prática dos tribunais portugueses em matéria de assédio sexual no trabalho

2.3.2.1. A interpretação do conceito de assédio sexual pelo Supremo Tribunal de Justiça

A jurisprudência dos tribunais portugueses, em especial do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), tem desempenhado um papel relevante na concretização do conceito jurídico de assédio no trabalho. Embora o artigo n.º 29.º do Código do Trabalho estabeleça a definição legal de assédio,

cabe aos tribunais determinar, em cada caso concreto, se determinados comportamentos preenchem os requisitos necessários para a sua qualificação jurídica.

De acordo com a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), o assédio caracteriza-se por comportamentos que atentam contra a dignidade do/a trabalhador/a e criam um ambiente de trabalho hostil ou humilhante. Num acórdão de 12 de abril de 2024, o Supremo Tribunal de Justiça sublinhou que o assédio envolve comportamentos ofensivos da dignidade da/o trabalhador/a, afirmando que:

“o assédio moral pressupõe comportamentos reais e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador (...) nem todo o conflito no trabalho constitui assédio.”

Esta posição jurisprudencial evidencia que os tribunais procuram distinguir o assédio de conflitos laborais normais ou de decisões legítimas de gestão empresarial, evitando uma interpretação excessivamente ampla do conceito.

O mesmo acórdão refere ainda que não é necessário provar que o agressor tinha intenção direta de prejudicar a vítima, bastando que o comportamento tenha como efeito a criação de um ambiente degradante ou hostil para o trabalhador. Esta interpretação resulta diretamente da redação do artigo n.º 29.º do Código do Trabalho, que admite que o assédio exista mesmo sem um objetivo deliberado de causar dano, desde que o comportamento seja objetivamente apto a produzir esse resultado. Este é um aspeto positivo, já que o que é importante é a forma como a vítima perceciona, independente de existir uma intenção.

2.3.2.2. A relevância da prova nos processos de assédio

Outro aspeto frequentemente abordado na jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça diz respeito à dificuldade de prova destas situações. Como o assédio ocorre muitas vezes sem testemunhas diretas, os tribunais tendem a valorizar a análise global das circunstâncias e a apreciação conjunta de diversos indícios.

Num acórdão recente do Supremo Tribunal de Justiça de 2024, relativo à resolução do contrato de trabalho por alegado assédio sexual, o tribunal admitiu que a descrição inicial dos factos pode ser posteriormente concretizada no processo judicial, desde que existam elementos suficientes que permitam avaliar os comportamentos alegados. Nesse sentido, o tribunal afirmou que a comunicação da resolução do contrato pode incluir expressões genéricas relativas ao assédio, que serão depois densificadas no processo judicial.

Este entendimento revela uma preocupação do tribunal em não exigir um nível excessivo de detalhe numa fase inicial, reconhecendo as dificuldades que as vítimas podem enfrentar ao relatar comportamentos desta natureza.

2.3.2.3. A avaliação global dos comportamentos

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça também tem enfatizado que a análise do assédio deve ser feita considerando o conjunto das condutas e o seu impacto ao longo do tempo. Num acórdão de 29 de março de 2012, processo n.º 429/09.9TTLSB.L1.S, o tribunal afirmou que uma situação de assédio pode resultar da acumulação de comportamentos que, isoladamente, poderiam não parecer ilícitos, mas que, quando analisados no seu conjunto e na sua continuidade temporal, são suscetíveis de afetar a dignidade do/a trabalhador/a:

“Configura-se uma situação de assédio ou mobbing quando comportamentos que isoladamente não seriam ilícitos, considerados globalmente e prolongados no tempo, são aptos a criar desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a dignidade profissional e a integridade moral do/a trabalhador/a.”

Esta abordagem demonstra que os tribunais procuram avaliar o contexto global da relação laboral, evitando análises excessivamente fragmentadas dos comportamentos.

Este acórdão tornou-se particularmente relevante porque clarificou que o assédio não se reduz a atos isolados particularmente graves, podendo resultar de uma prática continuada de comportamentos hostis ou humilhantes.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 11 de dezembro de 2024

Processo n.º 1794/23.0T8MTS-A.P1.S1

Neste caso, o tribunal analisou uma situação em que uma trabalhadora resolveu o contrato de trabalho invocando a existência de assédio moral e sexual por parte da entidade empregadora.

O Supremo Tribunal de Justiça abordou uma questão processual relevante: a forma como os factos devem ser apresentados na comunicação de resolução do contrato. O tribunal entendeu que a comunicação escrita dirigida ao empregador não necessita de conter uma descrição extremamente detalhada dos comportamentos de assédio.

Segundo o Tribunal: *“a indicação dos factos na comunicação de resolução pode ser “sucinta”, podendo a sua concretização ocorrer posteriormente no processo judicial.”*

O tribunal reconheceu também que a vítima pode encontrar-se numa situação de grande fragilidade emocional, o que justifica uma interpretação menos formalista das exigências processuais.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 15 de dezembro de 2022

Processo n.º 537/20.5T8BRR.L1-4

Neste caso, o tribunal analisou uma alegada situação de assédio sexual entre um sócio-gerente e uma trabalhadora da empresa. O tribunal destacou que o assédio sexual corresponde a:

“um comportamento indesejado de carácter sexual (...) suscetível de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.”

No entanto, o tribunal concluiu que, no caso concreto, não estava demonstrado que a relação entre as partes tivesse deixado de ser voluntária, não se provando a existência de comportamentos coercivos.

Este acórdão evidencia a importância da prova do carácter indesejado do comportamento, elemento essencial para a qualificação jurídica do assédio sexual.

2.3.3. Consequências jurídicas reconhecidas pela jurisprudência

Quando os tribunais reconhecem a existência de assédio sexual no trabalho, podem surgir diversas consequências jurídicas. O assédio constitui uma violação dos deveres fundamentais da entidade empregadora e pode originar responsabilidade disciplinar, civil e contraordenacional.

Nos termos da legislação laboral portuguesa, a prática de assédio confere à vítima o direito a ser indemnizada pelos danos sofridos, incluindo danos patrimoniais e não patrimoniais. Além disso, o assédio constitui uma contraordenação muito grave e pode justificar a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do/a trabalhador/a com justa causa.

A jurisprudência tem igualmente reforçado a ideia de que o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho digno e seguro, devendo adotar medidas preventivas e reagir adequadamente quando tenha conhecimento de comportamentos assediadores.

A análise da jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça demonstra que os tribunais portugueses têm procurado desenvolver critérios interpretativos claros para a identificação do assédio sexual no trabalho. Entre os principais princípios afirmados pela jurisprudência destacam-se a proteção da dignidade do/a trabalhador/a, a necessidade de avaliar os

comportamentos no seu contexto global e a importância de distinguir o assédio de conflitos laborais comuns.

Ao mesmo tempo, os tribunais reconhecem as dificuldades probatórias inerentes a este tipo de situações, adotando uma abordagem flexível na apreciação dos factos. Desta forma, a jurisprudência desempenha um papel essencial na concretização das normas do direito do trabalho e na proteção efetiva das vítimas de assédio no contexto laboral.

2.3.3.1. Análise crítica da jurisprudência portuguesa sobre assédio sexual

A análise da jurisprudência portuguesa revela uma evolução progressiva na forma como os tribunais interpretam e aplicam o regime jurídico do assédio sexual no trabalho. No entanto, subsistem algumas dificuldades e tensões interpretativas.

2.3.3.2. Uma evolução gradual na proteção da dignidade do/a trabalhador/a

Nos últimos anos, a jurisprudência tem demonstrado uma crescente preocupação com a proteção da dignidade da pessoa no contexto laboral. Os tribunais têm reconhecido que o assédio constitui uma violação grave dos direitos fundamentais do/a trabalhador/a, nomeadamente da sua integridade moral e da sua liberdade sexual.

Este reconhecimento tem conduzido a decisões que valorizam a análise do contexto global da relação laboral e o impacto psicológico dos comportamentos sobre a vítima.

2.3.3.3. Persistência de dificuldades probatórias

Um dos principais problemas identificados na jurisprudência portuguesa prende-se com a prova do assédio sexual. Estes comportamentos ocorrem frequentemente em contextos privados, sem testemunhas diretas, o que dificulta a demonstração objetiva dos factos.

Embora os tribunais admitam a prova através de indícios e testemunhos indiretos, muitos processos acabam por não resultar na condenação do/a agressor/a devido à insuficiência de prova. Esta realidade contribui para a subnotificação das situações de assédio e para a dificuldade de responsabilização dos/as autores/as.

2.3.3.4. Tendência para distinguir assédio de conflitos laborais

Outra característica da jurisprudência portuguesa é a preocupação em evitar a banalização do conceito de assédio. Os tribunais frequentemente sublinham que nem todo o conflito no trabalho constitui assédio, sendo necessário demonstrar que os comportamentos atingem um determinado grau de gravidade ou intensidade.

Esta posição procura garantir equilíbrio na aplicação da lei, mas pode também dificultar o reconhecimento de situações de assédio mais subtis ou menos explícitas.



3. Conclusões e Recomendações

3.1. As lacunas na legislação portuguesa

Uma primeira lacuna prende-se com o facto de vários ilícitos relevantes neste domínio dependerem de queixa da vítima. Tal sucede, designadamente, com o crime de perseguição previsto no artigo 154.º-A do Código Penal, cujo procedimento criminal depende de queixa. Esta dependência processual pode constituir obstáculo sério à efetividade da tutela, tendo em conta que muitas vítimas demoram tempo a reconhecer a gravidade dos factos, a reunir condições emocionais para os denunciar ou a ultrapassar o receio de represálias.

Acresce a questão dos prazos. Em matéria penal, a limitação temporal para o exercício da queixa e os prazos de prescrição podem revelar-se desajustados à realidade do assédio sexual, em que o silêncio, a vergonha, o medo, a dependência hierárquica e a auto culpabilização frequentemente atrasam a denúncia. Este desfazamento entre o tempo jurídico e o tempo vivido pela vítima constitui uma fragilidade estrutural do sistema de proteção.

Outra insuficiência relevante reside na cobertura penal incompleta de determinados comportamentos. A formulação do artigo n.º 170.º do Código Penal não coincide integralmente com a definição mais ampla de assédio sexual acolhida no artigo n.º 29.º do Código do Trabalho. Assim, comportamentos não verbais, intimidatórios ou humilhantes, que não se traduzam claramente em ato exibicionista, proposta de teor sexual ou constrangimento a contacto de natureza sexual, podem escapar ao enquadramento penal, apesar de atentarem gravemente contra a dignidade da pessoa. O mesmo sucede com determinadas verbalizações degradantes, obscenas ou sexualmente humilhantes que não assumam a forma de proposta sexual, mas que contribuam para a criação de um ambiente hostil e ofensivo.

De igual modo, a lei penal nem sempre reflete com suficiente densidade as especificidades da vulnerabilidade da vítima em determinados contextos, designadamente em situações de assimetria etária, dependência funcional, hierárquica ou económica, ou em ambientes profissionais marcados por precariedade, isolamento ou forte relação de subordinação.

Assim, identifica-se as seguintes lacunas na lei:

- O facto de ser crime semipúblico: A queixa – a obrigatoriedade de sujeitar a vítima a apresentar queixa e o facto de existir um prazo de 6 meses para o fazer.
- Prazo de prescrição: O crime do artigo n.º 170.º do Código Penal, sem agravação, punido com uma pena de prisão até 1 ano, prescreve no prazo de 5 anos.

- É sabido que muitas das vezes as vítimas só conseguem falar do assunto muito tempo depois.
- A redação atual não pune os comportamentos não verbais. O exemplo de alguém que fixa uma vítima, que a segue com os olhos, intimida, humilha, hostiliza e decididamente viola a dignidade da pessoa,
- Nem os verbais que não sejam propostas de cariz sexual. Ouvimos muitas vezes vítimas que se sentiram humilhadas, hostilizadas com comentários como: “Tens boca de broche” ou “Tens umas mamas que parecem uns melões!”

Apesar de verbais, não tendo cariz sexual, não são punidos!

- Não há distinção entre a vítima ter 14 ou 25 anos.

O artigo n.º 171.º do Código Penal prevê a agravação quando a vítima tem menos de 14 anos, mas acima dos 14 anos não há distinção.

As fragilidades da tutela jurídica assumem especial gravidade quando confrontadas com os efeitos que o assédio sexual pode produzir na vida da vítima. Para além da violação imediata da dignidade, estes comportamentos podem gerar depressão, ansiedade, insegurança, vergonha, auto culpabilização, retraimento comportamental, perda de autoestima e perturbação da identidade pessoal e profissional. Em contexto laboral, acrescem frequentemente efeitos na assiduidade, no rendimento, na progressão na carreira e até na manutenção do vínculo laboral.

Por essa razão, a análise jurídica do assédio sexual não pode limitar-se à descrição formal do comportamento ilícito. Deve atender também ao impacto cumulativo e duradouro que estas condutas têm na saúde mental, na autonomia, na liberdade relacional e no percurso profissional da vítima.

3.2. Desafios e medidas de prevenção

Importa ainda referir que o combate ao assédio sexual no trabalho se insere num quadro mais amplo de políticas públicas de igualdade e não discriminação, designadamente no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual, e do respetivo Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2023-2026, coordenado pela CIG em articulação com a CITE nas medidas ligadas à área da igualdade e não discriminação no mercado de trabalho. Este enquadramento é relevante sobretudo no plano da prevenção, da formação, da sensibilização e da articulação institucional.

Apesar da existência de um enquadramento jurídico relativamente robusto, a prevenção e o combate ao assédio sexual no trabalho continuam a enfrentar diversos desafios. Entre os principais obstáculos encontram-se o medo de represálias, a dependência hierárquica em relação ao/à agressor/a e a dificuldade em reunir provas que permitam demonstrar a ocorrência dos comportamentos.

Neste contexto, as organizações desempenham um papel fundamental na prevenção destas situações. A adoção de códigos de conduta, a criação de canais de denúncia confidenciais e a promoção de ações de formação e sensibilização são medidas consideradas essenciais para promover ambientes de trabalho seguros e respeitadores da dignidade humana.

No plano nacional, a preocupação com a prevenção do assédio (moral e sexual) no trabalho materializa-se através da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho por meio da 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 Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto passa a proibir a prática de assédio na entidade empregadora quer seja do setor público ou do setor privado, passa a remeter para o Código de Trabalho os casos de assédio.

Na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Pública, passa a remeter para o Código do Trabalho os casos de assédio no trabalho.

No âmbito da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, as entidades empregadoras que tiverem 7 ou mais trabalhadores/as são obrigadas a adotarem e implementarem um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. É um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/as ou colaboradores/as da empresa, promovendo o respeito à dignidade humana, ao trabalho digno, à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa.

Pelo seu âmbito tem como função persuadir todos/todas aqueles/as sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho.

Este código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

O assédio sexual no trabalho constitui um problema persistente na sociedade portuguesa, com impactos significativos na saúde, na dignidade e na carreira das vítimas.

O enquadramento jurídico existente, particularmente através do Código do Trabalho e das alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, estabelece mecanismos importantes para prevenir e sancionar estas práticas. No entanto, os dados estatísticos disponíveis demonstram que o fenómeno continua presente no contexto laboral, muitas vezes de forma invisível ou subnotificada.

Assim, para além da aplicação da legislação existente, torna-se essencial reforçar as políticas de prevenção, sensibilização e proteção das vítimas, promovendo uma cultura organizacional baseada no respeito, na igualdade e na dignidade no trabalho.

3.3. Principais conclusões

Portugal dispõe de um quadro laboral relevante de prevenção e repressão do assédio sexual no trabalho, mas mantém uma proteção fragmentada e incompleta quando comparada com os parâmetros internacionais e europeus. Em particular, subsiste um desfasamento entre a definição ampla do artigo 29.º do Código do Trabalho e a cobertura penal hoje assegurada, bem como dificuldades probatórias e insuficiente uniformização dos mecanismos de proteção e denúncia. Impõe-se, por isso, reforçar a harmonização entre direito laboral, direito penal, igualdade e saúde e segurança no trabalho, em conformidade com a Convenção de Istambul, a Convenção n.º 190 da OIT, a Recomendação n.º 206 e a Diretiva 2006/54/CE.

A análise desenvolvida ao longo do presente relatório permite concluir que o assédio sexual no trabalho continua a constituir, em Portugal, um fenómeno relevante, persistente e juridicamente exigente, com impacto direto na dignidade da pessoa, na igualdade no emprego, na saúde física e psicológica das vítimas e no regular funcionamento das organizações. Não se trata apenas de um problema relacional ou disciplinar, mas de uma manifestação de violência e discriminação que compromete direitos fundamentais e afeta de forma particularmente intensa a liberdade, a segurança e a autodeterminação das pessoas trabalhadoras.

No plano normativo, o ordenamento jurídico português dispõe hoje de instrumentos importantes de tutela, sobretudo no domínio laboral. O artigo 29.º do Código do Trabalho oferece uma definição ampla e juridicamente consistente de assédio e de assédio sexual, abrangendo comportamentos verbais, não verbais e físicos, e reconhecendo à vítima o direito a indemnização, sem prejuízo da responsabilidade contraordenacional e da eventual relevância penal dos factos. A Lei n.º 73/2017 reforçou ainda os deveres preventivos da entidade empregadora, designadamente através da adoção de códigos de conduta, da obrigação de instaurar procedimento disciplinar e da proteção do denunciante e das testemunhas contra represálias. Existe, por isso, um quadro jurídico que, em abstrato, revela progressos assinaláveis.

Todavia, a análise também demonstra que a proteção jurídica portuguesa permanece marcada por insuficiências relevantes. A principal tensão do sistema resulta do desfasamento entre a amplitude do conceito laboral de assédio sexual e a resposta penal efetivamente disponível.

Enquanto o direito do trabalho adota uma definição ampla centrada na dignidade da vítima.

No plano normativo, o ordenamento jurídico português dispõe hoje de instrumentos importantes de tutela, sobretudo no domínio laboral. O artigo 29.º do Código do Trabalho oferece uma definição ampla e juridicamente consistente de assédio e de assédio sexual, abrangendo comportamentos verbais, não verbais e físicos, e reconhecendo à vítima o direito a indemnização, sem prejuízo da responsabilidade contraordenacional e da eventual relevância penal dos factos. A Lei n.º 73/2017 reforçou ainda os deveres preventivos do empregador, designadamente através da adoção de códigos de conduta, da obrigação de instaurar procedimento disciplinar e da proteção do denunciante e das testemunhas contra represálias. Existe, por isso, um quadro jurídico que, em abstrato, revela progressos assinaláveis.

Todavia, a análise também demonstra que a proteção jurídica portuguesa permanece marcada por insuficiências relevantes. A principal tensão do sistema resulta do desfasamento entre a amplitude do conceito laboral de assédio sexual e a resposta penal efetivamente disponível. Enquanto o direito do trabalho adota uma definição ampla centrada na dignidade da vítima e no ambiente hostil criado pelos comportamentos, a tutela penal continua dispersa por tipos legais parcelares, como a importunação sexual e a perseguição, não existindo um crime autónomo de assédio sexual em contexto laboral. Esta fragmentação dificulta o enquadramento de múltiplas condutas que, embora atentatórias da dignidade da pessoa e potencialmente devastadoras para

a vítima, não encontram resposta penal direta, clara e suficientemente abrangente. Devastadoras para a vítima, não encontram resposta penal direta, clara e suficientemente abrangente.

A fragilidade do sistema não se limita, porém, ao plano normativo. A análise da prática judicial revela progressos importantes, nomeadamente na valorização da dignidade da pessoa trabalhadora, na leitura contextual dos comportamentos e na afirmação do dever do empregador de garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitador. Ainda assim, persistem dificuldades significativas no plano da prova, da delimitação entre assédio e conflito laboral e da responsabilização efetiva dos autores e das entidades empregadoras. A natureza reservada, reiterada ou subtil de muitas condutas, o receio de represálias, a dependência hierárquica e a subnotificação contribuem para que o acesso à justiça continue a ser particularmente difícil neste domínio.

Os dados estatísticos e os estudos nacionais disponíveis confirmam, por seu turno, que o assédio sexual no trabalho não constitui um fenómeno residual. As mulheres surgem como as principais vítimas, embora os homens também possam ser afetados, e as relações de poder e hierarquia mantêm um peso determinante na configuração das situações relatadas. Ao mesmo tempo, a distância entre os dados de prevalência e os dados de denúncia formal evidencia uma realidade de forte invisibilidade estatística e de insuficiente sistematização institucional, dificultando o conhecimento exato da dimensão do fenómeno e a avaliação da eficácia das respostas existentes.

A análise do enquadramento internacional e europeu permite igualmente concluir que Portugal dispõe de bases normativas relevantes, mas ainda não assegura um alinhamento pleno com os parâmetros mais exigentes de proteção. Instrumentos como a Convenção de Istambul, a Convenção n.º 190 da OIT, a Recomendação n.º 206, a CEDAW e o Direito da União Europeia apontam todos no sentido de uma tutela efetiva, integrada, proporcionada e dissuasiva, centrada não apenas na reação sancionatória, mas também na prevenção, na proteção das vítimas, na reparação e na responsabilização das organizações. É precisamente nesse plano de integração e efetividade que subsistem os principais desafios do sistema português.

Pode, assim, afirmar-se que o direito português reconhece hoje o assédio sexual no trabalho como realidade juridicamente censurável e socialmente relevante, mas ainda não oferece, em todos os planos, uma resposta plenamente coerente com a complexidade do fenómeno. A tutela laboral é mais desenvolvida do que a tutela penal; a prevenção institucional permanece desigual;

os mecanismos de denúncia continuam condicionados por barreiras culturais, emocionais e organizacionais; e a aplicação prática do direito continua a revelar dificuldades probatórias e interpretativas que comprometem a proteção efetiva das vítimas.

Neste contexto, a consolidação de uma resposta mais robusta exige o reforço da coerência entre os diferentes ramos do direito, a melhoria dos mecanismos de recolha de dados, a qualificação dos canais de denúncia, a formação especializada dos operadores judiciais e das entidades empregadoras e o aprofundamento de políticas públicas de prevenção. Exige, igualmente, uma mudança cultural que recuse a banalização, a desculpabilização do agressor e a culpabilização da vítima.

Em conclusão, o assédio sexual no trabalho continua a desafiar o sistema jurídico português não apenas no plano da tipificação normativa, mas sobretudo no plano da efetividade da proteção.

O caminho percorrido é relevante, mas não suficiente. A evolução futura deverá orientar-se para uma tutela mais integrada, mais acessível, mais sensível à experiência da vítima e mais exigente na prevenção, na responsabilização e na reparação.

3.4. Recomendações

As recomendações internacionais e nacionais sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual no trabalho estruturam-se em três pilares principais: prevenção, proteção das vítimas, responsabilização dos/as autores/as e reforço da eficácia institucional.

Esta abordagem está alinhada com os princípios da CEDAW (Recomendações Gerais 19 e 35) e de outros instrumentos internacionais como a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206 da OIT, bem como na Convenção de Istambul.

A análise desenvolvida ao longo do relatório demonstra que Portugal dispõe de um quadro laboral relevante, mas que persistem desafios na sua aplicação prática, em especial no que respeita à denúncia, à prova, à proteção contra retaliações, à reparação das vítimas e à articulação entre entidades competentes. Nesse sentido, propõem-se as seguintes recomendações.

3.4.1. Medidas de Prevenção

- a) **Códigos de Conduta:** As entidades empregadoras devem adotar e divulgar códigos de ética que proíbam explicitamente o assédio moral e sexual no trabalho.
- b) **Formação e Sensibilização:** Realizar ações de formação e ações de sensibilização, através de seminários, workshops e campanhas de tolerância zero sobre o assédio no trabalho regulares para os/as trabalhadores/as e lideranças sobre o que constitui assédio e como prevenir e combatê-lo.
- c) **Avaliação de Riscos Psicossociais:** Monitorar o clima organizacional para identificar os fatores que possam potencializar situações de abuso.
- d) **Monitorização da aplicação dos códigos de conduta:** A adoção de códigos de conduta constitui uma medida relevante na prevenção e combate ao assédio no trabalho e deve ser assegurada a sua aplicação efetiva, com mecanismos de acompanhamento, avaliação periódica e revisão sempre que necessário.

3.4.2. Mecanismos de Proteção e Denúncia

- a) **Canais de Denúncia Seguros:** Disponibilizar meios confidenciais (internos ou externos) para reportar ocorrências, garantindo o anonimato e a não retaliação.
- b) **Apoio às Vítimas:** Garantir o acesso a serviços de aconselhamento, reabilitação e assistência médica ou psicológica quando necessário.
- c) **Recolha de Provas:** Recomenda-se que a vítima guarde registos de mensagens, e-mails, relatórios médicos, sinalizar sobre as situações de assédio que ocorreram, identificar as testemunhas para sustentar uma futura queixa.
- d) **Criar um tipo penal mais claro e abrangente para o assédio sexual**, ou rever o artigo 170.º do Código Penal, para cobrir de forma expressa comportamentos verbais, não verbais, físicos e digitais que violem a dignidade e criem ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante, em linha com o artigo 29.º do Código do Trabalho e com o artigo 40.º da Convenção de Istambul.
- e) **Rever o regime probatório**, alargando mecanismos de facilitação da prova e clarificando a aplicação de regras de distribuição do ónus da prova a situações de assédio sexual laboral, não apenas à discriminação estrita.
- f) **Reforçar a tutela contrarretaliações**, com previsão expressa de nulidade de atos desfavoráveis posteriores à denúncia, presunções temporais de retaliação e medidas

cautelares rápidas. O artigo 25.º já invalida atos retaliatórios ligados a ato discriminatório, mas a cobertura prática do assédio pode ser aprofundada.

- g) **Clarificar e uniformizar o regime no setor público**, para que a vítima não dependa de remissões dispersas e de múltiplas entidades com competências fragmentadas.

3.4.3. Recomendações institucionais

- a) **Formação especializada:** tornar obrigatória formação periódica certificada para dirigentes, recursos humanos, instrutores disciplinares e pontos focais de denúncia, com conteúdos mínimos definidos por lei ou regulamento.
- b) **Exigir canais de denúncia independentes**, confidenciais e com prazos de resposta, em linha com a lógica da Recomendação n.º 206 da OIT sobre mecanismos seguros, sensíveis ao género e eficazes.
- c) **Impor avaliação de riscos psicossociais e de violência/assédio** como parte da política de segurança e saúde no trabalho, articulando prevenção de assédio com deveres gerais de SST.
- d) **Reforçar a recolha pública de dados pelas entidades:** recolha harmonizada de dados administrativos e jurisdicionais pelas entidades competentes - ACT, CITE, IGF e inspeções ministeriais - com estatísticas comparáveis e dados desagregados por sexo sobre queixas, processos disciplinares, contraordenações, decisões judiciais e medidas de reparação.
- e) **Articulação entre entidades competentes:** Deve ser reforçada a articulação entre a CITE, a ACT, a IGF, as inspeções-gerais setoriais, o Ministério Público e os tribunais, garantindo mecanismos claros de cooperação, encaminhamento e partilha de informação.
- f) **Integração da perspetiva de género:** A atuação institucional deve integrar uma perspetiva de género, tendo em conta que o assédio sexual afeta de forma desproporcional as mulheres, embora também possa atingir homens e outras pessoas em situações de vulnerabilidade.

3.4.4. Recomendações para proteção das vítimas:

- a) **Assegurar apoio psicológico, jurídico e laboral especializado**, com protocolos de referência rápida.
- b) **Prever medidas imediatas de proteção no local de trabalho**, como afastamento funcional do alegado agressor, alteração de equipas, teletrabalho, mudança de horário ou dispensa temporária, sem prejuízo para a vítima.
- c) **Reconhecer melhor o dano psicossocial e profissional**, tanto na indemnização laboral como em eventual articulação com regimes de saúde ocupacional.

3.4.5. Obrigações e Sanções

- a) **Procedimento Disciplinar:** A entidade empregadora tem a obrigação de instaurar processos disciplinares sempre que tenha conhecimento de alegações de assédio no trabalho.
- b) **Sanções Penais e Cíveis:** Portugal deve garantir que a legislação preveja punições criminais para agressores/as e indemnizações cíveis para as vítimas por danos físicos ou psicológicos.
- c) **Responsabilidade da entidade empregadora:** Em várias jurisdições (como Portugal), a entidade empregadora pode ser responsabilizada pela reparação de danos resultantes de doenças profissionais causadas pelo assédio no trabalho.
- d) **Informação e orientação prática às vítimas:** Para orientações práticas sobre como proceder perante uma situação concreta, pode consultar no website da CITE, através <https://assedio.cite.gov.pt/queixa-por-assedio/> e por e-mail geral@cite.pt ou pela Linha Verde 800 204 684 (14h30-17h00), o portal da Autoridade para as Condições do Trabalho <https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx> e o formulário https://igf.gov.pt/node/add/proc_assedio da Inspeção Geral das Finanças sobre assédio no trabalho, Inspeção Geral do Ministério, no Sindicato, no Ministério Público, GNR, PSP ou PJ.

Bibliografia

- *Código do Trabalho* (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual).
- *Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto* – Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho.
- *Código Penal Português* (na redação atual).
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2016). *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal*.
- Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (2016). *Estudo sobre assédio sexual e moral no trabalho*.
- *Convenção n.º 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho*.
- *Recomendação n.º 206 sobre Violência e Assédio*.
- *Convenção de Istambul – Convenção para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica*.
- *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)*.
- Tribunal de Justiça da União Europeia. Jurisprudência relevante em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho.
- Supremo Tribunal de Justiça. Acórdãos relevantes sobre assédio no trabalho (2012, 2024).
- Tribunal da Relação de Lisboa (2022). Jurisprudência sobre assédio sexual em contexto laboral.

Webgrafia

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
<https://cite.gov.pt>
(Recursos, estudos e orientações sobre assédio no trabalho)
- Autoridade para as Condições do Trabalho
<https://www.act.gov.pt>
(Informação sobre denúncias, legislação e prevenção)
- Instituto Nacional de Estatística
<https://www.ine.pt>
(Dados estatísticos sobre violência e assédio)
- Organização Internacional do Trabalho
<https://www.ilo.org>
(Convenção n.º 190 e Recomendação n.º 206)
- Conselho da Europa
<https://www.coe.int>
(Texto da Convenção de Istambul)
- Nações Unidas
<https://www.un.org>
(CEDAW e documentos sobre igualdade de género)
- Diário da República Eletrónico
<https://dre.pt>
(Consulta de legislação nacional)
- Comissão Europeia
<https://ec.europa.eu>
(Políticas europeias sobre igualdade e combate ao assédio)