

A regulação do assédio laboral na negociação coletiva em Portugal

Paulo Marques Alves

*Professor Auxiliar do Iscte-Instituto Universitário de Lisboa e Investigador integrado do DINÂMIA'CET-ISCTE, Lisboa, Portugal,
paulo.alves@iscte-iul.pt, ORCID: 0000-0003-4210-2235*

Resumo: O assédio laboral não é um fenómeno recente, mas as situações de assédio têm-se intensificado nas últimas décadas, constituindo uma das dimensões da degradação e desumanização do trabalho e do emprego na atual etapa do capitalismo. A sua regulamentação só muito tardeamente foi implementada no sistema jurídico português, em 2003. Além da regulação por via legislativa, este fenómeno pode ser objeto de regulação através da negociação coletiva, instrumento privilegiado para o prevenir e, consequentemente, permitir a existência de ambientes de trabalho livres deste comportamento, tendo em consideração que esta é uma matéria onde a legislação não é imperativa, pelo que os representantes dos trabalhadores e do patronato podem negociar disposições que reforcem o que se encontra legislado. Este artigo tem como objetivo proceder à análise do modo como a regulação tem vindo a ser realizada nesta sede negocial. Conclui-se pela sua escassa disseminação, apesar do importante crescimento quantitativo verificado, uma vez que muito poucas convenções abordam o tema e, quando o fazem, na grande maioria dos casos limitam-se a transcrever o que está legislado. No entanto, sobretudo nos últimos anos, há a registar desenvolvimentos qualitativos relevantes, com o surgimento de algumas disposições que constituem exemplos de boas práticas.

Palavras-chave: Assédio laboral, legislação, negociação coletiva, convenções coletivas, Portugal.

The regulation of workplace harassment in the collective bargaining in Portugal

Abstract: Workplace harassment is not a recent phenomenon, but it has intensified in recent decades, constituting one of the dimensions of the degradation and dehumanisation of work and employment in the current stage of capitalism. Regulation of workplace harassment was only implemented very belatedly in the Portuguese legal system, in 2003. In addition to legislative regulation, this phenomenon can be regulated through collective bargaining, a privileged instrument for preventing it and, consequently, allowing for work environments free of this behaviour, considering that this is a matter where legislation is not mandatory, so that workers' and employers' representatives can negotiate provisions that reinforce what is legislated. This article aims to analyse how regulation has been carried out in the collective bargaining. It concludes that, despite significant quantitative growth, it is not widely disseminated, since very few agreements address the issue and, when they do, in most cases they merely transcribe what is legislated. However, especially in recent years, there have been significant qualitative developments, with the emergence of some provisions that constitute examples of good practice.

Keywords: Workplace harassment, legislation, collective bargaining, collective agreements, Portugal.

1. Introdução

O assédio em contexto laboral, um dos mais principais riscos psicossociais, é tão antigo como o trabalho assalariado, se não lhe é mesmo anterior, pois as organizações constituem um "palco privilegiado" (Amado, 2019, p. 147) para a ocorrência deste fenómeno, que tem vindo a atingir sucessivas gerações de trabalhadores, sobretudo mulheres.

Em Portugal, há evidências de práticas assediantes pelo menos desde o final do século XIX. Efetivamente, em 1887, numa pesquisa sobre as condições de trabalho nas fábricas de tabaco, a tabaqueira Cândida Reis denunciou que os capatazes usavam "frases obscenas" (Matias, 1984). Na segunda década do século XX tem-se conhecimento de uma greve em 1911 contra o assédio sexual na fábrica Robinson, em Portalegre. Dois anos mais tarde, as operárias da Companhia de Fiação e Tecidos Lisbonense, em Lisboa, entraram em greve. A causa próxima foi o despedimento de 130 operárias, mas as trabalhadoras lutavam igualmente contra os insultos a que frequentemente estavam sujeitas pelos encarregados das oficinas, contra as multas e os despedimentos arbitrários, bem como contra o assédio sexual por parte do diretor da fábrica, como expressaram em documentos distribuídos à população, onde os nomes das assediadas eram referidos (Seixas, 2012).

O assédio também foi objeto da ficção nacional desde as primeiras décadas do século XX. Logo no início da centúria, Raul Brandão, em *Os Pobres* (1986 [1906], p. 151), refere-se a uma situação de assédio sexual em meio fabril. Posteriormente, em *Gaibéus* (1969 [1939]), Alves Redol alude igualmente ao tema. E João da Silva Correia, em *Unhas Negras* (1953), obra onde aborda as condições de vida e de trabalho dos/as operários/as da indústria de chapelaria de São João da Madeira no início do século, refere igualmente um caso de assédio sexual de um patrão a uma jovem de 17 anos, para além de, usando palavras de um operário chapeleiro referir que a oficina era como uma "célula de uma colónia penal" (Correia, 1969 [1939], p. 39) ou que "não raras vezes lhe [referindo-se ao patrão] surpreendia risinhos sarcásticos que o magoavam ainda mais do que as palavras" (Correia, 1969 [1939], p. 229).

Realidade antiga, as situações de assédio têm-se agravado nas últimas décadas, constituindo uma das dimensões da degradação e desumanização do trabalho e do emprego na era da acumulação flexível (Harvey, 1989), em cujo contexto se torna muitas vezes num verdadeiro modo de gestão, de que o caso da *France Telecom* é paradigmático. Nele, o assédio teve como consequência uma vaga de suicídios entre 2008 e 2009, o que levou à condenação em 2019 de vários dirigentes da empresa à época.

Muito recentemente, em junho de 2025, diversos órgãos de comunicação social nacionais noticiaram que todos/as os/as trabalhadores/as da embaixada e da residência oficial da embaixadora da Finlândia em Portugal, independentemente da sua nacionalidade, haviam apresentado queixa contra a representante diplomática deste país nórdico, acusando-a, nomeadamente de assédio.

As notícias sobre este caso sucedem-se a várias outras que nos últimos anos têm surgido nos media sobre situações ocorridas no mundo empresarial ou em instituições do ensino superior¹.

¹ Neste caso foi criada uma "Comissão para o Acompanhamento da Implementação das Estratégias de Prevenção da Prática de Assédio nas Instituições de Ensino Superior", que elaborou um relatório publicado em dezembro de 2024.

Apesar de ser uma realidade antiga e de Portugal ter começado a diagnosticar o problema do assédio, inicialmente o sexual, no final da década de 1980, e embora desde a Constituição da República Portuguesa de 1976 existisse um quadro jurídico, ao abrigo das suas disposições sobre igualdade, dignidade e proibição de atos discriminatórios, a regulamentação do assédio em contexto laboral só foi implementada muito tarde no sistema jurídico nacional, com o CT² de 2003.

Além da regulação por via legislativa, este fenómeno pode ser objeto de regulação através da negociação coletiva. Ela é um instrumento privilegiado para o prevenir e, consequentemente, permitir a existência de ambientes de trabalho livres deste comportamento, sendo que “um local de trabalho sem assédio é análogo a ar puro e a um ambiente seguro [e] os trabalhadores precisam deles para trabalhar de forma eficiente” (Earle & Madek, 2017, p. 44).

Este artigo tem como objetivo geral proceder à análise do modo como a regulação tem vindo a ser realizada nesta sede negocial em Portugal, tendo em consideração que esta é uma matéria onde a legislação não é imperativa, pelo que os/as representantes dos/as trabalhadores/as e do patronato podem negociar disposições que reforcem o que se encontra legislado. Como objetivos específicos, pretende-se apurar o grau de difusão da regulação, bem como fazer o mapeamento das convenções coletivas que regulam o assédio.

Dados estes objetivos, procedeu-se a uma análise extensiva das convenções coletivas de trabalho (CC, AC e AE) publicadas no BTE, no JORAA e no JORAM nos quinquénios que se seguiram aos três momentos-chave da regulação por via legislativa: o CT de 2003 e as alterações ocorridas em 2009 e 2017.

Conclui-se pela escassa disseminação da regulação, apesar do importante crescimento quantitativo ocorrido ao longo dos três quinquénios considerados, uma vez que muito poucas convenções abordam o tema e, quando o fazem, na grande maioria dos casos as normas limitam-se basicamente a transcrever o que está legislado. No entanto, sobretudo no último quinquénio, há a registar desenvolvimentos qualitativos relevantes, com o surgimento de algumas disposições que constituem exemplos de boas práticas.

2. Conceptualizando e diagnosticando o assédio laboral

Não existe uma definição consensual do fenómeno que, seguindo Santos (2019 [2017]), designamos por assédio laboral³. Segundo Amado, estamos perante um “conceito juridicamente fluido e impreciso [que abrange] uma ampla gama de comportamentos vexatórios ou humilhantes, geralmente de natureza repetitiva, suscetíveis de afetar a saúde física e psicológica da vítima” (Amado, 2019, p. 150). Aos elementos de continuação reiterada da prática e aos efeitos desgastantes para o/a assediado/a desta conduta presentes nesta definição, Santos (2019 [2017], pp. 93-95) acrescenta outros elementos de definição: o carácter unilateral do comportamento; o aproveitamento de uma situação de debilidade da parte de quem é assediado/a, o que dificulta o seu combate contra a situação, quando não o impede mesmo; e a intencionalidade que subjaz a qualquer comportamento assediante que visa lesar a dignidade do/a trabalhador/a.

² As siglas utilizadas serão descodificadas num anexo ao presente artigo.

³ De acordo com Santos, “assédio laboral” constituirá a terminologia correta ao permitir “acolher sob a égide de uma mesma noção o assédio moral laboral (...), bem como o assédio sexual laboral” (Santos, 2019 [2017], p. 79). Por outro lado, este autor delimita o assédio laboral face a outras práticas, distinguindo-o, por exemplo, do mobbing.

O assédio laboral assume várias formas que, embora partilhem elementos comuns, distinguem-se fundamentalmente por terem motivos diferentes. Carrasco (2019, p. 113) tipifica três formas: moral, sexual e discriminatório. Por sua vez, Ramalho propõe uma outra tipologia, distinguindo três modalidades de assédio laboral, a qual é mais consentânea com a amplitude que o conceito assume, do que a sugerida por Carrasco: o assédio sexual e o assédio com conotação sexual; o assédio moral discriminatório, aquele que tem por base um fator discriminatório, à exceção do sexo; e o assédio moral não discriminatório, que não se baseando em qualquer fator de discriminação, mas ao assumir um “carácter continuado e insidioso” produz igualmente consequências nefastas para o/a trabalhador/a (Ramalho, 2023, p. 231)⁴.

Por conseguinte, o assédio laboral na modalidade de assédio moral pode assumir ou não um carácter discriminatório. Será discriminatório quando a prática assediante tiver por base fatores discriminatórios tipificados na legislação, como sejam a idade, a etnia, a religião, a filiação sindical ou política, etc.. Não será discriminatório se o comportamento não se basear num fator discriminatório concreto. Daí que, o assédio laboral não se esgote “na eventual índole discriminatória do processo – pese embora em determinadas circunstâncias se sobreponha” (Santos, 2019 [2017], p. 244).

Uma outra tipologia expressa por Santos (2019 [2017], pp. 100-101) a partir de vários contributos, centra-se na motivação da conduta assediante, distinguindo quatro categorias: o assédio laboral emocional (aquele que é levado a cabo por indivíduos “tóxicos” com um objetivo de autossatisfação); o assédio laboral estratégico (o que é promovido pelas organizações e que se tornou na acumulação flexível numa importante ferramenta, nomeadamente para levar os/as trabalhadores/as a aceitarem condições de trabalho inferiores ou para induzir a que cessem o seu contrato de trabalho, tomando assim a iniciativa de abandonar a organização, o que permite a esta contornar a legislação relativa ao despedimento individual, para o que são utilizados mecanismos como a mudança de local de trabalho ou o isolamento e/ou não atribuição de funções, entre outros); o assédio laboral institucional, quando as práticas lesivas da dignidade dos trabalhadores se encontram institucionalizadas na “cultura de empresa”; e o assédio laboral não institucional, quando essas práticas não estão institucionalizadas, antes tendo um fundamento interpessoal.

No caso específico do assédio sexual, também não existe uma sua definição consensual. MacKinnon (1979) argumentou que ele constitui uma forma de discriminação baseada no sexo. Para Earle e Madek, “o assédio sexual não tem nada a ver com sexo e tem tudo a ver com poder” (Earle & Madek, 2017, pp. 45-46). Para Saguy, as culturas nacionais moldam as representações sociais sobre o assédio sexual, facto que demonstrou com o seu estudo comparativo entre os EUA e a França (Saguy, 2000).

Em contexto laboral, os agentes assediantes podem ser vários. Deste modo, existe assédio vertical se houver uma diferenciação hierárquica entre assediante e assediado/a, sendo que se o/a assediante se situar num nível hierárquico superior ao/a assediado/a, está-se perante uma prática de assédio vertical descendente; se suceder o inverso, está-se na presença de assédio vertical ascendente; horizontal, se o assédio ocorrer entre

⁴ A jurisprudência dos tribunais superiores (STJ e TR) tem acolhido esta distinção entre assédio moral discriminatório e assédio moral não discriminatório, ao mesmo tempo que identifica três elementos que integram a noção de assédio moral: o tratar-se de um comportamento de carácter vexatório e humilhante que é atentatório da dignidade dos/as trabalhadores/as; a sua duração reiterada; e a sua ilicitude – o que o distingue de uma mera pressão patronal em contexto de trabalho –, produzindo consequências prejudiciais para quem o sofre (Almeida, 2024).

pares, isto é, entre indivíduos posicionados num mesmo nível da hierarquia organizacional; de assédio externo, quando o/a assediante é exterior à organização (por exemplo, um/a cliente ou utente); misto, quando o assédio assume um carácter grupal, sendo protagonizado por um conjunto de indivíduos que se podem posicionar em níveis diversos da hierarquia.

Dos vários tipos de assédio referidos, o sexual foi o primeiro a assumir relevância e a ser reconhecido como um problema social, tanto a nível internacional como nacional. Tal sucedeu a partir do trabalho pioneiro de MacKinnon (1979), tendo Portugal começado a abordar o fenómeno no final da década de 1980. O marco que simboliza essa tomada de consciência foi a encomenda pela CITE, em 1989, de um estudo de diagnóstico sobre a incidência do assédio sexual nos locais de trabalho, o qual teve por título "Inquérito Nacional sobre Assédio Sexual no Mercado de Trabalho", cujas conclusões foram publicadas em meados da década seguinte (Amâncio & Lima, 1994).

O diagnóstico foi reforçado por um novo estudo, que não teve somente como objeto o assédio sexual, mas incidiu igualmente sobre o moral, também encomendado pela CITE, realizado em 2015, intitulado "Assédio Sexual e *Bullying* no Local de Trabalho em Portugal". As conclusões foram publicadas em 2016 (Torres et al., 2016), evidenciando a elevada incidência de ambos.

Posteriormente, várias outras pesquisas foram sendo desenvolvidas, com particular incidência no assédio sexual, quer protagonizadas por associações quer em âmbito académico. Já o assédio moral só foi objeto de uma atenção mais tardia, remontando fundamentalmente ao momento de elaboração do CT de 2003, crescendo de uma forma exponencial sobretudo a partir de finais da primeira década do século atual. Desde então foram publicadas diversas obras doutrinárias (e.g. Pereira, 2009; Rebelo, 2014 [2007]; Redinha, 2014 [2010]; Santos, 2019 [2017]), bem como têm vindo a ser elaboradas teses de doutoramento e dissertações de mestrado em vários domínios científicos (e.g. Verdasca, 2010; Canedo, 2012).

Apesar de estarmos perante um fenómeno generalizado, os dados da CITE e da ACT evidenciam que o número de denúncias e de sanções aplicadas é marginal. Os Relatórios de Gestão da CITE referem 22 atendimentos telefónicos em 2023 e cinco em 2024. Por sua vez, o Relatório de Atividades da ACT evidencia o seguinte panorama (Tabela 1) para o ano de 2022.

Tabela 1 – Procedimentos coercivos e não coercivos no domínio do assédio em 2022

	Advertência	Notificações para tomada de medidas	Outros procedimentos	Infrações	Moldura sancionatória mínima (€)
Assédio moral	1	0	0	19	191.001,00
Assédio sexual	-	-	-	-	-
Código de conduta	188	0	0	28	29.172,00
Procedimento disciplinar por assédio	7	0	0	4	3.570,00

Fonte: Relatório da Atividade da Inspeção do Trabalho (2022).

Tendo por referência o assédio sexual, Amado reforça esta observação, afirmando que "no plano jurisprudencial, o assédio sexual laboral é um fenómeno inexpressivo entre nós" (Amado, 2019, p. 158).

3. A regulação do assédio por via legislativa

A Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o CT introduziu a regulamentação legislativa do assédio laboral em Portugal. O legislador considerou-o como uma forma de discriminação no trabalho, pelo que incluiu as disposições a ele referentes no âmbito das matérias relacionadas com a igualdade e a não discriminação⁵.

Este diploma sublinhava no n.º 1 do art.º 24.º, que “constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador”, enquanto no n.º 2 do mesmo artigo se definia “assédio” e no n.º 3 se definia “assédio sexual”. Após esta primeira versão foram produzidas alterações subsequentemente em 2009 e em 2017.

Em 2009, com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a regulação aprofunda-se, sendo agora objeto do art.º 29.º, cujo n.º 1 expressa uma mudança de paradigma importante, ao abandonar-se a conceptualização redutora de 2003 do assédio discriminação. Depois de no n.º 1 e no n.º 2 se definir, respetivamente, assédio e assédio sexual, o legislador acrescentou duas disposições de grande relevância. No n.º 3 refere-se que a esta prática se aplica o estipulado no art.º 28.º, isto é, que ela confere à vítima uma “indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito”. Por fim, o n.º 4 determina que esta prática constitui uma “contraordenação muito grave”.

Em 2017, com a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, visou-se reforçar o quadro legislativo. Desde logo, o n.º 1 do art.º 29.º passa a proibir explicitamente a prática de assédio. Seguidamente, se enquanto o n.º 2 define assédio e o n.º 3 define assédio sexual nos moldes da versão anterior e o n.º 4 reafirma o direito do/a trabalhador/a assediado/a a ser indemnizado/a, já o n.º 5, depois de reafirmar que o assédio constitui uma contraordenação muito grave, vai mais longe referindo a possibilidade de haver lugar a responsabilidade penal prevista nos termos da lei e no novo n.º 6 visa-se a proteção do/a denunciante e das suas testemunhas, que não podem sofrer qualquer sanção disciplinar, a não ser que atuem com dolo.

Outras disposições – seguindo uma ótica preventiva – importantes que foram inseridas são, nomeadamente: a obrigatoriedade da existência de um código de conduta para as empresas com sete ou mais trabalhadores (art.º 127.º, n.º 1, al. k) ou a instauração por parte da empresa de procedimentos disciplinares, ao ter conhecimento de possíveis situações assediantes (art.º 127.º, n.º 1, al. l), constituindo contraordenação grave a violação destas normas; a imputação ao empregador da responsabilidade pela reparação de danos emergentes de doenças profissionais em resultado de assédio (art.º 283.º n.º 8); ou a inclusão do assédio na alínea f) do n.º 2 do art.º 394.º, prevendo a possibilidade de denúncia da situação junto das autoridades inspetivas⁶.

Deste modo, o assédio é uma prática proibida, que constitui uma contraordenação muito grave que pode envolver responsabilidade penal, conferindo à vítima o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, e garantindo proteção a quem denunciar a situação e às testemunhas por si arroladas.

⁵ A legislação portuguesa é tributária da europeia, nomeadamente da Diretiva 2000/43/CE do Conselho de 29 de junho de 2000; da Diretiva 2004/113/CE do Conselho de 13 de dezembro de 2004; da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006; e da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), adotada em 2011 e aprovada por Portugal em 2013 (Resolução da Assembleia da República n.º 4 de 14 de dezembro de 2012, publicada no Diário da República a 21 de janeiro de 2013).

⁶ Além das alterações referidas, verificou-se o aditamento do n.º 9 ao art.º 283.º; a alteração da al. b) do n.º 2 do art.º 331.º, a alteração do n.º 3 do art.º 349 e o aditamento do n.º 3 ao art.º 563.º

O assédio laboral é regulado igualmente pela LGTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) e alterações subsequentes, que regula as relações de trabalho na administração pública. Na sua versão original, este diploma afirmava no art.º 4.º a aplicação ao vínculo de emprego público das disposições constantes no CT, salvaguardando as necessárias adaptações, elencando depois um conjunto de matérias que constituíam exceção a esta remissão, onde o assédio não se incluía. Com a nona revisão do diploma (Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto), o assédio é referido explicitamente pela primeira vez no art.º 4.º referente à remissão, surgindo como uma das matérias a ser objeto de regulação. Essa regulação ocorre no art.º 71.º relativo aos “Deveres do empregador público”: um consiste na necessidade de adoção de um código de boa conduta nos serviços públicos visando a prevenção e o combate ao assédio no trabalho; outro, no dever de instaurar procedimento disciplinar quando houver conhecimento de eventuais situações de assédio.

Em 2018, o Governo português, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, lançou a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação "Portugal+Igual", para vigorar até 2030. A Estratégia prevê a realização de ações de informação e formação e a divulgação de instrumentos e metodologias de prevenção e combate ao assédio sexual e moral nos locais de trabalho, em linha com as alterações de 2017 ao CT.

Ainda antes da implementação da estratégia, mas intensificando-se após esta, tem-se verificado um intenso labor da parte das instituições públicas (ACT, CIG, CITE), associações de variada índole (feministas, de apoio à vítima, confederações sindicais) e movimentos sociais, como o Movimento Universidade de Lisboa ou o Movimento contra o Assédio no Meio Académico de Lisboa, na luta contra o assédio.

Constituindo um ataque à dignidade dos/as trabalhadores/as, cabe aos sindicatos colocar este tema na agenda e agir no sentido de o prevenir. Ou, se ele ocorrer, afirmar a necessidade da sua participação na definição de mecanismos para sancionar este comportamento.

Algumas organizações sindicais já tomaram medidas. A FENPROF abriu um espaço, intitulado “Assédio. Não!”, no seu site em 2023, onde professores universitários e investigadores podem apresentar queixas sobre qualquer tipo de assédio nas universidades. A FNAM, por sua vez, elaborou um guia.

O labor contra o assédio é particularmente evidente na CGTP-IN e na UGT. Através das suas organizações específicas – a CIMH, no caso da CGTP-IN; a Comissão de Mulheres, no da UGT – têm sido desenvolvidas várias iniciativas que envolvem a participação em projetos de investigação financiados, a publicação de manuais, a edição de outras publicações, a organização de workshops ou a inclusão deste tema na formação dos/as dirigentes e delegados/as sindicais. Além disso, estas comissões têm páginas específicas alojadas nos websites das confederações, com informação sobre igualdade e não discriminação.

Em 2015, antes do aprofundamento da regulação no CT, tanto a CGTP-IN como a UGT produziram guias de ação. No caso da UGT, o guia intitulou-se "Assédio no Local de Trabalho – Guia Informativo" (UGT, 2015), enquanto o documento produzido pela CIMH/CGTP-IN se intitulou "Guia de Ação Sindical: da Prevenção ao Combate ao Assédio no Trabalho" (CIMH/CGTP-IN, 2015). Na sequência deste documento, a CGTP-IN organizou cinco debates temáticos que se realizaram em 2017 e 2018. Posteriormente, ainda em 2018, a CIMH/CGTP-IN produziu um manual para formadores/as sindicais intitulado "Romper com o Assédio. Emprego com Direitos" (CIMH/CGTP-IN, 2018a) e um

outro manual sobre negociação coletiva intitulado "Cláusulas de Referência para a Negociação Coletiva" (CIMH/CGTP-IN, 2018b), onde, entre outras cláusulas, se insere uma relativa à proibição do assédio no trabalho. Esta cláusula de referência inclui algumas disposições relevantes, nomeadamente: o ónus da prova ser da responsabilidade do empregador; o dever da empresa de informar os/as trabalhadores/as sobre os aspetos relevantes para proteção da sua dignidade e saúde; o dever de informar e consultar atempadamente os/as representantes dos/as trabalhadores/as sobre as medidas preventivas a implementar antes da sua aplicação; e o ser responsabilidade da empresa a reparação dos danos decorrentes de doenças profissionais ou de outros danos para a saúde física e psíquica dos/as trabalhadores/as, resultantes de situações de assédio.

As duas confederações sindicais desempenharam igualmente um importante papel na exigência de que Portugal ratificasse a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206 da OIT de 2019. Portugal acabou por ratificar a convenção somente em 10 de janeiro de 2024, através da Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024 de 10 de janeiro e do Decreto do Presidente da República n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

4. Metodologia

Dados o objetivo geral e os objetivos específicos, realizou-se uma análise extensiva das convenções coletivas publicadas no BTE, JORAA e JORAM nos quinquénios posteriores aos três momentos-chave de regulação do assédio em sede legislativa. Foram analisadas convenções ao longo de quinze anos, distribuindo-se pelos períodos de 2004-2008; 2010-2014; e 2018-2022. Foram publicadas 3 739 convenções, 3 008 das quais com aplicação aos níveis infra-continental, continental ou nacional (C/N); 448 com aplicação restrita à RAA e 283 cuja aplicação se cinge à RAM.

Os CC são sempre maioritários na RAM, embora apresentando uma tendência decrescente (80,0% no 1^ºQ como valor máximo), tendo-o sido no C/N nos 1^º e 2^ºQ e na RAA no 1^ºQ. Predomina a revisão parcial dos instrumentos (com valores sempre superiores a 75% na RAM), as revisões parciais com texto consolidado são residuais na RAM (1,5% no 3^ºQ), apresentando os valores mais elevados no C/N (superiores a 17%). As revisões globais, assumem igualmente valores menos expressivos na RAM (mínimo de 5,3% no 2^ºQ) e sempre valores acima de 20,0% no C/N e na RAA (máximo de 28,6% nesta região no 2^ºQ).

Verifica-se uma preponderância do sector dos serviços, sobretudo no C/N e na RAM (na RAA, isso sucede somente no 3^ºQ), não existindo convenções assinadas no sector primário na RAM, enquanto no C/N elas têm sempre um peso em torno dos 6,0% e atingem um máximo de 7,1% no 2^ºQ na RAA.

No 1^ºQ, a maioria das convenções nas três regiões foi subscrita por organizações do universo da CGTP-IN (inclui as diretamente filiadas, como outras que o são indiretamente, por integrarem federações ou uniões territoriais desta confederação), situação que ainda se mantém na RAM (71,1% no 3^ºQ). Nas outras duas regiões, as organizações do universo da UGT, ainda que por margens escassas, suplantaram as da CGTP-IN no 2^ºQ (no C/N, com 50,9% contra 46,7%) e no 3^ºQ (RAA – 47,6% contra 47,1%). Os sindicatos da USI revelam valores residuais (entre 0,0% no 2^ºQ na RAA e 6,0% no 3^ºQ na RAM), enquanto os não filiados apresentam um peso que varia entre um mínimo de 15,3% (1^ºQ na RAA) e um máximo de 29,3% (2^ºQ na RAM).

Utilizando “assédio” como descritor nas edições digitais dos três boletins, foram identificadas as convenções que o regulam, tendo sido criada uma base de dados em *SPSS Statistics*, versão 29, com as 140 convenções que sobre ele acolhem disposições, envolvendo um vasto conjunto de variáveis. Doze são relativas à sua caracterização (designação da convenção, tipo de convenção, subtipo de convenção, paralelismo convencional, existência ou não de revisão da convenção, sector de atividade, ramo de atividade económica (CAE Rev. 3.0.), associações sindicais outorgantes, filiação confederal dos sindicatos outorgantes, associações patronais ou empresas outorgantes, data da publicação, boletim onde foram publicadas) e outras 23 são atinentes ao conteúdo nelas expresso sobre o assédio, de acordo com as várias temáticas retidas a partir da análise das cláusulas convencionadas.

Desta forma, a análise efetuada assume um carácter tanto quantitativo, discernindo o número de convenções que acolheram disposições sobre o assédio e a sua proporção no total de convenções, como qualitativo, a partir da análise do clausulado acordado, para o que foi utilizada uma análise de conteúdo de tipo temático.

5. A regulação do assédio na negociação coletiva

O direito comunitário incentiva a inclusão desta matéria na negociação coletiva e tal desiderato foi acolhido no CT de 2003 e nas versões subsequentes. Não sendo a lei imperativa, é possível densificar o normativo através das convenções coletivas negociais.

A primeira convenção a acolher disposições sobre o assédio (Cláusula 15.^a, denominada “coacção/assédio”, como será norma ao longo dos dois primeiros quinquénios) foi o AE da Morais Matias, Lda., empresa vidreira, subscrito pela FEVICCOM do lado sindical, publicada no BTE n.º 30 de 2004. Seguiu-se, no mesmo ano (BTE n.º 46 de 2004), o CC do sector de transformação de capa de vidro assinado pela mesma organização sindical e pela AITVPP (Cláusula 16.^a-A)⁷.

Ainda que estas duas convenções tenham sido assinadas pela mesma entidade sindical, apresentam entre elas uma diferença muito relevante. Enquanto no AE existe uma norma indemnizatória que estipula que a empresa deve pagar “ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais” (BTE n.º 30 de 2004, p. 2896), ela está ausente do CC, nem foi nele incluída nas revisões posteriores deste instrumento.

A introdução da norma indemnizatória nos moldes que constam do AE da Morais Matias, Lda. será regra nas convenções assinadas durante o 1^ºQ. As únicas exceções são o mencionado CC, e os AE da Servirail e da SCML. Contudo, quase desaparecerá nos quinquénios seguintes, onde a regra passa a ser – quando a norma existe, e tal vai sendo cada vez menos frequente em termos relativos – que a prática de assédio confere à vítima “direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos gerais do direito”, como se encontra expresso, a título exemplificativo, desde logo no AC da PT Comunicações e outras (Cláusula 6.^a) rubricado por dez organizações sindicais pertencentes a todo o espectro político-sindical (BTE n.º 20 de 2013, p. 66).

⁷ Na RAA a primeira convenção – e única até 2022 – regulando o assédio laboral foi publicada em 2018 no JORAA II^a Série, n.º 194 (AE da ATLÂNTICOLINE, SA, assinada pelo SIMAMEVIP, do lado sindical – Cláusula 10.^a). Na RAM, até 2022, também só foi subscrita uma convenção contendo disposições sobre este fenómeno. Trata-se do CC dos escritórios, comércio e ourivesaria, assinado pela ACIF-CCIM, do lado patronal, e pelo SICOS, da parte sindical (Cláusula 29.^a), publicado no JORAM III^a Série, n.º 11 de 2022.

Analisando as convenções publicadas, a principal conclusão que podemos retirar é a existência de um enorme défice de regulamentação do assédio. Por um lado, em termos quantitativos, é muito escassa a sua disseminação (Tabelas 2 e 3); por outro, o conteúdo expresso é, essencialmente, genérico ou limita-se a transcrever a legislação em vigor, carecendo de aprofundamentos, sendo o AE da Morais Matias, Lda. um bom exemplo da relevância da negociação coletiva para aprofundar a regulamentação em matérias em que a lei não é imperativa.

Como podemos observar na Tabela 2, somente 140 convenções incluem normas que se referem ao assédio. Mas, se ao total de convenções deduzirmos aquelas que sofreram revisões (por exemplo, o CC da Liga de Futebol Profissional assinado pela FESAHT sofreu cinco revisões ao longo dos períodos considerados), o número de convenções decai para 95 e, se deduzirmos ainda as convenções paralelas, chegamos a um valor de somente 75 convenções, entre as quais predominam os AE (entre 47,1% e 60,0% de acordo com as diferentes contabilizações).

Tabela 2 – Número de convenções que acolhem normas sobre o assédio laboral

	Total de convenções		Total de convenções retirando as revistas		Total de convenções retirando as revistas e as paralelas	
	N	%	N	%	N	%
CC	56	40,0	26	27,4	23	30,7
AC	18	12,9	12	12,6	7	9,3
AE	66	47,1	57	60,0	45	60,0
TOTAL	140	100,0	95	100,0	75	100,0

Fonte: Cálculos próprios a partir de BTE, JORAA, JORAM

A adoção do tema do assédio começou muito titubeante, com apenas dezassete convenções no 1ºQ, número que decresceu para quinze no 2ºQ, para crescer fortemente no último, quando foram rubricadas 108. E se a proporção nos dois primeiros quinquénios não chegou sequer a 2,0% do total de convenções, no terceiro, apesar do forte crescimento, não atinge os 10,0% (Tabela 3).

Tabela 3 – Número total de convenções e número de convenções que regulam o assédio laboral e proporção de convenções que o regulam (%), por quinquénio

	Número total de convenções	Número de convenções que regulam o assédio	Proporção de convenções que regulam o assédio
2004-2008	1 486	17	1,1
2010-2014	878	15	1,7
2018-2020	1 347	108	8,0
TOTAL	3 711	140	3,8

Fonte: Cálculos próprios a partir de BTE, JORAA, JORAM

A maioria das convenções com normas sobre o assédio foram subscritas no sector dos serviços, variando o seu peso entre 86,7% no 2ºQ e 65,7% no 3ºQ, o único no qual surge um conjunto de instrumentos no sector primário (onze, perfazendo 10,2% do total) graças a convenções que foram tendo sucessivas revisões ao longo dos três períodos, assinadas pelo SETAAB.

As convenções revistas globalmente pontificam nos três quinquénios, mas vão tendo um peso decrescente, partindo de um patamar de 70,6% no 1ºQ para chegar a 46,3% no último, dado o crescimento apresentado pelas rubricadas pela primeira vez (de 23,7% para 32,4%), sendo ainda de referir que apenas entre 2018 e 2022 surgem convenções revistas parcialmente a acolher disposições sobre o assédio, num total de nove (8,3%).

Por último, se os sindicatos do universo da CGTP-IN foram hegemonicos nos dois primeiros períodos (94,1% no primeiro, correspondentes a dezasseis em dezassete convenções – 100,0% entre 2004 e 2007 – e 86,7% no segundo, relativos a treze em quinze), o panorama altera-se no 3ºQ, com os sindicatos da UGT (55,6%, ou seja, 60 convenções) a suplantarem os da CGTP-IN (42,9%, relativos a 46 convenções). Os sindicatos da USI e os não filiados confederalmente fizeram a sua aparição apenas no 2ºQ, com duas convenções assinadas em cada uma das categorias (13,3%), tendo subido em valores absolutos para sete e catorze, respetivamente, no 3ºQ, o que representa um decréscimo em termos relativos no que se refere à USI (de 13,3% para 6,5%) e a manutenção do peso no caso dos não filiados (13,3% e 13,0%).

Se no 3ºQ se verificaram desenvolvimentos de carácter quantitativo relevantes, o mesmo sucedeu no plano qualitativo, com um substancial alargamento do normativo, com a inclusão de disposições que sobressaem por não estarem configuradas na legislação (Tabela 4). Porém, são disposições cuja presença é marginal no tecido convencionado.

Tabela 4 – Evolução do normativo que regula o assédio laboral nas convenções coletivas negociais

Normas	Número de convenções		
	2004-2008	2010-2014	2018-2022
Definição de assédio	2	6	42
Definição de assédio sexual	1	3	18
Dever da empresa de indemnizar as vítimas de assédio	12	7	11
Dever da empresa de agir disciplinarmente em caso de denúncia	17	9	75
Enunciação expressa do princípio da proibição do assédio		3	16
Elaboração de programas de formação		1	2
Código de boas práticas/código de conduta		1	49
Afastamento da vítima do agressor/transferência de local de trabalho		1	4
Prevenção da prática como dever do empregador (princípio genérico)			20
Condenação da prática de assédio (princípio genérico)			5
Remissão para a lei como modo de resolução da situação			5
Avaliação das situações no âmbito da comissão de resolução de conflitos da empresa			1
Comunicação das denúncias de assédio aos sindicatos outorgantes			2
Possibilidade de “cooperação” das estruturas representativas dos trabalhadores “quando solicitadas”			4
Dever de abstenção de prática assediante, de prevenção e de denúncia por parte dos trabalhadores (princípio genérico)			14
Proibição do/a assediado/a, testemunhas ou denunciantes serem sancionados, a não ser que atuem com dolo			25
Informação às vítimas das conclusões dos processos disciplinares			2
Direito da vítima de consultar na íntegra o processo disciplinar em caso de arquivamento			2
Remissão para o código de conduta como modo de resolução da situação			2

Normas	Número de convenções		
	2004-2008	2010-2014	2018-2022
Possibilidade de justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do/a trabalhador/a assediado/a			3
Dever da empresa de assegurar a confidencialidade dos processos disciplinares			2
Dever da empresa de assegurar canais adequados de denúncia			1
Extensão da proibição da prática de assédio ao exterior dos locais de trabalho por motivos inerentes ao trabalho			2

Fonte: Cálculos próprios a partir de BTE, JORAA, JORAM

Pode-se classificar os instrumentos publicados ao longo dos três quinquénios em três categorias. A primeira, maioritária, é composta por convenções com disposições que incluem:

- 1/ a enunciação de princípios gerais relevando da legislação – como os que emergem em vários instrumentos, enfatizando o direito do/a trabalhador/a a realizar o “seu trabalho com pleno respeito [“ou no respeito integral”] pela dignidade do ser humano” ou referindo que a entidade patronal deve “respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional”, e/ou
- 2/ a reprodução do art.^º 24^º ou do art.^º 29^º, seguindo a definição das duas versões de assédio neles incluídas⁸, e/ou
- 3/ a reprodução de forma literal dos mecanismos previstos na alteração do CT de 2017, como é o caso de 26 convenções publicadas a partir de 2018 que na regulação do assédio se limitam a transcrever as alíneas k)⁹ e l)¹⁰, do art.^º 127^º do CT¹¹, e/ou
- 4/ as convenções que depois de definirem os conceitos, de acordo com o que se encontra legislado, referem que “à prática de assédio aplica-se o disposto na lei”, como sucede no

⁸ Algumas convenções evidenciam definições distintas da do CT. É o que sucede no n.^º 1 da Cláusula 45.^a do AC das empresas de segurança, rubricado do lado patronal pela AES e AESIRF, e do sindical pela FETESE e pelo SINDEL (BTE n.^º 32 de 2014), a qual, de acordo com Santos, “corresponde a um afastamento algo sensível de um conjunto de requisitos e sujeitos da norma e cuja legalidade pode ser (...) suscitada” (Santos, 2019, p. 253). Outro exemplo é o AE da Easyjet Airline Company Limited – Sucursal em Portugal, assinado pelo SNPVAC (Cláusula 26.^a), publicado no BTE n.^º 28 de 2019).

⁹ Avant la lettre, o AC das empresas de segurança de 2014, no n.^º 2 da Cláusula 45.^a, estipulava que de “forma a prevenir e promover um ambiente livre de assédio”, as empresas deveriam disponibilizar aos trabalhadores um “código de boas práticas” (BTE n.^º 32 de 2014, p. 3036).

¹⁰ Nos dois primeiros quinquénios, o dever da empresa agir disciplinarmente perante uma situação de assédio constituiu uma norma bastante presente, estando inserida na esmagadora maioria das convenções com uma formulação maioritária onde se afirmava que sendo a “conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes”. Parece subentender-se desta formulação que só o assédio vertical descendente poderia ser passível de denúncia. Após a alteração introduzida no CT em 2017, a formulação típica entre as 75 convenções que acolhem este preceito no quinquénio 2018-2022 passou a ser a que se encontra na alínea l) do art.^º 127^º, mas subsistem alguns exemplos da formulação antiga, como sucede, entre outros, nos AE da Petaco (Cláusula 19.^a) e da Risto Rail Portugal, Lda. (Cláusula 22.^a), ambos assinados pela FESAHT, e publicados, respetivamente, no BTE n.^º 6 e n.^º 26 de 2019, ou no AE da INOVA – Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA (n.^º 3 da Cláusula 7.^a), assinado pelo STAL e publicado no BTE n.^º 32 de 2021.

¹¹ Outras normas que constam do CT encontram-se igualmente expressas nas convenções analisadas, mas em número limitado. É o caso da proibição de aplicação de sanções ao/á assediado/a, testemunhas ou denunciantes, a não ser que atuem com dolo (25 convenções) ou o facto da prática de assédio poder ser considerada justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte da vítima, preceito que apenas três convenções acolhem, todas publicadas em 2022: CC do alojamento (Cláusula 93.^a, al. f)), assinado pela AHRESP e pelo SITESE (BTE n.^º 21); CC da restauração e bebidas (Cláusula 98.^a al. f)), assinado pelas mesmas organizações (BTE n.^º 26) e o já mencionado CC dos escritórios, comércio e ourivesaria (Cláusula 29.^a, n.^º 3), assinado na RAM.

n.º 3 da Cláusula 14.^a de dois AC paralelos, um assinado pelo STAL e pela FIEQUIMETAL e outro pelo SINDEL e pelo SINTAP, na Águas do Norte e outras empresas (BTE, n.º 41 de 2018, p. 3711, p. 3735), ou o disposto na lei e no código de conduta da empresa, como definido no n.º 5 da Cláusula 13.^a do AE da BRAVAL – Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, assinado conjuntamente pelo SINTAP e pelo STAL (BTE, n.º 1 de 2021, p. 107).

A segunda categoria inclui um número bastante reduzido de convenções que, para além de conteúdo presente nos instrumentos que integram a primeira categoria, contém disposições inovadoras muito relevantes no sentido de possibilitar o alargamento dos direitos das vítimas, dos direitos das organizações representativas dos trabalhadores ou da indispesável formação no domínio dos riscos psicossociais, nomeadamente o assédio laboral.

No campo do alargamento dos direitos, nomeadamente de proteção, das vítimas de assédio laboral, cite-se desde logo a possibilidade de afastamento da vítima de quem pratica o assédio, presente em cinco convenções, uma das quais outorgada no 2ºQ (AC das empresas de segurança), a qual condicionava esse afastamento ao facto da prática assediante se comprovar, formulação que foi retomada em 2020 no CC das empresas de *facility services* (n.º 2 da Cláusula 52.^a), subscrito pela respetiva associação patronal (APFS) e pelas organizações sindicais STAD e FETESE (BTE n.º 2 de 2020) e em 2022 no n.º 3 da Cláusula 57.^a do AE do CITEFORMA, rubricado pelo SITESE (BTE n.º 22 de 2022). As outras duas convenções que regulam este direito são os AE paralelos subscritos, um pela FSIB e outro pelo Mais Sindicato e SBC, no Banco BIC Portugal, SA (Cláusula 30.^a), onde se acordou que a vítima de assédio pode ser transferida a seu pedido, de forma temporária ou permanente, de local de trabalho, a partir do momento em que o processo disciplinar seja instaurado, com o banco a só poder adiar essa transferência por “exigências imperiosas ao funcionamento do Banco ou do serviço” ou se não existir um “posto de trabalho compatível” (BTE n.º 12 de 2020, p. 1474, p. 1513).

Ainda menos presentes estão normas como a informação às vítimas das conclusões dos processos disciplinares e o direito da vítima de consultar na íntegra o processo disciplinar em caso de arquivamento (os dois AE paralelos no Banco BIC Portugal); o dever das empresas de assegurar a confidencialidade das denúncias, também presente em duas convenções, o CC da indústria metalúrgica e metalomecânica com assinatura patronal da FENAME e sindical do SITESE, SINDEL, FE e SIMA (n.º 5 da Cláusula 18.^a-A), publicado no BTE n.º 24 de 2022 e o CC das empresas de distribuição assinado pela APED, do lado patronal, e o SITESE, do lado sindical (n.º 5 da Cláusula n.º 42.^a-A), publicado no BTE n.º 36/2022; o dever da empresa de assegurar canais adequados de denúncia (uma convenção – CC das empresas de distribuição); ou a extensão da proibição da prática de assédio ao exterior dos locais de trabalho em virtude de motivos inerentes ao trabalho (duas convenções – os já referidos CC das empresas de distribuição e o CC dos escritórios, comércio e ourivesaria da RAM).

No plano dos direitos das estruturas representativas dos trabalhadores, são em número ainda mais residual os instrumentos que preveem a sua participação nos processos de assédio laboral. Em primeiro lugar, será de destacar o direito de informação presente em apenas duas convenções já anteriormente referenciadas – CC das empresas de *facility services* e AE do CITEFORMA. As entidades patronais obrigam-se a comunicar as denúncias de assédio às organizações sindicais outorgantes destas convenções num prazo máximo de cinco dias após delas terem conhecimento. Em segundo lugar, os três

AE paralelos existentes na Fundação INATEL, um assinado por três estruturas da CGTP-IN – FESAHT, FEPCES e CENA-STE – e outros dois, por duas estruturas da UGT – SINTAP e SITESE – referem no n.º 2 da Cláusula 14.^a que os outorgantes “avaliam e acompanham” as situações de assédio no quadro de uma “comissão de resolução e conflitos” (BTE n.º 6 de 2019, p. 435, p. 471, p. 504). Por último, o AE das OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA, assinado pelo SITAVA e outros sindicatos filiados na UGT e não filiados, no n.º 6 da Cláusula 29.^a afirma que as estruturas representativas dos trabalhadores se comprometem, “sempre que solicitado” a cooperar de forma ativa na prevenção e combate ao assédio (BTE n.º 5 de 2021)¹². A mesma norma pode ser encontrada no AE da DHL Aviation NV, SA – Sucursal, subscrito pelo SITAVA e pelo SNTCT (BTE n.º 25 de 2021)¹³.

Uma terceira norma inovadora muito relevante, mas extremamente pouco presente diz respeito ao direito à formação. A educação e formação constitui um dos princípios fundamentais da Convenção n.º 190 da OIT, sendo que este direito só se encontra previsto em três AE, o primeiro assinado em 2014, é o AE da EMARP, subscrito pelo STAL, que estabelece na al. m) do n.º 2 da Cláusula 19.^a do Anexo VI, que os serviços de SST devem conceber programas de formação e sensibilização visando a prevenção e a promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, que deverão incluir, entre outras temáticas, as relativas à “prevenção dos riscos psicossociais em geral e do stress, assédio e violência no trabalho em particular” (BTE, n.º 3 de 2014, p. 123). A mesma formulação pode ser encontrada, já no 3ºQ, no AE da Palmela Desporto – Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM Unipessoal, Lda., igualmente subscrito pelo STAL. A terceira convenção é o AE da CTT Expresso, assinada por seis sindicatos pertencentes a todo o espectro político-sindical em 2020, cujo n.º 3 da Cláusula 24.^a estipula que a empresa deve promover ações de “formação comportamental” para a prevenção do assédio, enfatizando que “os trabalhadores obrigam-se a participar empenhadamente” nelas (BTE n.º 48 de 2020, p. 4043)¹⁴.

Por fim, a terceira categoria de convenções, também ela residual, compreende os instrumentos que encerram disposições somente de carácter genérico ou declarações de princípio condenando a prática de assédio laboral, sem expressar qualquer medida visando a sua prevenção ou sancionamento. São disso exemplo, o AE do CEFOSAP assinado entre este centro de formação e o SITESE, em cuja Cláusula 13.^a se afirma que: “sem prejuízo de outras obrigações, o centro proíbe e condena qualquer ato de violência no local de trabalho, avaliando e acompanhando todas as ocorrências (BTE n.º 25 de 2014, p. 2076) ou o AC aplicado à atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas de 2020, e revisto em 2021 e 2022, subscrito por várias associações de agricultores e o SETAAB, do lado sindical, em cuja Cláusula 11.^a se afirma que se aplica o art.º 127.^º do CT no atinente aos deveres das entidades patronais, nomeadamente quanto ao assédio” (BTE n.º 33 de 2020). A mesma formulação encontramo-la na Cláusula 16.^a do CC para a indústria de lanifícios, têxtil, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, assinado

¹² Este AE foi revisto ainda em 2021 (BTE n.º 41 de 2021), mantendo a norma.

¹³ Este AE foi revisto ainda em 2021 (BTE n.º 1 de 2022), mantendo a norma.

¹⁴ Esta convenção, inclui uma outra disposição igualmente relativamente pouco comum (presente unicamente em catorze convenções, sem uma formulação típica), segundo a qual os trabalhadores têm um importante papel a desempenhar na prevenção e combate ao assédio laboral. Um número superior de instrumentos (vinte) afirma a prevenção como uma obrigação exclusiva do empregador.

pelas associações patronais ANIL e ANIT-LAR e pela COFESINT, do lado sindical (BTE n.º 40 de 2019, p. 4271).

Por último, se o número de convenções que regulam o assédio laboral é diminuto, aquelas onde o assédio sexual se encontra particularizado são ainda em menor número: apenas 30, isto é, 21,4% do total de instrumentos. A maioria limita-se a transcrever a definição de assédio sexual inscrita no n.º 3 do art.º 24.º do CT na versão de 2003, ou no n.º 2 do art.º 29.º nas versões de 2009 e de 2017. Outras convenções – é o caso dos três AC paralelos celebrados no sector bancário, um pela FSIB, outro pelo SBN e o terceiro pelo Mais Sindicato e pelo SBC – abordam-no no contexto de uma disposição genérica inserta na Cláusula 19^a-A, que estabelece que as empresas e os trabalhadores "devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática de assédio moral ou sexual" (BTE n.º 9 de 2021, p. 695, p. 703, p. 737).

6. Conclusão

Sendo um fenómeno antigo, o assédio laboral só foi reconhecido internacionalmente como um problema social relevante a partir das décadas de 1970 e 1980, nomeadamente no atinente ao assédio sexual. Portugal foi um dos primeiros países a diagnosticar a situação com a CITE a dinamizar a pesquisa ao encomendar o primeiro estudo realizado neste domínio, o qual deu um importante contributo para o conhecimento sobre a incidência do assédio sexual e para uma tomada de consciência sobre as dificuldades em combatê-lo e em construir a solidariedade entre as mulheres.

As instituições públicas, associações (feministas ou de apoio a pessoas vítimas de violência) e confederações sindicais estão na vanguarda do combate contra todas as formas de assédio. A intervenção é feita através de um vasto conjunto de ações numa ótica eminentemente preventiva.

No entanto, apesar do trabalho importante e persistente das confederações sindicais e, especialmente, das suas estruturas de mulheres, concluímos pela insuficiente regulamentação desta matéria pela negociação coletiva.

Efetivamente, são em número muito reduzido as convenções que regulam a matéria. E, quando o fazem, as normas limitam-se, em geral, a enunciar formulações genéricas ou a reproduzir o quadro legal, existindo raras disposições que se destacam pela sua singularidade e inovação e que devem ser mencionadas como exemplos de boas práticas.

A quase ausência de negociação neste domínio é mais um indicador da crise da negociação coletiva em Portugal. Uma crise que é quantitativa, dado o decréscimo do número de convenções publicadas anualmente – em 1992 foram publicadas 425 contra 240 em 2022, tendo o valor mínimo sido de 85 em 2012 – mas que é também qualitativa, dado o seu bloqueio e ritualização.

Para compreender a origem do bloqueio neste caso específico, será necessário aprofundar a investigação, direcionando-a para os processos de negociação. Desde já, podemos colocar a hipótese de que o défice de mulheres nas equipas negociadoras, tanto do lado sindical como do patronal, pode ser um fator que concorra para a situação. E ter mais mulheres nestas equipas implica o aumento da sua representação nos órgãos de decisão de ambos os tipos de associações. Se em relação à participação feminina nas direções das associações patronais não existem dados, já no atinente à sua escassa participação nos órgãos de decisão dos sindicatos eles existem e são recentes (Alves, 2025).

Contudo, este défice não explicará tudo e algumas questões para futuras pesquisas poderão ser formuladas: como explicar que convenções assinadas por uma mesma organização sindical apresentem outputs diferenciados, que vão desde a existência de normativos distintos até à omissão de disposições sobre o assédio? Como explicar que o labor das estruturas de mulheres das confederações sindicais não tenha tradução nas convenções coletivas? Que fatores levam a que, aparentemente, as posições assumidas por essas estruturas não cheguem às organizações sindicais de primeiro e segundo nível?

O facto de no último quinquénio se terem verificado alguns avanços relevantes – tanto quantitativos como qualitativos – face aos períodos anteriores, poderá indicar que no futuro se possa vir a verificar um aprofundamento da regulação do assédio nas suas múltiplas formas através da negociação coletiva.

Dado a legislação neste campo não ser imperativa, é possível – e é desejável – ir mais longe na regulação do assédio laboral por via da negociação coletiva do que aquilo que vem sucedendo. Esse é um objetivo a inscrever num combate mais vasto pela humanização e dignificação do trabalho. O aprofundamento passa tanto pelo estabelecimento de medidas preventivas como de mecanismos repressivos, assim como pela definição dos procedimentos a adotar em relação a quem assedia, não olvidando a indispensável salvaguarda das vítimas.

Bibliografia

- Almeida, A. R. (2024). *O assédio moral no teletrabalho*. Nova Causa-Edições Jurídicas.
- Alves, P. M. (2025). Militância no feminino no movimento sindical português: a persistência das desigualdades de género 50 anos depois de Abril, *ex æquo*, (51), 116-134. DOI: <https://doi.org/10.22355/exaequo.2025.51.08>.
- Alves Redol, A. (1969 [1939]). *Gaibéus*. Publicações Europa-América.
- Amado, J. L. (2019). O assédio no trabalho. Em M. R. P. Ramalho, & T. C. Moreira (Eds.), *A igualdade nas relações de trabalho* (pp. 147-162). AAFDL Editora.
- Amâncio, L. & Lima, M. L. P. (1994). *Inquérito nacional sobre assédio sexual no mercado de trabalho*. CITE.
- Assembleia da República. (2003). Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. *Diário da República*, Série I, n.º 197, pp. 5558-5656.
- Assembleia da República. (2009). Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. *Diário da República*, Série I, n.º 30, pp. 926-1029.
- Assembleia da República. (2013). Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013 de 21 de janeiro. *Diário da República*, Série I, n.º 14, pp. 385-427.
- Assembleia da República. (2014). Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. *Diário da República*, Série I, n.º 117, pp. 3220-3304.
- Assembleia da República. (2017). Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto. *Diário da República*, Série I, n.º 157, pp. 4715-4717.
- Assembleia da República. (2024). Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024 de 10 de janeiro. *Diário da República*, Série I, n.º 7, pp. 39-51.
- Autoridade para as Condições de Trabalho (2022). *Relatório de Atividade da Inspeção do Trabalho*. ACT.
- Brandão, R. (1986 [1906]). *Os pobres*. Seara Nova.

- Canedo, A. L. M.M. C. (2012). *Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral no Código do Trabalho* [Dissertação de mestrado, Escola de Direito da Universidade do Minho]. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/23731/1/Ana%20Lu%c3%adsa%20Matos%20Morais%20Caldas%20Canedo.pdf>.
- Carrasco, M. C. (2019). El acoso laboral en el ordenamiento jurídico español. Em M. R. P. Ramalho, & T. C. Moreira (Eds.), *A igualdade nas relações de trabalho* (pp. 147-162). AAFDL Editora.
- Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens. (2015). *Guia de acção sindical: da prevenção ao combate do assédio no trabalho*. CGTP.
- Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens. (2018a). *Romper com o assédio. Emprego com direitos*. CIMH/CGTP.
- Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens. (2018b). *Cláusulas de referência para a contratação colectiva*. CIMH/CGTP.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2024). *Relatório de Gestão*. CITE.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2023). *Relatório de Gestão*. CITE.
- Conselho da Europa (2011). *Convenção para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica*. Conselho da Europa.
- Conselho de Ministros. (2018). Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 maio. *Diário da República*, Série I, n.º 97, pp. 2220-2245.
- Conselho Europeu. *Diretiva 2000/43/CE do Conselho de 29 de junho de 2000 que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica*. Conselho Europeu.
- Conselho Europeu. *Diretiva 2004/113/CE do Conselho de 13 de dezembro de 2004 que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento*. Conselho Europeu.
- Conselho Europeu. *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação)*. Conselho Europeu.
- Correia, J. S. (1953). *Unhas negras*. Guimarães Editora.
- Direção Regional da Administração Pública. (2004-2008; 2010-2014; 2018-2022). *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*. DRAP-RAM.
- Earle, B. H., & Madek, G. A. (2017). An international perspective on sexual harassment law. *Law & Inequality: A Journal of Theory and Practice*, 12(1), 43-91. <http://scholarship.law.umn.edu/lawineq/vol12/iss1/2>
- Harvey, D. (1993). *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Loyola.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women. A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- Matias, M. G. (1984). "As mulheres operárias: as tabaqueiras (1865-1890)", *Boletim de Estudos Operários*, (9), 7-30.
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2004-2008; 2010-2014; 2018-2022). *Boletim do Trabalho e Emprego*. GEP.
- Organização Internacional do Trabalho. (2019). *Convenção n.º 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. OIT.
- Organização Internacional do Trabalho. (2019). *Recomendação n.º 206 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. OIT.

- Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua conceptualização*. Coimbra Editora.
- Presidência da República. (2024). Decreto do Presidente da República n.º 12/2024, de 10 de janeiro. *Diário da República*, Série I, n.º 7, p. 7.
- Presidência do Governo Regional dos Açores. (2004-2008; 2010-2014; 2018-2022). *Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores*. Presidência do Governo Regional dos Açores.
- Ramalho, M. R. P. (2023). *Tratado de Direito do Trabalho* (9^a Ed., Vol. 2). Almedina.
- Rebelo, G. (2014). Assédio moral no trabalho e dignidade no trabalho. Em J. P. dos Reis (Coord.), *O assédio no trabalho* (pp. 91-107). Cadernos do CEJ. https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers%20tem%20icos/o_assedio_trabalho.pdf
- Redinha, M. R. G. (2014). Assédio – uma noção binária? Em J. P. dos Reis (Coord.), *O assédio no trabalho* (pp. 127-134). Cadernos do CEJ. https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers%20tem%20icos/o_assedio_trabalho.pdf
- Saguy, A. C. (2000). Sexual harassment in France and the United States: activists and public figures defend their definitions. Em M. Lamont, & L. Thévenot (Eds.), *Rethinking comparative cultural sociology. Repertoires of evaluation in France and the United States* (pp. 56-93). Cambridge University Press.
- Santos, P. B. (2019 [2017]). *Do assédio laboral*. Almedina.
- Seixas, M. A. (2012). *As operárias de Alcântara e as suas lutas antes e durante a I República*. UMAR.
- Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*. CITE.
- União Geral de Trabalhadores (2015). *Assédio no local de trabalho. Guia informativo*. UGT.
- Verdasca, A. T. M. (2010). *Assédio moral no trabalho - uma aplicação ao sector bancário português* [Tese de Doutoramento, Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa]. https://repositorio.ulisboa.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL_ANA%20VERDASCA_FORMATADA_28%20Junho.pdf

Anexo – Lista de siglas

- AC – Acordo Coletivo
- ACIF-CCIM – Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira
- ACT – Autoridade para a Condições de Trabalho
- AE – Acordo de Empresa
- AHRESP – Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal
- AITVPP – Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal
- ANIL – Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios
- ANIT-LAR – Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar
- APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição
- APFS – Associação Portuguesa de Facility Services
- BTE – Boletim do Trabalho e Emprego
- CC – Contrato Coletivo
- CEFOSAP – Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional
- CENA-STE/CGTP-IN – Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos
- CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
- CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
- CIMH/CGTP-IN – Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CITEFORMA – Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias
C/N – Continente/Nacional
COFESINT/UGT – Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes
CT – Código do Trabalho
EMARP – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM
FE/UGT – Federação dos Engenheiros
FENAME – Federação Nacional do Metal
FENPROF/CGTP-IN – Federação Nacional dos Professores
FEPICES/CGTP-IN – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços
FESAHT/CGTP-IN – Federação dos Trabalhadores da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
FETESE/UGT – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços
FEVICCOM/CGTP-IN – Federação Portuguesa Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro
FIEQUIMETAL/CGTP-IN – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas
FNAM – Federação Nacional dos Médicos
FSIB/USI – Federação dos Sindicatos Independentes da Banca
JORAA – Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores
JORAM – Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira
LGTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
MAIS SINDICATO/UGT – Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias
MDM – Movimento Democrático de Mulheres
OIT – Organização Internacional do Trabalho
Q - Quinquénio
RAA – Região Autónoma dos Açores
RAM – Região Autónoma da Madeira
SBC/UGT – Sindicato dos Bancários do Centro
SBN/UGT – Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal
SCML – Santa Casa da Misericórdia de Lisboa
SETAAB/UGT – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins
SICOS/USI – Sindicato Independente do Comércio e Serviços
SIMA – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins
SIMAMEVIP/CGTP-IN – Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca
SINDEL/UGT – Sindicato Nacional da Indústria e da Energia
SINTAP/UGT – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública
SITAVA/CGTP-IN – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos
SITESE/UGT – Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços
SNPVAC – Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil
SNTCT/CGTP-IN – Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações
SST – Segurança e Saúde no Trabalho
STAD/CGTP-IN – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas
STAL/CGTP-IN – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins
STJ – Supremo Tribunal de Justiça
TR – Tribunais da Relação
UGT – União Geral de Trabalhadores
USI – União de Sindicatos Independentes