



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Assédio no Ambiente de Trabalho: causas estruturais, impactos psicossociais e saúde mental dos trabalhadores à luz da recente Diretiva (UE) 2024/1760

Maria Cristina Garcia Correia Tavares

Mestrado em Trabalho, Emprego e Sociedade

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2025



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Assédio no Ambiente de Trabalho: causas estruturais, impactos psicossociais e saúde mental dos trabalhadores à luz da recente Diretiva (UE) 2024/1760

Maria Cristina Garcia Correia Tavares

Mestrado em Trabalho, Emprego e Sociedade

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2025

Dedico este trabalho à minha filha, Larissa, e à memória de meus pais.

Agradecimento

Para que este trabalho pudesse ser concretizado, foram necessários apoios e incentivos essenciais que desempenharam um papel determinante na sua realização.

Assim, eu gostaria de começar por agradecer à Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, orientadora, pelas valiosas lições que me permitiram aprofundar o conhecimento no domínio do Direito do Trabalho europeu e português. Estendo a minha gratidão a todos os docentes que lecionaram as unidades curriculares e cujo contributo foi fundamental para o enriquecimento da minha formação ao longo deste Mestrado.

Um agradecimento especial à ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho – no Centro Local da Península de Setúbal, na sede localizada em Almada, onde tive a oportunidade de realizar o estágio curricular. Esta experiência revelou-se de enorme importância, ao permitir-me aplicar na prática os conhecimentos adquiridos durante o Mestrado e contribuiu para a escolha do tema da dissertação: assédio no ambiente laboral.

Agradeço ao dirigente local da ACT, Dr. Jorge Manuel Maurício Pinhal, à minha supervisora de estágio, Dra. Antónia Maria Martins Rato, e a todos os funcionários pela consideração e apreço com que me acompanharam ao longo de todo o processo formativo.

À Professora Doutora Luísa Veloso, Diretora do Departamento de Sociologia do ISCTE, manifesto igualmente o meu sincero agradecimento pela condução do curso, pelas orientações prestadas nas aulas de acompanhamento da dissertação e pela prontidão nas respostas às questões surgidas ao longo do Mestrado.

Por fim, um carinhoso obrigada aos colegas e amigos pela colaboração durante esta caminhada.

Resumo

Esta dissertação propõe-se a examinar o conceito de assédio no contexto laboral, as suas causas estruturais, bem como os aspectos psicossociais e suas as repercussões na saúde mental dos trabalhadores, com ênfase no tratamento jurídico desse fenómeno no Direito Internacional, Europeu e Interno. Embora a análise das causas estruturais e dos aspectos sociais do assédio seja tratada de forma sintética, a sua relevância é indiscutível para a compreensão da questão na sua totalidade. O trabalho dará particular atenção à nova Diretiva (UE) 2024/1760, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que estabelece o dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade, incluindo novas disposições sobre *due diligence* ambiental e direitos humanos, e em que medida o assédio no trabalho constitui uma violação dos direitos humanos à luz da nova Diretiva. A dissertação debruçar-se-á sobre as inovações trazidas por essa norma, identificando eventuais lacunas, assim como poderá servir de base para a criação de novos instrumentos jurídicos internos vinculativos sobre o tema do assédio, com um foco específico na responsabilização das empresas, visando à adoção de práticas eficazes para a prevenção e combate à violência e ao assédio no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: *Due diligence*; Responsabilidade Empresarial; Direitos Humanos; Direito Laboral, Assédio laboral; Diretiva (UE) 2024/1760.

Abstract

This dissertation aims to examine the concept of harassment in the workplace, its structural causes, as well as the psychosocial aspects and their repercussions on worker's mental health, with an emphasis on the legal treatment of this phenomenon in international, European, and domestic law. Although the analysis of the structural causes and social aspects of harassment is treated in a concise manner, its relevance is indisputable for understanding the issue in its entirety. The work will pay particular attention to the new Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of June 13, 2024, which establishes the duty of care of companies in matters of sustainability, including new provisions on environmental due diligence and human rights, and to what extent harassment at work constitutes a violation of human rights in light of the new Directive. The dissertation will focus on the innovations brought about by this standard, identifying any gaps, as well as how it can serve as a basis for the creation of new binding internal legal instruments on the subject of harassment, with a specific focus on corporate accountability, aiming at the adoption of effective practices for the prevention and combating of violence and harassment in the workplace.

Keywords: Due diligence; Corporate Accountability; Human Rights; Labour Law; Workplace Harassment; Directive (EU) 2024/1760.

Lista de Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al. – Alínea

Art. – Artigo

CT - Código do Trabalho de 2009

CRP - Constituição da República Portuguesa

CSDD - Corporate Sustainability due diligente

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico ou Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PME – Pequenas e médias empresas

STJ - Supremo Tribunal de Justiça – Portugal

TUE - Tratado da União Europeia

UE – União Europeia

UNGP - Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos

V.g. - Verbi gratia

Índice

Dedicatória.....	i
Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vii
Lista de Siglas e Abreviaturas.....	ix.
Introdução	1
Metodologia.....	6
Capítulo 1. – Riscos Psicossociais e as suas consequências na saúde mental dos trabalhadores.....	7
1.1. O assédio laboral como risco para doenças psicossociais.....	8
1.2. A nova diretiva como força vinculante para a efetiva proteção contra violações de direitos humanos.....	10
Capítulo 2. Assédio moral no trabalho: Quadro teórico.....	12
Capítulo 3. Enquadramento Legal Supranacional.....	13
3.1. Convenções e recomendações da OIT.....	15
3.2. Definição jurídica do assédio no contexto europeu.....	17
3.3. Assédio no local de trabalho: além da discriminação e do tratamento desigual.....	20
Capítulo 4. O Assédio laboral sob o alcance da nova Diretiva.....	24
Capítulo 5. Síntese da Diretiva (UE) 2024/1760.....	25
Capítulo 6. Transparência: Obrigação e responsabilização na divulgação do Assédio.....	28
6.1. Deveres de informação e publicação de relatórios.....	29
6.2. Consolidação das normas de transparência e diligência devida.....	32
6.3. Participação das partes interessadas.....	34

Capítulo 7. Proteção jurídica em Portugal contra o assédio laboral.....	39
Capítulo 8. Experiência Prática na Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).....	42
8.1. Estudo de casos.....	48
Capítulo 9. Contributos para a integração normativa no ordenamento jurídico interno.....	52
9.1. Breves considerações sobre a Lei Norueguesa de Transparência.....	55
9.2. O atual ordenamento jurídico português e possíveis caminhos para a transposição da Diretiva (UE) 2024/1760.....	56
Conclusão.....	58
Fontes.....	61
Referências Bibliográficas.....	67

Introdução

As causas das doenças mentais no ambiente de trabalho estão relacionadas, entre outros fatores, com o uso do "capital humano"¹, especialmente com a transição do trabalho material para o trabalho imaterial, como os serviços. A intensificação do trabalho e a pressão para aumentar a produtividade, a acumulação de funções e a prática da subcontratação da produção a fábricas localizadas em países com fiscalização laboral deficiente contribuem para a exploração da mão de obra, aumentando o risco de violação dos direitos laborais e, conseqüentemente, a ocorrência de doenças mentais.

As rápidas transformações nos modelos de negócios e as novas formas de organização do trabalho, incrementadas pelas novas tecnologias, como mencionado anteriormente, têm impactado o desenvolvimento do quadro regulatório, tanto em nível nacional quanto internacional. Isso resulta na necessidade de criar novos ordenamentos jurídicos capazes de mitigar os efeitos adversos para os trabalhadores. A externalização das atividades empresariais além das fronteiras dos Estados-nação, motivada pela busca por lucros em territórios com um ambiente regulatório mais favorável, traz conseqüências significativas, como a precarização do trabalho aqui referida, além de mudanças sociais e das limitações impostas pela fragmentação da jurisdição e da soberania dos Estados.

As cadeias globais de produção são, atualmente, um dos principais motores da economia mundial. No entanto, observa-se um aumento significativo nos casos de violações dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente por parte das empresas com maior volume de negócios.

Em 5 de julho de 2024, foi publicada a Diretiva (UE) 2024/1760, contendo 99 considerandos, 39 artigos e dois anexos, que representou um avanço significativo em relação à diligência devida para a sustentabilidade empresarial, conhecida como CSDD, (*Corporate Sustainability due diligence*). A referida diretiva estabeleceu novas regras que impõem às empresas multinacionais, suas subsidiárias e parceiros comerciais a obrigação de rever as suas políticas internas, com o objetivo de identificar, prevenir, cessar, minimizar e reparar os impactos negativos das suas atividades nos direitos humanos e no meio ambiente. (União Europeia)

¹ Conforme analisa Foucault, no neoliberalismo, a inovação deixa de ser atribuída apenas à índole dos capitalistas ou à concorrência, sendo entendida como o resultado de um certo investimento feito no próprio ser humano; cada ser humano seria dono de um certo capital, constituído por seus conhecimentos, habilidades e competências, deixando de ser consideradas variáveis da análise econômica clássica, isto é, terra, capital e trabalho. Cfr. Michel Foucault, *Nascimento da Biopolítica*, São Paulo: Martins Fontes, 2008, p. 316–319

A CSDD será aplicada tanto a empresas da UE quanto a empresas de países terceiros que atendam a determinados critérios, como o número de empregados e o volume de negócios, com algumas isenções para empresas fora da UE. Para cumprir as novas exigências de diligência, as empresas deverão garantir que as suas operações estejam em conformidade com as convenções de direitos humanos e as legislações ambientais listadas no Anexo da CSDD. Além disso, deverão assegurar que as suas subsidiárias e fornecedores, com os quais mantêm relações comerciais, também estejam em conformidade.

É importante salientar que, embora não aborde diretamente a palavra “assédio”, a Diretiva estabelece um quadro amplo de responsabilidade empresarial e impõe requisitos de transparência, além de prever, no considerando 32, que a diretiva visa abranger de forma exaustiva os direitos humanos, incluindo os cinco princípios e direitos fundamentais no trabalho definidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho e que, para alcançar um contributo significativo para a transição para a sustentabilidade, o dever de diligência nos termos da diretiva deverá ser exercido no que diz respeito aos direitos humanos consagrados nos instrumentos internacionais enumerados na Parte I, Secção 1, do anexo da presente diretiva, cabendo destacar, nesta oportunidade, os números 6 e 14.

Entre os direitos incluídos, portanto, destacam-se o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, a igualdade de tratamento no emprego e a proibição de discriminação e desigualdade no local de trabalho, princípios que se alinham diretamente com a questão do assédio, acrescentando que a Diretiva, no considerando 33, estabelece que "dependendo das circunstâncias, as empresas podem ter que considerar normas adicionais, caso ausentes no Anexo da Diretiva". (União Europeia, 2024)

Grande parte das desigualdades sociais entre os países é reproduzida no interior das organizações, sendo o assédio compreendido, de maneira ampla, como simultaneamente causa e consequência dessas desigualdades estruturais.

Assim, face ao exposto, o objetivo principal desta dissertação é realizar uma breve análise crítica do conteúdo da Diretiva (UE) 2024/1760, avaliando a sua capacidade de responder às limitações identificadas nos instrumentos jurídicos existentes a nível internacional, europeu e interno, nomeadamente no que respeita: à efetividade destas normas na prevenção e mitigação dos impactos negativos do assédio nas operações das empresas, à garantia de trabalho digno, e a responsabilização por eventuais violações e à garantia de acesso à justiça para as vítimas.

A referida Diretiva deverá ser transposta para os Estados-Membros até 26 de julho de 2027, sendo as regras aprovadas aplicadas nos termos do Artigo 37, conforme as alterações introduzidas pela Diretiva (UE) 2025/794² do Parlamento Europeu e do Conselho de 14 de abril de 2025, que alterou as Diretivas (UE) 2022/2464 e (UE) 2024/1760, relativas às datas a partir das quais os Estados-Membros devem aplicar determinados requisitos de relato de sustentabilidade das empresas e requisitos de dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade. (União Europeia, 2025)

Portanto, este trabalho pretende analisar até que ponto o assédio no trabalho constitui uma violação dos direitos humanos à luz da Diretiva (UE) 2024/1760, considerando as convenções fundamentais da OIT, nomeadamente no que se refere à saúde e segurança no trabalho, e identificar as principais inovações e lacunas da Diretiva em questão, bem como poderá servir de base para a criação de novos instrumentos jurídicos internos vinculativos sobre o tema do assédio, contribuindo para que as empresas cumpram a legislação e desenvolvam ambientes mais seguros e sustentáveis.

O estágio realizado na Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) teve um papel fundamental no enriquecimento da análise do tema. Acompanhando procedimentos contraordenacionais relacionados com o assédio, a autora obteve uma visão prática e direta da aplicação das normas no contexto jurídico laboral.

Essa experiência proporcionou uma compreensão mais aprofundada das implicações reais das práticas de assédio no ambiente de trabalho e foi determinante para a reflexão sobre a Diretiva (UE) 2024/1760, que será discutida ao longo da dissertação.

Diante desse contexto, surgiu a seguinte questão que a autora pretende abordar e analisar em relação à CSDD: **Quais são as principais inovações e lacunas da Diretiva (UE) 2024/1760 no combate ao assédio no trabalho, e nesse sentido que medidas poderiam ser adotadas na sua transposição para o ordenamento jurídico português, a fim de reforçar os deveres de prevenção, controlo e responsabilização das empresas?**

² Diretiva (UE) 2025/794, que alterou os prazos de aplicação das Diretivas (UE) 2022/2464 e 2024/1760, foi adotada como parte do pacote *Omnibus I*, apresentado pela Comissão Europeia em fevereiro de 2025 com o objetivo de simplificar a legislação da UE em matéria de sustentabilidade. (Council of the European Union, 2025)

A estrutura do argumento

No estágio realizado na ACT, foi possível perceber que muitos trabalhadores, ao procurarem apoio jurídico sobre direitos laborais, também relataram situações de assédio no trabalho, mas sentiram-se inseguros para formalizar a denúncia. A maioria dos relatos envolvia intensificação do trabalho, pressões por produtividade, humilhações e constrangimentos, associadas ao desenvolvimento de doenças mentais e físicas, e ao uso de medicamentos psiquiátricos.

Mas foi durante o acompanhamento de dois procedimentos administrativos, originados por autos de notícia relativos ao incumprimento, por parte de duas grandes empresas, especificamente do disposto na alínea l) dos n.ºs 1 e 7 do artigo 127.º do Código do Trabalho — a falta de instauração de processo disciplinar sobre alegadas situações de assédio no trabalho, considerada uma contraordenação grave, conforme previsto na alínea i) do artigo 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que a autora considerou especiais, cujo interesse pelo assunto nasceu durante a realização do estágio. (Código do Trabalho, 2009)

Na análise dos dois processos em questão, observou-se que as empresas envolvidas adotaram uma linha de defesa semelhante, sustentando que a instauração do inquérito prévio nos termos do Artigo 352.º do CT, após denúncia de situações de assédio, no qual foram realizadas diligências e atos investigativos, não teria fornecido evidências suficientes para comprovar a prática de assédio, e, por isso, decidiram pelo arquivamento do inquérito prévio, sem a instauração de procedimento disciplinar. No entanto, essa abordagem levanta controvérsia. Amado (2019) destaca que, embora o poder disciplinar seja geralmente considerado um direito subjetivo do empregador, no contexto do assédio no ambiente de trabalho ele assume a forma de um "poder-dever". Ou seja, de acordo com o artigo 129.º, número 1, alínea l), do Código do Trabalho, o empregador "deve" instaurar procedimento disciplinar sempre que tomar conhecimento de alegações de assédio, configurando uma obrigação legal, não uma escolha.

Mira (2018), de outro lado, defende, na sua Dissertação de Mestrado, que o artigo 127.º, alínea l), deve ser interpretado de forma restritiva. Segundo a sua análise, o procedimento disciplinar só se justifica quando, durante o inquérito, forem identificados indícios concretos e suficientes da prática de assédio, sendo esta solução a que melhor se adequa à tutela do assédio, para evitar injustiças, inclusive decorrentes das “falsas denúncias” e da transformação do poder disciplinar num poder-dever, e afetar, com tal imposição, a sua essência e natureza jurídica.

Adicionalmente, admite-se a pertinência de analisar a aplicação das consequências previstas no artigo 283.º, n.ºs 8 e 9, do CT, relativas à responsabilidade solidária e às sanções publicitárias. Neste sentido, impõe-se uma reflexão crítica quanto à eficácia dos mecanismos jurídicos atualmente disponíveis para a prevenção e o combate a situações de assédio no contexto laboral, considerando igualmente a hipótese de possível efeito dissuasor destas normas, quanto à omissão ou a não instauração de procedimentos disciplinares por parte das entidades empregadoras.

Além disso, há necessidade do exame sobre a gestão das organizações, que podem desempenhar um papel importante na ocorrência de situações de assédio, sugerindo que a obrigação ultrapassa o trabalhador assediado, mas também recai sobre a gestão do ambiente laboral.

A ênfase atribuída pela nova Diretiva (art. 13), assim como pela Diretiva 2022/2464, quanto à transparência, à obrigação de informação e à comunicação com as partes interessadas — incluindo trabalhadores e sindicatos, consumidores, parceiros comerciais e entidades de defesa dos direitos humanos e ambientais, garante que todos os atores tenham melhor acesso à informação e maior capacidade de decisão e integração na gestão empresarial. Neste contexto, a presente dissertação propõe-se, igualmente, a analisar de que modo os princípios da transparência e da obrigação da informação, enquanto elementos estruturantes da diligência devida, podem ser operacionalizados através de mecanismos de comunicação dos *stakeholders* para prevenção e reparação de danos no âmbito da responsabilidade corporativa. (União Europeia, 2022)

Procura-se encontrar, na Diretiva, formas de assegurar o cumprimento efetivo da prevenção e responsabilização das grandes empresas a que ela se aplica, nomeadamente no combate ao assédio laboral, sendo também objeto de análise a possibilidade de efeitos reflexos sobre as pequenas e médias empresas.

Assim sendo, esta dissertação será estruturada da seguinte forma: num primeiro momento, serão abordadas de forma sintética as causas e consequências estruturais do assédio, os aspetos psicossociais e a saúde mental dos trabalhadores, uma vez que é essencial considerar, preliminarmente, os fatores que levam à vulnerabilidade dos trabalhadores em grandes empresas. Num segundo momento, será analisado o conceito e o tratamento jurídico do assédio no Direito Internacional, no Direito da União Europeia e no Direito Interno.

Por fim, proceder-se-á a uma breve análise crítica do conteúdo da Diretiva (UE) 2024/1760, com enfoque na sua relevância para a prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho. Serão discutidas as suas principais inovações, possíveis lacunas e propostas de medidas para a sua implementação no contexto jurídico português.

A experiência adquirida durante o estágio na Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que será abordada em capítulo próprio, serviu como base para uma análise prática e mais aprofundada da efetividade da Diretiva, especialmente no que diz respeito à sua aplicação no contexto real das infrações laborais relacionadas com o objeto do estudo, assim como a forma como esta matéria é abordada na jurisprudência nacional.

Metodologia

Esta dissertação adota uma metodologia de pesquisa abrangente. A literatura especializada em sociologia do trabalho e direito laboral, especialmente no que se refere à legislação internacional, europeia e interna sobre o assédio no trabalho, à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, assim como as obras de referência, os artigos científicos, as fontes *online*, os dados estatísticos e os repositórios institucionais, foram as principais fontes de informação para a análise teórica.

A jurisprudência interna e a legislação, representaram um componente essencial da pesquisa. A análise e revisão das Diretivas Europeias, nomeadamente a Diretiva (UE) 2024/1760, permitiu identificar as lacunas e os avanços legais na proteção contra o assédio.

No âmbito do estágio realizado na Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a pesquisa contemplou o exame detalhado de dois procedimentos contraordenacionais instaurados pela referida entidade, os quais forneceram exemplos concretos da aplicação da legislação em situações de assédio laboral. Durante esse período, a autora acompanhou, na condição de ouvinte, relatos espontâneos de trabalhadores dirigidos aos juristas responsáveis pelos atendimentos jurídicos oferecidos pela ACT, denominados Serviços Informativos. Esses relatos contribuíram de forma significativa para a compreensão empírica dos impactos do assédio na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores, assim como das dificuldades enfrentadas para a denúncia e o combate contra essas práticas no ambiente de trabalho.

A combinação dessas fontes ofereceu uma análise multidisciplinar e aprofundada sobre o assédio no ambiente de trabalho, sobre a sua relação com as condições estruturais organizacionais e sobre os impactos psicossociais nos trabalhadores, integrando perspectivas jurídicas e sociais.

Riscos psicossociais e suas consequências na saúde mental dos trabalhadores

As crises laborais e sociais têm acompanhado as transformações das forças económicas ao longo da história, desde a transição do feudalismo para a criação de novas relações capitalistas, destacando-se o período pós-Revolução Industrial, as mudanças no modelo de Estado-Providência com a ascensão do neoliberalismo, a globalização e a consequente internacionalização das empresas, todos fatores determinantes dessas transformações. O avanço tecnológico, integrado no capitalismo flexível, tem acelerado a exploração do trabalho e intensificado a precarização em diversas regiões do mundo.

O aumento da exigência por produtividade, flexibilidade, somado à redução de custos e pressão dos consumidores, tem levado a um aumento das demandas sobre os trabalhadores. Contudo, essas pressões nem sempre são acompanhadas pela melhoria das condições de trabalho, resultando frequentemente num ambiente laboral exposto a vários tipos de risco. Segundo Areosa, os riscos ocupacionais tornaram-se entidades onnipresentes no ambiente de trabalho, afetando os profissionais de diversas formas. (Areosa, 2023)

“Atualmente, há fortes indícios de que a organização do trabalho está a degradar a saúde dos trabalhadores, particularmente a sua saúde mental.” (Areosa, 2023, p. 20).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2022) já manifestaram preocupação com a saúde mental e os impactos negativos na vida dos trabalhadores. Num apelo conjunto publicado em 2022, ambas as organizações publicaram uma nota na qual recomendam novas diretrizes globais para evitar ambientes de trabalho estressantes e responder aos problemas de saúde mental da população.

A OMS informa que, em 2019, cerca de um bilhão de pessoas viviam com transtornos mentais, e 15% dos adultos em idade laboral foram afetados por essas condições (Organização Mundial da Saúde, 2022). Por sua vez, a OIT destaca que “o bullying e a violência psicológica (também conhecidos como *mobbing*) são as principais queixas de assédio no local de trabalho, que têm um impacto negativo na saúde mental. No entanto, discutir ou divulgar a saúde mental continua a ser um tabu nos meios de trabalho em todo o mundo”.³ (Organização Internacional do Trabalho, 2022, parágrafo 4).

³ Organização Internacional do Trabalho. (2022). Promovendo a segurança e saúde no trabalho: Estratégias globais OIT. Recuperado de:

Por seu turno, de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho⁴, “os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, e que as entidades empregadoras têm a responsabilidade legal de assegurar a avaliação e o controlo adequados dos riscos no local”. (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA], 2018).

Assim, será fundamental abordar, de forma preliminar e sintética, a realidade atual da sociedade e as razões subjacentes ao aumento do adoecimento dos trabalhadores. Essa reflexão inicial faz-se necessária antes de adentrar especificamente no tratamento jurídico do assédio laboral e na análise da nova diretiva em questão, objeto central desta dissertação.

1.1. O assédio laboral como risco para doenças psicossociais

Segundo Areosa (2023), a predominância dos riscos associados ao trabalho físico tem cedido espaço aos riscos derivados do trabalho intelectual e relacional, impostos pelas atividades não-materiais. A mudança do setor secundário para o terciário, que marca a transição do trabalho material para o imaterial, traz consigo alterações tanto no tipo de doenças quanto nos acidentes de trabalho. É esperado que, nas sociedades que passaram por essas transformações, se tenha registrado uma redução nos acidentes e um aumento nas doenças profissionais, especialmente as de natureza mental, frequentemente chamadas de doenças “silenciosas” (Areosa, 2023, p.20).

De acordo com o autor, na comunidade científica tem sido amplamente aceite que os riscos psicossociais podem originar-se de fatores internos e externos à organização. Fatores internos incluem a sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia e relações tóxicas, tanto entre colegas quanto entre subordinados e superiores. Por outro lado, fatores externos à organização, como a insegurança no emprego devido à diminuição da proteção legal e as dificuldades de equilibrar a vida pessoal com o trabalho, também têm contribuído significativamente para o aumento desses riscos. Esses riscos podem prejudicar tanto a saúde física quanto a mental dos trabalhadores, além de impactar a

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_856976.pdf

⁴ Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho. (s.d.). Psicossociais e saúde mental. Recuperado de <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/70224i>

produtividade das organizações. “Metaforicamente, esses riscos têm a capacidade de provocar feridas psíquicas e sociais nos trabalhadores, muitas das quais difíceis de curar” (Areosa, 2023, p. 22).

Areosa (2023) alerta que, embora o crescimento da riqueza e do dinamismo económico proporcionados pela gestão não possa ser ignorado, os efeitos colaterais desse modelo incluem a degradação das condições de trabalho, o aumento das doenças ocupacionais e a insegurança no emprego. Esses fatores têm contribuído para o sofrimento dos trabalhadores, refletindo as contradições presentes nas atuais práticas de gestão, que colocam as necessidades do capital acima do bem-estar desses profissionais.

Conforme Antunes & Praun, (2015):

Espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base nas exigências que cada vez mais extrapolam a capacidade física e mental humana em suportá-las, não conseguem manter-se senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. **O assédio moral é parte dessa engrenagem.** (grifos da autora). (p. 419-420)

A literatura científica identifica o assédio moral e sexual como riscos psicossociais presentes nas organizações contemporâneas (Areosa, 2018). Esses riscos são intensificados pelo modelo de gestão atual que, segundo Gaulejac (2007, citado por Areosa, 2018), tem gerado diversas consequências negativas para a saúde dos trabalhadores, particularmente em sociedades mais desenvolvidas. A gestão, enquanto tecnologia de poder, serve para adaptar os trabalhadores às exigências do mercado, o que tem levado ao aumento das pressões sobre os profissionais (Areosa, 2018).

Antunes & Praun, (2010, 2015) afirmam que “movendo-se com facilidade pelo globo, fortemente enraizadas no capital financeiro, um número cada vez mais reduzido de corporações transnacionais passou a impor à classe-que-vive-do-trabalho, nos diferentes países do mundo, patamares salariais e condições de existência cada vez mais rebaixadas” (p. 408).

Conforme apontam Antunes & Praun, durante períodos de crise, especialmente aqueles de carácter estrutural, observa-se uma intensificação dos problemas relacionados com a precarização do trabalho numa escala global. O trabalho imigrante é destacado como a forma mais visível e extrema dessa precarização. (Antunes & Praun, 2015).

Além disso, os autores enfatizam que a nova divisão internacional do trabalho, refletida no aumento da automação e na gestão de processos em grandes corporações, tem gerado um novo panorama de acidentes e doenças profissionais. Apesar de ter havido um aumento nos indicadores dessas condições nas últimas décadas, muitos desses casos não são notificados, frequentemente por conveniência política e económica. (Antunes & Praun, 2015).

Nas grandes empresas, essas condições afetam toda a cadeia produtiva. Quando a legislação laboral é frágil e as organizações sindicais são debilitadas, a precarização das condições de trabalho é mais intensa, independentemente da modernização das linhas de produção (Antunes & Praun, 2015).

Atualmente, grande parte dos bens e recursos utilizados na economia global é produzida por uma força de trabalho distribuída internacionalmente, por múltiplos países, setores e organizações. Grandes corporações multinacionais coordenam e supervisionam uma porção significativa dessa produção internacional por meio de redes transnacionais complexas. Essas empresas líderes, situadas no topo da cadeia, adquirem os seus produtos através de contratos comerciais com uma variedade de fornecedores em várias partes do mundo, sendo cada um deles uma organização independente e com seus próprios empregados. Esse modelo de contratação descentralizado, decorrente da busca incessante dessas grandes corporações por maximização dos lucros e acumulação de capital, contribui diretamente para a precarização laboral e a violação de direitos humanos, com práticas que incluem condições humanas degradantes e formas severas de exploração. Um exemplo trágico dessas práticas foi o desmoronamento do “Rana Plaza”, um edifício de oito andares que abrigava um complexo de fábricas têxteis no Bangladesh, onde mais de mil trabalhadores, a maioria mulheres, foram vítimas fatais (International Labour Organization [OIT], 2015)⁵.

1.2. A Nova Diretiva como força vinculante para garantia da efetiva proteção contra as violações dos direitos humanos.

A nova Diretiva (UE) 2024/1760 surgiu com o propósito de superar as meras recomendações não vinculativas e com pouca ou nenhuma eficácia, e criar normas jurídicas capazes de obrigar as grandes empresas e os seus parceiros nas cadeias de atividades, em matéria de efeitos negativos reais e potenciais nomeadamente nos direitos humanos e no ambiente internacional.

⁵ International Labour Organization (OIT). (2015). *Bangladesh Rana Plaza compensation scheme* (ISBN 9789221294740). Recuperado de <https://www.ilo.org/publications/bangladesh-rana-plaza-compensation-scheme>

É oportuno destacar o considerando 6 da proposta apresentada pelo Parlamento Europeu, o qual define o conceito de dever de diligência empresarial em matéria de direitos humanos:

O conceito de dever de diligência em matéria de direitos humanos foi especificado e desenvolvido nas Linhas Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais 80, que alargaram a aplicação do dever de diligência a questões ambientais e de governação. O Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável e os guias setoriais 81 são quadros internacionalmente reconhecidos que estabelecem medidas práticas relativas ao dever de diligência para ajudar as empresas a identificar, prevenir, atenuar e responsabilizar-se pelos efeitos negativos, potenciais ou reais, associados às suas operações, cadeias de valor e outras relações empresariais. O conceito de dever de diligência está também integrado nas recomendações da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT).⁶

Aliás, cumpre destacar quanto aos fatores de riscos psicossociais, que a própria Recomendação (UE) 2022/2337 da Comissão, de 28 de novembro de 2022, relativa à lista europeia das doenças profissionais, recomenda aos Estados-Membros que envidem esforços no sentido de incorporar nas respetivas disposições legislativas, regulamentares e administrativas o direito a indemnização por doenças profissionais, mesmo nos casos em que estas não constem do Anexo I e desde que seja possível estabelecer a sua origem e natureza profissional. Recomenda ainda que se promova a investigação no domínio das doenças relacionadas com a atividade profissional, incluindo as perturbações de natureza psicossocial associadas ao trabalho.

O mercado é um *locus artificialis*. Face à dimensão global dos problemas, só num direito comum, num direito dos grandes espaços, de mobilidade e de consenso universais, se poderá encontrar uma resposta, cuja artificialidade normativa, possa acompanhar e tutelar uma economia, cujo processo de desterritorialização, a fez emigrar para um espaço fluído e homogêneo estruturado pela única geografia do preço. [...] Ou a procura de uma ordem global aceite por todos a partir da constituição de um *ius commune* que se imponha pelo prestígio e validade dos seus princípios e valores, ou a implantação, pelos mais fortes, de um processo de vigília permanente.” (Rosanvallon, 1989, como citado em Reis et. al., 2014, p. 297).

⁶ Parlamento Europeu e Comissão Europeia. (2022). *Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937* (COM(2022) 71 final). EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022PC0071>

Face ao exposto, o foco deste estudo é analisar o dever de cuidado estabelecido na norma europeia e sua relação com a responsabilidade empresarial no enfrentamento do assédio no ambiente de trabalho e o tratamento nos âmbitos do Direito Internacional, do Direito da União Europeia e do Direito Interno, com vista à promoção de um ambiente de trabalho saudável e livre de violência e discriminação.

CAPÍTULO 2

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: QUADRO TEÓRICO

O assédio laboral abrange diversas áreas além do Direito, como a Psicologia, a Psiquiatria e a Sociologia, sendo sua definição jurídica e terminológica complexa e nem sempre unânime. Um dos principais desafios no estudo do assédio laboral é a dificuldade em encontrar uma definição amplamente aceite, não apenas entre diferentes países, mas também dentro de um mesmo país, o que gera uma confusão terminológica e dificulta a construção de uma definição consensual.

Para efeitos desta dissertação, a abordagem será circunscrita à dimensão jurídica do assédio no ambiente de trabalho, abrangendo áreas do direito, como o Direito do Trabalho Interno e Europeu e o Direito Internacional dos Direitos Humanos, com o objetivo de possibilitar uma análise mais aprofundada sobre a eficácia da legislação aplicável ao combate e à prevenção do assédio, com especial ênfase, neste momento, no contributo da nova Diretiva 1760/2024 sobre *due diligence*. Não se pretende abordar as vertentes de outras disciplinas precursoras do tema, cujas contribuições foram e continuam a ser essenciais para uma compreensão mais abrangente do fenómeno, mas que ultrapassam o escopo deste trabalho.

De acordo com Fernandes & Alves (2018):

Por outro lado, as definições legais não são, como é obvio, da mesma espécie que as definições próprias das ciências exactas e, em especial, das ciências da natureza. Elas utilizam, em maior ou menor medida, conceitos indeterminados, que permitem avançar da simples qualificação da realidade factual para um terreno mais sensível, que é o das valorações diferenciais, conferindo a tais definições um carácter normativo. (p. 90)

A dificuldade na elaboração de uma definição jurídica decorre, portanto, entre outras razões, do impacto que essa definição pode ter na interpretação e nas decisões judiciais. A forma como um

conceito jurídico é definido tem a capacidade de diferenciação de consequências atribuíveis a realidades sociais próximas ou integrantes da mesma categoria. (Fernandes & Alves, 2018, p. 89).

Ramalho (2023) destaca que a matéria do assédio "coloca problemas de delimitação e problemas de regime" (p. 230).

De acordo com Amado, et al. (2019), o conceito de assédio no ambiente de trabalho ainda é juridicamente fluido e impreciso, podendo abranger uma ampla variedade de comportamentos. Contudo, mais à frente, sustenta que: "o assédio, como categoria jurídica, traduz-se numa aquisição importantíssima para o Direito do Trabalho do séc. XXI, como **manifestação da tutela da personalidade, da dignidade e da integridade física e moral do trabalhador**" (p. 211). (grifo da autora)

"O direito do trabalho, por motivos vários de ordem internacional e comunitária, internacionalizou-se e globalizou-se, denotando-se nalguns aspetos, mais do que noutros ramos do direito, uma preocupação uniformizadora de soluções. Daí a relevância das fontes externas." (Martinez, 2023, p.189)

CAPÍTULO 3

ENQUADRAMENTO LEGAL SUPRANACIONAL

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III), (1948), estabelece como princípio fundamental a proteção da dignidade e do valor da pessoa humana. No seu artigo 7.º destaca que todos têm direito à proteção igual contra qualquer forma de discriminação que contrarie os princípios dessa Declaração, e no artigo 23.º, afirma que toda a pessoa tem direito ao trabalho, com condições justas e adequadas.

O Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, aprovado na Assembleia Geral da ONU em 1966 (Organização das Nações Unidas [ONU], 1966), também prevê um conjunto de direitos, incluindo o direito ao trabalho (art. 6, §1), a liberdade de escolha do trabalho (art. 6, §1), a proteção contra o desemprego (art. 6, §1 e §2), o direito a uma remuneração adequada (art. 7, alínea a), a não discriminação salarial (art. 7, alíneas a e j), a segurança e higiene no trabalho (art. 7, alínea b e art. 12, §2, alínea b), e o direito ao repouso (art. 7, alínea d)

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), proclamada em 2000, estabelece compromissos para os seus Estados-membros com o objetivo de garantir a inviolabilidade

da dignidade humana, o respeito por todas as pessoas e o direito à integridade física e mental. Ninguém pode ser submetido à tortura nem a tratamentos ou penas desumanos ou degradantes. Da mesma forma, é vedado submeter alguém à escravidão ou servidão, ou obrigá-lo a realizar trabalho forçado ou obrigatório. O tráfico de seres humanos também é expressamente proibido. A Carta ainda defende a igualdade (arts. 21.º e 23.º), a não discriminação e a promoção de condições de trabalho seguras, saudáveis e dignas (União Europeia, 2000).

Nesse contexto, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) contém Diretrizes para as Empresas Multinacionais para o respeito aos direitos humanos, para que não causem violações e que tratem adequadamente os impactos negativos sobre os direitos humanos com os quais tenham alguma relação, e recomendando que as operações empresariais sejam orientadas pelo princípio da igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho, proibindo discriminação com base em fatores como raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou deficiência e destacando a relevância quanto a Convenção 190 da OIT sobre violência e assédio.

Todas essas diretrizes, consideradas na nova Diretiva, destacam a importância de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, buscando formas de prevenir ou mitigar impactos adversos aos direitos humanos, alinhadas aos princípios estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1998) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Por sua vez, os princípios da União Europeia sobre igualdade de género e proibição de discriminação por motivos como raça, etnia, nacionalidade, origem territorial, idade, sexo, orientação sexual, deficiência, situação familiar, convicções religiosas ou ideológicas encontram-se nos artigos 8.º, 10.º e 157.º e seguintes do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). (União Europeia, 2012).

Não obstante a nova Diretiva não fazer referência à Carta Social Europeia, adotada em Estrasburgo em 3 de maio de 1996 e ratificada por Portugal pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17 de outubro, este instrumento do Direito Europeu, da mesma forma, estabelece compromissos para os seus membros, nos planos nacional e internacional, visando garantir os direitos dos trabalhadores: condições de trabalho justas, (Artigo 2º) segurança e higiene no ambiente de trabalho, (artigo 3º); igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e profissão, sem discriminação baseada no sexo, (Artigo 20º), direito de participação na tomada de decisão e na melhoria das condições de trabalho e do meio de trabalho (artigo 22), e o direito à dignidade no trabalho, incluindo medidas de prevenção do assédio sexual no local de trabalho e a promover a

prevenção e proteção dos trabalhadores contra comportamentos hostis e ofensivos no trabalho, impondo-se aos Estados a obrigação de adotar todas as medidas adequadas para proteger os trabalhadores contra estes comportamentos. (artigo 26.º).

3.1. Convenções e Recomendações da OIT

Destaca-se, contudo, o papel relevante das Convenções da OIT. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), primeira agência especializada da ONU (Organização das Nações Unidas), criada na Parte XIII do Tratado de Versalhes, após o fim da 1.ª Guerra Mundial, tem como objetivo promover a justiça social, o trabalho decente, a saúde, a segurança, a proteção das mulheres e dos jovens, e a proteção das crianças e dos adolescentes contra o trabalho infantil.

A OIT desempenha um papel de suma importância na definição das legislações laborais e na melhoria das condições de vida de milhares de trabalhadores e, de acordo com o Artigo 19.º de sua Constituição, tem competência para aprovar Recomendações e Convenções. As Convenções, quando ratificadas pelos Estados, possuem carácter vinculativo, ao contrário das Recomendações, que desempenham a função de estabelecer diretrizes para o futuro ou de complementar as Convenções.

A 108ª Conferência Internacional, realizada em 21 de junho de 2019, aprovou a Convenção 190 da OIT – Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, ratificada por Portugal, através do Decreto do Presidente da República n.º 12/2024, em 10 de janeiro de 2024, reafirmando a importância das Convenções fundamentais da OIT. (Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 2019).

Até a aprovação desta Convenção, não existia uma definição clara sobre o assédio. A Convenção veio a definir amplamente a violência e assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, incluindo ameaças, que podem ocorrer de forma isolada ou repetida, que visem causar ou ser susceptíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou Económicos. Além disso, abrangeu a violência e o assédio baseados no sexo ou género, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou género específico, incluindo o assédio sexual. No entanto, reconheceu que a legislação e os regulamentos nacionais podem adotar uma abordagem única ou conceituar separadamente essas questões.

Destacou ainda, de modo explícito, que a violência e o assédio no ambiente de trabalho podem constituir uma violação dos direitos humanos e que comportamentos discriminatórios são contrários à saúde e à segurança no trabalho, incompatíveis com o trabalho digno e com os tratados

internacionais aplicáveis, lembrando aos Estados-membros a responsabilidade de promoverem um “ambiente geral de tolerância zero.”

Além disso, o Artigo 11.º dispõe expressamente que:

Cada Membro, em consulta com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores, deverá garantir que: (a) a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração. (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2019, art. 11.º)

Por outro lado, a Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1981 (*Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho*), estabelece, no seu artigo 3.º, alínea e), que o termo «saúde», em relação ao trabalho, não se refere apenas à ausência de doença ou enfermidade, mas inclui também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde, diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 1981)

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, OIT, ratificada por Portugal, através do Decreto-Lei n.º 42520, de 23-09 1959, considera que a discriminação é uma transgressão da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e define que a discriminação abrange qualquer diferenciação, exclusão ou favorecimento baseado em raça, género, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social entre outros, que resulte em prejudicar ou modificar a equidade de oportunidades ou de tratamento no âmbito de trabalho ou profissão. O Artigo 1.º, nº 3 dessa Convenção esclarece que emprego e profissão envolvem não apenas o acesso à capacitação profissional, ao trabalho e às diversas profissões, mas também às condições de trabalho. (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 1958)

A Convenção nº 11 da OIT, de 1921, ao garantir os mesmos direitos de associação e coligação aos trabalhadores agrícolas que são assegurados aos trabalhadores da indústria, e a Convenção n.º 19, relativa à Igualdade de Tratamento entre Trabalhadores Estrangeiros e Nacionais em Matéria de Reparação de Acidentes de Trabalho, já estabeleciam o princípio do tratamento igual e a não discriminação. (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 1921, 1929)

Portanto, é evidente que o assédio no trabalho configura uma violação dos direitos humanos, conforme estabelecido pelas normas internacionais, que impõem aos Estados a responsabilidade de

garantir ambientes laborais livres de discriminação e violência. Além disso, essas normas reforçam a importância da promoção da saúde, segurança e respeito no trabalho, assegurando a proteção da integridade física e mental dos trabalhadores.

3.2 Definição jurídica de assédio no contexto europeu

A proteção dos trabalhadores contra práticas abusivas tem sido progressivamente abordada no Direito da União Europeia. O princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos foi inicialmente reconhecido pela Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975. Posteriormente, a Diretiva 76/207/CEE, de 9 de janeiro de 1976, reforçou este princípio ao estabelecer a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. (União Europeia, 1975, 1976)

A Diretiva 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho de 2000, introduziu, dentro do conceito de discriminação, uma definição restrita de assédio, considerando-o uma forma de discriminação, sempre que ocorra um comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objetivo ou efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. A definição do conceito foi deixada a cargo dos Estados-Membros, de acordo com as suas leis e práticas nacionais. (União Europeia, 2010)

Reconheceu o direito universal à igualdade perante a lei e à proteção contra a discriminação, direta ou indireta, conforme diversos tratados internacionais. No artigo 2.º, definiu a discriminação direta como o tratamento menos favorável com base na origem racial ou étnica e a discriminação indireta como práticas aparentemente neutras que colocavam pessoas de uma determinada origem racial ou étnica em desvantagem, salvo se justificadas por um objetivo legítimo. Considerou o assédio como forma de discriminação sempre que criasse um ambiente intimidativo ou humilhante. Além disso, qualquer instrução para discriminar com base na origem racial ou étnica era igualmente enquadrada como discriminação.

Após, a Diretiva 2000/78/CE (27 de novembro de 2000) estabeleceu um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Reconheceu o direito à igualdade e proteção contra a discriminação, conforme tratados internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção da OIT e no artigo 2.º, definiu a discriminação direta como tratamento menos favorável devido a motivos como religião, deficiência, idade ou orientação sexual, e a discriminação indireta como práticas aparentemente neutras que colocam certas pessoas em desvantagem, a menos que justificada por um objetivo legítimo. O assédio foi considerado discriminação sempre que resultasse em um ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante,

podendo ser definido conforme as legislações nacionais. A diretiva também enquadrava como discriminação qualquer instrução para discriminar com base nesses motivos. (União Europeia, 2000)

A Diretiva 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002, alterou a Diretiva 76/207/CEE, com o objetivo de reforçar o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, formação, promoção e condições de trabalho. Reconheceu o direito universal à igualdade perante a lei e à proteção contra a discriminação, conforme estabelecido em diversas convenções internacionais e manteve a definição do assédio agora relacionado com o sexo de uma pessoa. (União Europeia, 2002)

O assédio sexual e o assédio relacionado com o gênero foram considerados formas de discriminação e proibidos pela Diretiva, sendo definidos como comportamentos indesejados com o objetivo ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa e criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Os Estados-Membros foram encorajados a incentivar os empregadores a adotarem medidas preventivas contra essas formas de discriminação, especialmente no que se referia ao assédio e assédio sexual no local de trabalho, conforme as legislações e práticas nacionais.

Por fim, a 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, reformulou a Diretiva 2002/73/CE, e promoveu novamente a proibição da discriminação a trabalhadores por conta de outrem, mantendo o conceito de assédio já previsto, reforçando novamente a necessidade de introdução nos ordenamentos jurídicos de medidas de prevenção dos trabalhadores contra o despedimento como consequência de uma queixa apresentada pelo trabalhador junto da empresa empregadora ou de uma ação judicial. (União Europeia, 2006)

A Diretiva 2006/54/CE dispôs, nos seus considerandos 6 e 7, que o assédio e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, constituindo discriminação em razão do sexo. Essas formas de discriminação ocorrem não apenas no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira, devendo ser proibidas e sujeitas a sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas. Além disso, a Diretiva estabeleceu que os empregadores e os responsáveis pela formação profissional devem ser incentivados a adotar medidas para combater todas as formas de discriminação em razão do sexo, especialmente ações preventivas contra o assédio e o assédio sexual nesses diversos âmbitos, em conformidade com as legislações e práticas nacionais

Mais tarde, no Acordo-quadro autónomo sobre assédio e violência no local de trabalho, firmado em 26 de abril de 2007 por parceiros sociais europeus, definiu-se o assédio e a violência no trabalho da seguinte forma: "assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou dirigentes são repetidamente e deliberadamente abusados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho". O objetivo era a prevenção, identificação e gestão de problema de assédio e violência, com incentivo às empresas europeias signatárias a adotarem uma política de tolerância zero em relação a comportamentos violentos. (Comissão Europeia, 2007)

A Diretiva 2010/41/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revogou a Diretiva 86/613/CEE do Conselho, reforça, no considerando 11, o conceito de que o assédio e o assédio sexual devem ser considerados formas de discriminação e, como tal, devem ser proibidos. (União Europeia, 2010)

Por último, a nova Diretiva (UE) 2024/1385, do Parlamento Europeu e do Conselho, estabelece medidas para combater a violência contra as mulheres e a violência doméstica, incluindo disposições específicas sobre o assédio sexual no trabalho. De acordo com esta Diretiva, o assédio sexual é reconhecido como uma forma de discriminação em razão do sexo e deve ser enfrentado pelos Estados-Membros por meio de políticas eficazes. (União Europeia, 2024)

Este ato normativo prevê a disponibilização de serviços de aconselhamento para vítimas e empregadores nos casos em que o assédio sexual for criminalizado pelo direito nacional, garantindo informação sobre medidas adequadas e vias de recurso para afastamento do infrator. Além disso, impõe a necessidade de formação para supervisores e empregadores, tanto no setor público quanto no privado, para que possam prevenir e combater essa prática.

A Comissão Europeia deverá avaliar, até 2032, a necessidade de novas medidas para reforçar o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, considerando convenções internacionais e o quadro jurídico da União em matéria de igualdade de género e segurança no trabalho.

Além das diretivas, duas resoluções do Parlamento Europeu tratam do assédio no local de trabalho. A Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de setembro de 2018, sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política na União Europeia (2018/2055(INI)), dispõe que o assédio sexual constitui uma violação dos direitos humanos relacionada a estruturas de poder patriarcais. (Parlamento Europeu, 2018). Já a Resolução anterior

(2001/2339(INI)), publicada em 28 de março de 2002, ampliou o conceito ao prever o assédio coletivo no considerando 'f', afirmando que:

Considerando que entre as causas de assédio moral se podem citar, por exemplo, as deficiências de organização do trabalho, de informação interna e de enquadramento; que os problemas da organização que ficam durante longo tempo sem resposta fazem pesar uma grande pressão sobre os grupos de trabalho e podem desembocar na designação de 'bodes expiatórios' e no assédio moral; que as consequências para as pessoas e para o grupo de trabalho podem ser consideráveis, da mesma forma que os custos para as pessoas, as empresas e a sociedade. (Parlamento Europeu, 2002, considerando f).

Portanto, pode-se observar que a posição do Parlamento Europeu está em conformidade com a abordagem predominante nas diretivas sobre assédio, segundo a qual esse fenómeno adquire relevância ao configurar-se como uma manifestação de violência, desigualdade ou discriminação no trabalho, especialmente com base no sexo, criando um ambiente hostil por meio de atitudes persecutórias.

3.3. Assédio no local de trabalho: Além de Discriminação e do Tratamento Desigual

O critério utilizado para caracterizar o assédio no ambiente de trabalho com base apenas na discriminação e no tratamento desigual tem sido amplamente debatido. De acordo com Fernandes & Alves, 2018, p. 101-102.: “Pode, pois, dizer-se - com a possível exceção do ordenamento jurídico italiano, o conceito de assédio definido nas diretivas europeias sobre o tema foi amplamente acolhido pelos Estados Membros, tanto pela legislação quanto pela jurisprudência, sem desvios significativos”

Contudo, segundo os mesmos autores, “essa conexão exclusiva entre assédio e discriminação está obviamente em contraste com a base ético-jurídica da proibição do assédio. É claro que, em muitos casos, existe um assédio não discriminatório que merece censura e sanção legal tão forte como o que se relaciona com fatores de discriminação” (Fernandes & Alves, 2018, p. 104).

No ordenamento jurídico português, um dos fundamentos da Constituição da República é o princípio da igualdade e da dignidade humana, conforme previsto nos artigos 1.º, 13.º e 15.º.

Na sequência, o Artigo 25º, n.º 1, garante a proteção a integridade física e moral de todas as pessoas.

No seu n.º 2, determina que "ninguém pode ser sujeito a tortura, nem a tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes"

Além disso, o Artigo 59.º, assegura os direitos dos trabalhadores, sem distinção, a organização do trabalho em condições dignas, permitindo a realização pessoal e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, bem como o direito de prestar o trabalho condições adequadas de higiene, segurança e saúde. (Constituição da República Portuguesa, 1976).

O conceito de assédio laboral está previsto no artigo 29.º, n.º 2, do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

Entende-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. (Código do Trabalho, 2009)

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na sua versão atualizada, reforçou o quadro legislativo nacional para a prevenção do assédio no trabalho, aplicando-se tanto ao setor privado como à Administração Pública e introduziu alterações no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Atualmente, o Código do Trabalho reconhece o assédio no ambiente de trabalho dentro de uma divisão própria, dentro da seção que aborda os princípios de igualdade e não discriminação, e considera o fator discriminação como exemplificativo. (Divisão II, Artigo 29, Código do Trabalho. 2009).

Ramalho (2023), identifica no Artigo 29º do Código do Trabalho, as seguintes formas de assédio:

Assédio sexual e assédio com conotação sexual (harrassement), definido no artigo 29.3, como comportamento indesejado e com efeitos hostis que tem conotação sexual, podendo assumir forma verbal, gestual ou física (art. 29, n. 3)

Assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo (esta forma de assédio retira-se também do artigo 29, n.º 2 (discriminatory harassment)

Assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado se baseia em nenhum fator discriminatório, mas pelo seu caráter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (mobbing); apenas esta modalidade de assédio tem estruturalmente implícita a exigência de um comportamento reiterado e prolongado no tempo, ao passo que as outras formas de assédio podem corresponder a uma conduta momentânea. (p. 231)

A autora delimita ainda o assédio horizontal (entre colegas de trabalho) e assédio vertical descendente (assédio do trabalhador pelo empregador ou por um superior hierárquico) ou ascendente (trabalhador assediado por outro hierarquicamente inferior). (Ramalho, 2023, p. 232)

O Código do Trabalho prevê no Artigo 23º e seguintes, as definições que lhes são dadas nas Diretivas da União Europeia sobre o conceito de discriminação, proibindo qualquer conduta do empregador que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever em razão, nomeadamente, da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Qualifica como discriminação, as condutas de assédio discriminatório sobre o trabalhador ou candidato ao emprego, com base num dos fatores indicados no referido Artigo 24º nº 1 do Código, a conduta de assédio sexual, (Artigo 29º, nº 3), as condutas do empregador relacionadas à parentalidade e à conciliação entre a vida profissional e familiar, e o tratamento discriminatório que decorra de decisões com base em algoritmo ou sistemas de inteligência artificial. (Artigo 24º n.º 3)

Amado (2019) destaca que o assédio no ambiente de trabalho pode se manifestar de formas variadas, ultrapassando o simples caráter discriminatório:

Depois, o assédio pode ter, ou não, caráter discriminatório: em regra, o assédio traduz-se numa conduta discriminatória, que envolve um tratamento diferenciado para um dado trabalhador; mas não tem, forçosamente, de ser discriminatório (o empregador pode, desde logo, assediar todos os trabalhadores, sem distinção...). (p. 211).

Portanto, verifica-se que a questão do assédio moral, na conceitualização jurídica portuguesa, não está respaldada apenas na proibição de tratamentos violentos e discriminatórios praticados pelo

22

empregador ou terceiros, mas também no direito fundamental ao respeito pela integridade física e moral do trabalhador, conforme previsto no artigo 15 e Artigo 127 e alínea c) do n.º 1, do Código do Trabalho.

Ainda, de acordo com o n.º 2 do artigo 281.º do Código do Trabalho (2009), o empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no trabalho:

CAPÍTULO IV

Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Artigo 281.º – Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho

1 – O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.

2 – O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.

Redinha (2014) defende que a proteção da integridade física e moral do trabalhador abrange todo o tipo de violência psicológica, abuso de poder ou comportamento degradante no ambiente de trabalho, como o assédio:

A tutela da integridade física e moral proscreve, entre outros mais imediatamente reconhecíveis como lesivos da personalidade, comportamentos vexatórios, humilhantes, cerceadores da liberdade individual, negativamente discriminatórios e condutas persecutórias qualificáveis como assédio moral ou *mobbing* (perseguição persistente, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida contra um trabalhador com vista, frequentemente, a provocar a extinção, por qualquer forma, da sua relação de trabalho). (p. 820)

Fernandes (2023) recorda as obrigações dos empregadores no que respeita aos direitos fundamentais preexistentes há muito na ordem jurídica e integrantes da relação laboral:

Mas o ângulo da observação desse fenómeno deve abrir-se a manifestações já presentes, desde há muito, na legislação do trabalho: as obrigações impostas ao empregador em matéria de ambiente de trabalho (sob os pontos de vista físico e moral, as prescrições relativas à saúde e segurança nos locais de trabalho, inclusive as expressões do direito ao repouso e ao lazer, todos integráveis na tutela da vida e da integridade física e psíquica dos trabalhadores) são

outras tantas incrustações dos direitos fundamentais na moldura contratual das relações de trabalho" (p. 276).

Mais adiante, o mesmo autor sustenta que o "direito a não agressão ou ofensa ao corpo ou ao espírito pode ser lesado em situações como o assédio" (p. 284).

Portanto, conclui-se que o assédio moral constitui, inequivocamente, também uma violação das normas de segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO 4

O ASSÉDIO LABORAL SOB O ALCANCE DA NOVA DIRETIVA

A definição do âmbito de aplicação dos direitos humanos abrangidos pela Diretiva e a forma de atuação das empresas encontram-se na alínea c) do artigo 3.º, juntamente com a primeira parte do anexo da Diretiva, (Parte I, Secção 1), cabendo repetir o destaque para os números 6 e 14 do referido anexo, os quais incluem, entre os direitos abrangidos, o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, a igualdade de tratamento no emprego e a proibição de discriminação e desigualdade no local de trabalho, princípios que se alinham diretamente com a questão do assédio.

Em relação ao Direito Internacional e Europeu, os instrumentos de direitos humanos permitem concluir com segurança que as normas, tanto as de recomendação quanto as de obrigação, relacionadas com o dever de diligência, são aplicadas às empresas no que tange à questão do assédio.

Acrescente-se que considerando 33 da nova Diretiva, estabelece que "dependendo das circunstâncias, as empresas podem ter que considerar normas adicionais, caso ausentes no Anexo da Diretiva", em função das normas internacionais e europeias mencionadas e não explícitas no anexo. (União Europeia, 2024)

Portanto, embora Morato García (2024) destaque que, apesar de a Comissão estar facultada a adotar atos delegados para alterar o anexo da Diretiva (UE) 1760/2024, conforme previsto no artigo 3.º, n.º 2, do texto normativo — nomeadamente para incluir a referência à Convenção da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores de 1981 (n.º 155) e à Convenção da OIT sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho de 2006 (n.º 187), uma vez ratificadas por todos os Estados-Membros da UE — e que a Comissão poderá também adicionar referências a artigos de outros instrumentos internacionais que integrem a proteção dos direitos humanos, como a Convenção da OIT n.º 190, esta autora entende, com o devido respeito, que a questão do assédio no ambiente de trabalho constitui uma violação dos direitos humanos, pois nega dignidade àqueles que

são alvo e afeta sua segurança e saúde no trabalho, e, portanto, está implicitamente abrangida nas responsabilidades das empresas no dever de diligência em matéria de direitos humanos, conforme estabelecido pela referida Diretiva e inserido na Parte I, Secção 1, do seu anexo, números 6 e 14.

CAPÍTULO 5

SÍNTESE DA DIRETIVA (UE) 2024/1760

A Diretiva (UE) 2024/1760 representa um importante instrumento legislativo vinculativo da União Europeia a estabelecer obrigações jurídicas claras para as grandes empresas no que diz respeito aos direitos humanos e proteção ambiental no contexto das suas cadeias de valor.

A diretiva tem como base os valores fundamentais consagrados no artigo 2.º do Tratado da União Europeia (TUE), (União Europeia, 2012^a) nomeadamente o respeito pela dignidade humana, a liberdade, a democracia, a igualdade, o Estado de direito e os direitos humanos, reafirmados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (União Europeia, 2012b). A norma visa reforçar o papel da União Europeia enquanto promotora do desenvolvimento sustentável, tanto dentro como fora do seu território, e reconhece o papel determinante do setor privado na consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. (Organização das Nações Unidas, 2015).

A CSDDD segue, também, as diretrizes dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs), (Nações Unidas, 2011) os quais estabeleceram o conceito de dever de diligência em matéria de direitos humanos como responsabilidade das empresas, impondo-lhes a identificação, prevenção, mitigação e responsabilização por impactos adversos decorrentes das suas atividades. A diretiva baseia-se ainda noutras importantes normas internacionais, como a Declaração Tripartida da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social (OIT, 2022) e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, anteriormente abordadas neste trabalho. (OCDE, 2023).

Embora permita aos Estados-Membros a possibilidade de elaborarem disposições distintas para a transposição da Diretiva para a legislação nacional, inclusive acrescentando novos requisitos, (cf. artigos 1.º, n.ºs 1, 2 e 3, e artigo 4.º, n.º 2), a norma estabelece que seja assegurado um quadro jurídico comum que imponha obrigações substanciais às grandes empresas no âmbito da governação empresarial sustentável. Essas obrigações abrangem o dever de diligência ao longo das cadeias de atividades, ultrapassando fronteiras nacionais e incluindo as filiais, bem como os parceiros comerciais diretos e indiretos das empresas. (União Europeia, 2024)

Os prazos para a implementação gradual da diretiva são escalonados de acordo com o tamanho e o volume de negócios das empresas (conforme o artigo 37.º, alterado pela Diretiva (UE) 2025/794). Os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias para cumprir a diretiva até 26 de julho de 2027 e comunicar essas disposições à Comissão Europeia. A aplicação das medidas será gradual: a partir de 26 de julho de 2028, as empresas da UE com mais de 3.000 trabalhadores e volume de negócios mundial superior a 900 milhões de euros, bem como as empresas de países terceiros com volume de negócios superior a 900 milhões de euros na União, deverão cumprir as disposições, com exceção das medidas do Artigo 16.º, que serão aplicadas a partir de 1 de janeiro de 2029. Já as outras empresas referidas na diretiva devem começar a aplicar as disposições a partir de 26 de julho de 2029, com exceção das medidas do Artigo 16.º, que terão efeito nos exercícios financeiros iniciados a 1 de janeiro de 2030 ou posteriormente.

As empresas de países terceiros que desenvolvam atividades dentro da União Europeia também estarão sujeitas às mesmas exigências, porém com base unicamente no seu volume de negócios no território europeu.

Embora a nova Diretiva se dirija diretamente a grandes empresas europeias e não europeias que operam no mercado único, as quais representam uma percentagem muito pequena das empresas da União, o seu impacto estender-se-á, de forma indireta, a um número significativo de pequenas e médias empresas (PME) de todos os setores. Enquanto parceiras nas cadeias de valor vinculadas às empresas abrangidas pela Diretiva, as PME também estarão sujeitas, ainda que indiretamente, às obrigações constantes na mesma (Considerandos 46 e 54).

Morato García (2024) destaca que:

Las pymes están en peores condiciones de partida para hacer frente a las nuevas exigencias reguladoras, sobre todo aquellas pertenecientes a los países más desfavorecidos. De ahí que se contemple la provisión de medidas de apoyo. Tales recursos actuarán como incentivo para abordar de manera significativa los riesgos. Resulta esencial invertir en programas de formación y capacitación que aborden, tanto el conocimiento teórico de los derechos humanos, como las habilidades prácticas para su aplicación en el contexto empresarial. Otras medidas, como el intercambio de información y la cooperación entre los distintos operadores, son igualmente convenientes, aunque serán difíciles de articular porque suelen percibirse como un serio riesgo para la ventaja competitiva empresarial. (p. 9)

Entre os objetivos centrais da Diretiva, destaca-se a garantia de que as empresas contribuam ativamente para a transição económica e social para a sustentabilidade, respeitando os direitos humanos e o ambiente e a garantia de que as pessoas e comunidades afetadas por violações destes deveres tenham acesso à justiça e a mecanismos eficazes de reparação.

Por fim, importa destacar que a Diretiva não prejudica as obrigações dos Estados-Membros no que se refere ao cumprimento, respeito e proteção dos direitos humanos e do ambiente, impostas por outra legislação da UE, pela legislação nacional ou por convenções coletivas, prevalecendo a norma mais abrangente. A Diretiva reforça a responsabilidade dos Estados-Membros em garantir um ambiente regulatório que assegure que o setor empresarial opera de forma ética, sustentável e em conformidade com os direitos humanos e os impactos ambientais, introduzindo sanções em caso de incumprimento.

Com o objetivo de garantir a efetiva aplicação das normas nacionais que devem transpor a Diretiva, os Estados-Membros são obrigados a prever sanções que sejam dissuasoras, proporcionadas e eficazes, em caso de incumprimento das obrigações previstas, devendo incluir sanções pecuniárias, bem como a possibilidade de declarações públicas que identifiquem a empresa infratora e a natureza da infração, sobretudo quando esta não cumprir, dentro do prazo estipulado, uma decisão que imponha uma sanção pecuniária.

A imposição das sanções poderá ser realizada diretamente pelas autoridades de supervisão nacionais, em colaboração com outras entidades, com aplicação das sanções previstas no Artigo 27.º e disposições do direito interno. Para garantir a transparência e a supervisão pública, as decisões sancionatórias devem ser publicadas e comunicadas à Rede Europeia de Autoridades de Supervisão, mantendo-se acessíveis ao público por um período mínimo de três anos. Essa publicação deverá respeitar as normas de proteção de dados pessoais, conforme o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), permitindo, no entanto, a divulgação do nome da empresa mesmo quando coincida com o de uma pessoa singular. (Considerando 56)

Como acima mencionado, a definição do âmbito de aplicação dos direitos humanos abrangidos pela Diretiva e a forma de atuação das empresas encontram-se na alínea c) do artigo 3.º, juntamente com a primeira parte do anexo da Diretiva (Parte I, Secção 1). Destacam-se, em especial, os números 6 e 14 do referido anexo, os quais incluem, entre os direitos abrangidos, o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, a igualdade de tratamento no emprego e a proibição de discriminação e desigualdade no local de trabalho — princípios que se alinham diretamente com a questão do assédio.

Cumprir destacar que a Diretiva estabelece que, “dependendo das circunstâncias, as empresas podem ter que considerar normas adicionais, caso ausentes no anexo da Diretiva”, de acordo com as normas internacionais e europeias mencionadas na própria Diretiva, ainda que não estejam explicitamente incluídas no anexo (Considerandos 32 e 33).

CAPÍTULO 6

TRANSPARÊNCIA – OBRIGAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO DA DIVULGAÇÃO DO ASSÉDIO

A proposta inicial da Diretiva, que antecedeu a sua publicação definitiva, foi provavelmente influenciada por diversas legislações nacionais obrigatórias sobre devida diligência em direitos humanos e meio ambiente, como as leis da França, Lei sobre o Dever de Vigilância da França (“LdV”), a Lei da Devida Diligência em Cadeias de Fornecimento da Alemanha (“GSCDDA”) e a Lei da transparência da Noruega. (“Transparency Act”) (Brabant, 2022).

A França, Alemanha e a Noruega são Estados que, antes da publicação da Diretiva (UE) 1760/2024, adotaram legislações vinculativas de diligência devida prevendo deveres de informação pública, ainda que com algumas diferenças. A Noruega aprovou, em 2021, a lei relativa à transparência das empresas e à proteção dos direitos humanos fundamentais e condições de trabalho dignas, conferindo às autoridades responsáveis a supervisão das empresas e a garantia de que estas cumpram os requisitos da lei sobre segurança e saúde no ambiente laboral.

A lei define, na Seção 3, condições de trabalho dignas como aquelas que asseguram a proteção dos direitos humanos fundamentais, conforme especificado no item (b) da lei, além de garantir a saúde, a segurança e a preservação do meio ambiente no ambiente laboral, bem como oferecer um salário adequado. Considera como direitos humanos fundamentais, os direitos reconhecidos internacionalmente, estabelecidos, entre outros documentos, no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, (Organização das Nações Unidas, 1966a, 1966b) e nas convenções fundamentais da OIT relativas aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2022)

A lei estabelece que as empresas abrangidas devem divulgar, de forma transparente, como cumprem suas responsabilidades em relação aos direitos humanos, em conformidade com as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Como inovação, introduz-se a obrigatoriedade de

comunicação sobre as medidas adotadas, inclusive em resposta a solicitações individuais, quando não haja impedimento legal.

A legislação francesa, (França, 2017), primeira a estabelecer uma norma juridicamente vinculativa no domínio da responsabilidade corporativa de empresas multinacionais e transnacionais, motivada pelo desabamento do edifício Rana Plaza em Bangladesh, (Jault-Seseke, 2023), instituiu a obrigatoriedade da inclusão de medidas de vigilância, concebidas em articulação com as partes interessadas da sociedade civil, sempre que tal se revele pertinente, no contexto de iniciativas *multistakeholder*, seja a nível territorial, seja a nível setorial. Estas medidas incluem, entre outros instrumentos, a elaboração de um relatório destinado à identificação de riscos e à prevenção de violações graves dos direitos humanos, das liberdades fundamentais, da saúde, da segurança das pessoas e da integridade ambiental, decorrentes das atividades da empresa em causa, bem como das entidades que esta controla, direta ou indiretamente, incluindo subcontratantes e fornecedores com os quais mantenha relações comerciais estáveis.

Por sua vez, a legislação alemã, publicada em 2021, (Alemanha, 2021) estabelece igualmente uma lista de riscos relacionados com a violação de direitos humanos internacionalmente reconhecidos, como o trabalho infantil, o trabalho forçado, a restrição à liberdade de negociação coletiva, a discriminação e a ausência de remuneração adequada, a proibição de descumprir obrigações de segurança no trabalho que gerem riscos de acidentes ou à saúde; à ausência de ações para evitar fadiga física e mental, incluindo organização inadequada das horas de descansos e formação insuficientes dos trabalhadores, abrangendo também outros direitos consagrados nos dois Pactos Internacionais de Direitos Humanos (Organização das Nações Unidas, 1966a, 1966b) e nas Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2022).

Adicionalmente, tanto os regimes jurídicos da Alemanha como da Noruega consagram a obrigação de cooperação com as autoridades competentes, exigindo que as empresas disponibilizem todas as informações necessárias ao desempenho das funções de supervisão previstas na respetiva legislação. Estas normas preveem, ainda, mecanismos de fiscalização, aplicação e sanção, incluindo a possibilidade de sanções administrativas, proporcionais à gravidade e às consequências das infrações detectadas.

6.1. Deveres de informação e publicação de relatórios

Segundo Jault-Seseke (2023), embora se baseie nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, a lei francesa não os menciona de forma explícita, exceto numa declaração sumária

da proposta legislativa. Ela tampouco faz referência direta a normas internacionais vinculativas para as empresas envolvidas, nem especifica quais os direitos que estão protegidos, limitando-se a citar "graves violações dos direitos humanos, da saúde humana e da segurança ambiental", sendo a gravidade dessas violações determinada pelo Juiz.

Em contraste, a aplicação da legislação na Alemanha é da responsabilidade de uma autoridade administrativa — o Gabinete Federal de Economia e Controlo das Exportações (BAFA) — subordinada ao Ministério da Economia e Energia. Essa abordagem privilegia a aplicação pública, sendo o BAFA responsável por auditar relatórios, investigar infrações ao dever de diligência e adotar medidas baseadas em risco. A instituição deve agir mediante denúncias de violações de direitos humanos através das autoridades, além de poder excluir empresas de contratos públicos. (Jault-Seseke, 2023).

Na Noruega, é a Autoridade de Consumidores responsável por fornecer orientação às empresas, monitorizar e fazer cumprir a lei, além de impor coimas por violações dos deveres estabelecidos na lei.

As leis alemã e norueguesa, embora com conteúdo e bases distintas, exigem que as empresas elaborem um relatório anual sobre o cumprimento das suas obrigações de diligência relativas ao exercício anterior, relatando os riscos identificados e como a empresa cumpriu as suas obrigações de due diligence, incluindo as decisões tomadas em resposta às reclamações. O relatório deve ainda explicar como é que a empresa avalia o impacto e a eficácia das medidas implementadas, bem como as conclusões retiradas desta avaliação para medidas futuras. Deve também justificar os motivos se não identificados quaisquer riscos ou violações de direitos humanos ou ambientais. Este relatório deve ser disponibilizado publicamente no site da empresa por um período de sete anos (Krajewski, Tonstad & Wohltmann, 2021)

Segundo Krajewski, et al. (2021), a legislação norueguesa estabelece dois mecanismos de informação relacionados com a devida diligência empresarial. A Seção 5 da lei exige que as empresas publiquem um relatório contendo, no mínimo, uma descrição geral da sua estrutura organizacional, área de operações, diretrizes e procedimentos para lidar com impactos adversos reais ou potenciais. Este relatório deve incluir dados sobre os riscos significativos identificados, as medidas adotadas ou planeadas para mitigar esses impactos, bem como os resultados alcançados ou esperados. A publicação deve estar disponível no *site* da empresa, ser de fácil acesso ao público e ser atualizada anualmente, ou sempre que houver alterações relevantes na avaliação de riscos. Já a Seção 6 estabelece o direito de qualquer pessoa solicitar informações sobre como a empresa lida com esses impactos, o que pode funcionar como uma ferramenta para uso dos sindicatos, organizações da

30

sociedade civil e outros interessados para responsabilização das empresas infratoras, inclusive em questões relacionadas com denúncias de violência e assédio laboral.

Como observa Morato García (2024), a nova Diretiva Europeia baseia-se em legislações estatais, embora vá além delas, para maior homogeneidade, coordenação e segurança jurídica.

Sin menospreciar los avances que comportan todas ellas, sonoras resultan sus insuficiencias (4). Por señalar algunas de ellas, es generalizada la ausencia de un enfoque integrado entre los derechos humanos y el medio ambiente o las grietas presentes en materia de responsabilidad y rendición de cuentas. Incluso las normas francesas y alemana, exponentes más evolucionados y completos, carecen de un marco claramente definido para la reparación de daños en este ámbito. (p. 1)

Bornstein (2021) ao argumentar sobre a falha da legislação norte-americana em prevenir e reparar especifica e adequadamente a discriminação e o assédio no local de trabalho, atribui, em grande parte, a um sistema de execução desequilibrado, que transfere praticamente todo o ônus de execução sobre os trabalhadores vítimas do assédio, mas, do mesmo modo, reconhece que uma alteração drástica em direção a uma maior execução pública por meio de investigações e litígios iniciados por agências é politicamente impraticável e financeiramente insustentável. (Bornstein, 2021)

A autora propõe no seu artigo, uma abordagem centrada na responsabilização afirmativa dos empregadores, exigindo-lhes que comprovem de forma proativa os esforços desenvolvidos para prevenir situações de assédio e discriminação no seio das suas próprias organizações. Esta responsabilidade acrescida dos empregadores seria complementada por um reforço mais modesto e menos dispendioso da fiscalização pública, incumbindo ao Estado a tarefa de coletar, monitorizar e distribuir publicamente informações produzidas pelos próprios empregadores, através de relatórios às agências governamentais de execução como uma forma de libertar o poder adicional do direito público. (Bornstein, 2021).

Argumenta ainda, que a legislação americana deve implementar mais ações para proteger as vítimas de discriminação e assédio, em vez de apenas facilitar os mecanismos de acesso ao processo judicial e que a divulgação compulsória pode trazer melhorias contra a discriminação, promovendo a responsabilização do empregador e expandindo o papel de fiscalização do Estado para além da proteção em ações judiciais, exigindo que um componente de direito público passe de reativo para proativo e do aumento da transparência para o fomento da responsabilização.(Bornstein, 2021).

Além disso, destaca a autora que haverá sempre uma lacuna importante entre a prevalência de discriminação, assédio e retaliação no local de trabalho e a frequência com que são denunciados e reparados com êxito, nomeadamente porque os trabalhadores temerão sempre represálias mesmo com as proteções anti-retaliações (Bornstein, 2021)

O estudo da autora tomou como base, de forma análoga, a Lei de Valores Mobiliários de 1933 que exige dos emissores que vendem valores mobiliários ao público, a divulgação de informações importantes através de um processo obrigatório de registo e que quaisquer transações mobiliárias não se baseiam em informações ou práticas fraudulentas, com o objetivo de fornecer aos investidores informações precisas para tomadas de decisões de investimento.

A sua proposta destaca a importância da transparência institucional como ferramenta para combater desigualdades no ambiente de trabalho. A autora defende que um regime de divulgação obrigatória, no qual os empregadores devem publicar dados básicos sobre remuneração, promoções e acordos relacionados a assédio com recorte por raça e género, representa uma estratégia viável e necessária para efetivar as garantias do Título VII da legislação norte-americana. Ao invés de sobrecarregar os trabalhadores com o ônus de iniciar ações judiciais, esse modelo coloca nas mãos das próprias organizações a responsabilidade ativa de identificar e corrigir desigualdades internas. (Bornstein, 2021).

6.2 Consolidação das Normas de Transparência e Diligência Devida

Na Europa, a Diretiva 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2014, que alterou a Diretiva 2013/34/UE no que se refere à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes empresas e grupos, introduziu de forma relevante as obrigações de relatórios de diligência das empresas. (União Europeia, 2014).

Em Portugal, o Decreto-Lei n.º 89/2017, de 28 de julho, procedeu à alteração do Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, e do Código dos Valores Mobiliários, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 486/99, de 13 de novembro, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2014/95/UE.

Cumprir destacar que as obrigações transpostas para o Código das Sociedades Comerciais, nomeadamente nos artigos 66.º-B e 508.º-G, impõem às grandes empresas e aos grupos empresariais a inclusão, no seu relatório de gestão ou relatório de gestão consolidado, de uma demonstração não financeira. Esta deve conter informações sobre a evolução, o desempenho, a posição e o impacto das suas atividades, nomeadamente no que respeita às questões ambientais, sociais, relativas aos

trabalhadores, à igualdade entre mulheres e homens, à não discriminação, ao respeito pelos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno. Deve ainda incluir a descrição das políticas empresariais adotadas, os riscos associados e a forma como esses riscos são geridos pela empresa ou justificação em caso de omissão.

Por sua vez, a Diretiva (UE) 2022/2464 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2022, que altera o Regulamento (UE) n.º 537/2014, a Diretiva 2004/109/CE, a Diretiva 2006/43/CE e a Diretiva 2013/34/UE, ainda não transposta totalmente para o ordenamento jurídico português, tem como objetivo aumentar a transparência, a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa. (União Europeia, 2022)

De acordo com o considerando 9 da referida Diretiva (UE) 2022/2464, a Diretiva 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho alterou a Diretiva 2013/34/UE ao estabelecer obrigações específicas às empresas e grupos no tocante à divulgação de informações não financeiras e passou a determinar que tais organizações publicassem, no mínimo, dados relacionados a questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, ao respeito dos direitos humanos, bem como à prevenção da corrupção e do suborno, tornando-se obrigatória a apresentação de informações sobre o modelo de negócio adotado; as políticas implementadas, incluindo os procedimentos de diligência devida; os resultados obtidos com essas políticas; os riscos identificados e suas formas de gestão; além dos principais indicadores de desempenho relevantes para suas atividades.

Inseriu o Capítulo 6-A, para incluir no Artigo 29.º-B, que as empresas abrangidas pela diretiva devem especificar as informações a comunicar relativamente a fatores sociais e direitos humanos, no que se refere à “igualdade de tratamento e de oportunidades para todos, nomeadamente a igualdade de género e a remuneração igual para trabalho igual, formação e desenvolvimento de competências, emprego e inclusão de pessoas com deficiência, **medidas para prevenir a violência e o assédio no trabalho, bem como a diversidade**”. (grifo da autora).

Aliás, cumpre destacar que, no referido parágrafo do Artigo 29.º-B, a expressão “violência e assédio no trabalho” é mencionada de forma destacada, indicando que tais condutas não se limitam às questões de igualdade e não discriminação, o que evidencia a necessidade de tratamento específico na norma.

Considera-se de particular relevância a transcrição do seguinte excerto constante do referido Artigo 29-B desta Diretiva, no que diz respeito à sua abrangência em relação à proteção dos direitos humanos:

Tendo em conta o objeto de uma norma de relato de sustentabilidade específica, as normas de relato de sustentabilidade devem “:...b) Especificar as informações a comunicar pelas empresas sobre os seguintes fatores sociais e relativos aos direitos humanos: i) a igualdade de tratamento e de oportunidades para todos, nomeadamente a igualdade de género e a remuneração igual para trabalho igual, formação e desenvolvimento de competências, emprego e inclusão de pessoas com deficiência, medidas para prevenir a violência e o assédio no trabalho, bem como a diversidade, ii) condições de trabalho, nomeadamente emprego seguro, horários de trabalho, salários adequados, diálogo social, liberdade de associação, existência de conselhos de empresa, negociação coletiva, nomeadamente a percentagem de trabalhadores cobertos por convenções coletivas, direitos de informação, consulta e participação dos trabalhadores, equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e saúde e segurança, iii) o respeito dos direitos humanos, das liberdades fundamentais, dos princípios democráticos e das normas estabelecidas na Carta Internacional dos Direitos Humanos e noutras Convenções fundamentais das Nações Unidas em matéria de direitos humanos, nomeadamente a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e nas convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, na Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, na Carta Social Europeia e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Assim, a Diretiva 2024/1760 não prevê novas obrigações além das já estabelecidas na Diretiva 2022/2464, de 14 de dezembro de 2022, no que se refere à obrigatoriedade da elaboração de relatórios de sustentabilidade pelas empresas, atividades. (as obrigadas a cumprir os requisitos de relato de sustentabilidade e a publicar na internet a declaração anual sobre as políticas, processos e atividades desenvolvidas para o cumprimento dos seus deveres de diligência devida, bem como os resultados e conclusões dessas atividades. (Morato García, 2023)

6.3. Participação das partes interessadas

De acordo com o considerando 52 da Diretiva 2022/2464:

Os Estados-Membros deverão assegurar que o relato de sustentabilidade é elaborado em conformidade com os direitos dos trabalhadores à informação e à consulta. A direção da

empresa deverá, por conseguinte, informar os representantes dos trabalhadores ao nível adequado e debater com eles as informações relevantes e os meios de obter e verificar as informações sobre sustentabilidade. Tal implica, para o efeito da presente diretiva modificativa, o estabelecimento de um diálogo e de uma troca de pontos de vista entre os representantes dos trabalhadores e a direção central ou qualquer outro nível de direção mais apropriado, no momento, de forma e com conteúdo suscetíveis de permitir que os representantes dos trabalhadores formulem o seu parecer. O seu parecer deverá ser comunicado, se aplicável, aos órgãos de administração, de direção ou de supervisão pertinentes. (União Europeia, 2022)

Por outro lado, o Considerando 28 da referida Diretiva, esclarece:

A lista de questões de sustentabilidade sobre as quais as empresas são obrigadas a comunicar informações deverá ser tão coerente quanto possível com a definição do termo «fatores de sustentabilidade» prevista no Regulamento (UE) 2019/2088 e impedir um desfasamento das informações exigidas pelos utilizadores de dados e a comunicar pelas empresas. Essa lista deverá também corresponder às necessidades e expectativas dos utilizadores e das empresas, que utilizam frequentemente os termos «ambiental», «social» e «governança» para classificar as três principais questões de sustentabilidade. No entanto, a definição do termo «fatores de sustentabilidade» estabelecida no Regulamento (UE) 2019/2088 não engloba expressamente as questões de governança. A definição do termo «questões de sustentabilidade» constante da Diretiva 2013/34/UE, com a redação que lhe é dada pela presente diretiva, deverá, por conseguinte, abranger fatores ambientais, sociais, relativos aos direitos humanos e de governança, e incorporar a definição do termo «fatores de sustentabilidade» estabelecida no Regulamento (UE) 2019/2088. Os requisitos de comunicação de informações previstos na Diretiva 2013/34/UE deverão aplicar-se sem prejuízo das obrigações nacionais em matéria de comunicação de informações.

Além disso, a Diretiva (EU) 1760/2024, no seu artigo 14.º, determina que as empresas devem instituir mecanismos de notificação e procedimentos de reclamação que sejam justos, acessíveis, previsíveis e transparentes, incluindo um procedimento específico para os casos em que uma reclamação seja considerada infundada. Estes mecanismos devem ser comunicados aos representantes dos trabalhadores e aos sindicatos, garantindo-se, ainda, a proteção contra-retaliações e a confidencialidade da identidade do autor da reclamação.

Morato García (2024) destaca que os modelos tradicionais de supervisão nas empresas são pouco eficazes para identificar violações de direitos humanos, devido a conflitos de interesse, métodos inadequados e desconexão com a realidade dos trabalhadores nos últimos segmentos da cadeia de abastecimento:

Hasta la fecha los modelos tradicionales de supervisión «de arriba hacia abajo», como las auditorías sociales internas o realizadas por terceros, han resultado insuficientes para identificar vulneraciones de derechos humanos, muchas veces debido a la existencia de conflictos de intereses, a la utilización de métodos inadecuados y, sobre todo, a la desconexión con la realidad de los trabajadores que prestan sus servicios en los últimos eslabones de las cadenas de suministro (57) . A menudo se han llevado a cabo de forma reactiva, una vez que se ha causado el daño, dentro del estrecho marco de la rendición de cuentas (58). (p. 8).

Nesse sentido, é oportuno lembrar que as principais normativas internacionais, em especial os Artigos 21º e 22º da Carta Social Europeia (1996), instrumento jurídico do Conselho da Europa, que preveem:

21) Os trabalhadores têm direito à informação e à consulta na empresa;

22) Os trabalhadores têm o direito de participar, na determinação e na melhoria das condições de trabalho e do meio de trabalho na empresa;

Por outro lado, o Artigo 27º da Carta dos Direitos fundamentais da União Europeia (2016), dispõe sobre o direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa, conforme segue:

Artigo 27.o - Direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa

Deve ser garantida aos níveis apropriados, aos trabalhadores ou aos seus representantes, a informação e consulta, em tempo útil, nos casos e nas condições previstos pelo direito da União e pelas legislações e práticas nacionais.

De entre as várias alterações e implementações de medidas transpostas para a legislação portuguesa de Diretivas da União Europeia e do Parlamento Europeu, com base no nº 4 do Artigo 8º da Constituição da República Portuguesa, a Agenda do Trabalho Digno, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, assegurou a aplicação aos trabalhadores, inclusive em funções públicas, das matérias relativas às condições de trabalho transparentes e previsíveis, transpondo-se a Diretiva (UE) 1152/2019 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019. (Código do Trabalho, 2023)

No quadro normativo português, os direitos dos trabalhadores na criação de Comissões para a defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa estão previstos no Artigo 54 da Constituição da República Portuguesa, nomeadamente nas alíneas “a” até “f” do referido artigo:

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

1. É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa;
2. Os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto direto e secreto, os membros das comissões de trabalhadores.
3. Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.
4. Os membros das comissões gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.
5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
 - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
 - b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
 - c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
 - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector;
 - e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
 - f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas, nos termos da lei.

Não obstante a Constituição Portuguesa estabelecer, da mesma forma, mais à frente, no seu Artigo 56º, os direitos das associações sindicais na defesa e promoção dos direitos e interesses dos empregados que representam, a legislação define que essa proteção refere-se apenas aos

sindicalizados, e com vistas a regular relações laborais com efeito normativo, distinto dos interesses das Comissões dos Trabalhadores que representam todos os trabalhadores que prestam a sua atividade subordinada numa determinada empresa, ainda que não estejam sindicalizados, demonstrando-se a importância das Comissões na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores quanto às práticas adotadas na empresa.

As comissões de trabalhadores estão previstas nos artigos 415.º a 439.º do CT, com o objetivo de garantir a defesa dos seus interesses e a intervenção democrática na vida da empresa, sendo essa participação particularmente relevante por serem os trabalhadores quem melhor conhece as dinâmicas e práticas do seu contexto laboral. (Código do Trabalho, 2009)

Respeitada a confidencialidade no procedimento, a inclusão de denúncias de assédio nos relatórios de sustentabilidade, associada à possibilidade de o trabalhador optar por envolver sindicatos e comissões de trabalhadores nos processos de apuramento, pode revelar-se especialmente eficaz. Essa forma de participação permitiria não apenas prevenir retaliações, mas também suprir falhas estruturais na resposta das organizações às queixas, assegurando o cumprimento dos princípios da transparência e da responsabilidade empresarial.

Alves (2021) destaca que, embora as estruturas representativas dos trabalhadores possam desempenhar um papel central no apoio aos denunciantes, tanto pela proximidade quanto pela confiança, não há justificativa para que essa função seja exclusiva dos sindicatos, com a correspondente proteção garantida. É importante que outras estruturas, especialmente aquelas que representem a totalidade dos trabalhadores da empresa, como as comissões de trabalhadores, também possam assumir esse papel. (p. 277)

Deste modo, sindicatos e comissões de trabalhadores são partes interessadas que, de forma complementar e em condições de paridade, têm um papel essencial na promoção da diligência devida por parte das empresas, particularmente no que diz respeito à prevenção, responsabilização e combate ao assédio. A sua atuação é crucial para enfrentar situações de omissão ou retenção de informações relativas a queixas, contribuindo para a efetiva responsabilização dos assediadores e das organizações, desde que acompanhada de garantias de confidencialidade e proteção contra-retaliações.

PROTEÇÃO JURÍDICA EM PORTUGAL CONTRA O ASSÉDIO LABORAL

A legislação laboral vigente estabelece as obrigações do empregador no que respeita à prevenção e combate do assédio no local de trabalho. Diversas alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, consolidaram as consequências jurídicas da prática de assédio laboral, tanto moral quanto sexual.

De acordo com o artigo 127.º, n.º 1, do Código do Trabalho, passou a ser obrigatória, nas empresas com sete ou mais trabalhadores, a adoção de códigos de conduta destinados à prevenção e ao combate ao assédio. O mesmo artigo, na alínea I), estabelece que o empregador deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio.

Amado (2019) destaca que, embora o poder disciplinar seja geralmente considerado um direito subjetivo do empregador, com liberdade no seu exercício, no caso do assédio no ambiente de trabalho, ele assume a forma de um "poder-dever". Isso significa que, conforme o artigo 129, número 1, alínea I), do Código do Trabalho, o empregador “deve” e não “pode” instaurar procedimento disciplinar sempre que tomar conhecimento de alegações de assédio, não sendo uma opção, mas uma obrigação legal. A análise detalhada dessa previsão legal será aprofundada num capítulo posterior, que aborda especificamente a prática vivenciada durante o estágio na ACT nos referidos procedimentos contraordenacionais e a correlação com a Diretiva objeto de estudo.

A prática de assédio confere ao trabalhador lesado o direito à indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, conforme previsto no artigo 29.º, n.º 4. Além disso, o assédio passou a ser qualificado como uma contraordenação muito grave, nos termos do artigo 551.º, sendo o empregador responsabilizado, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal que possa decorrer, conforme previsto no artigo 29.º, n.º 5.

Nos casos em que o assédio resulte em doença profissional, de acordo com a Lista das Doenças Profissionais, publicada através do Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho - lista aberta e não taxativa -, a responsabilidade pela reparação dos danos é atribuída ao empregador, embora o pagamento inicial seja feito pela Segurança Social, que se sub-roga nos direitos do trabalhador, conforme disposto no artigo 283.º, n.ºs 8 e 9. Contudo, como será oportunamente abordado em momento posterior, e diante dessa responsabilização, pode-se desde já destacar a possível existência

de uma tendência à cautela na instauração de procedimentos disciplinares, o que poderá comprometer a eficácia da norma. (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2007)

Pode, ainda, justificar o pedido de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, com justa causa, no caso de assédio praticado pelo empregador ou seu representante, conforme o disposto no artigo 394.º, n.º 2, alínea f) do CT.

Por outro lado, é importante repetir que o assédio pode constituir um crime, conforme o disposto no artigo 154.º-A do Código Penal, sendo ainda possível a aplicação de uma pena mais severa, nos termos do artigo 155.º do mesmo código, caso o autor seja um funcionário que tenha cometido o ato com grave abuso de autoridade. (Código Penal, 1982).

De acordo com Fernandes (2023), o artigo 29.º do Código do Trabalho afasta a exigência do elemento “intenção” para a caracterização do assédio, valorizando os “efeitos” da conduta sobre a vítima. Assim, mesmo atitudes resultantes de indiferença ou negligência podem ser enquadradas como assédio. Esse entendimento reforça os deveres de cuidado atribuídos ao empregador, nomeadamente os previstos no artigo 127.º, como o respeito pela urbanidade, a promoção de condições adequadas de trabalho, além de prevenir riscos e doenças profissionais em prol da segurança e saúde do trabalhador.

No que diz respeito ao ónus da prova do assédio, no caso de assédio não discriminatório, este recai sobre o trabalhador assediado, nos termos da regra geral do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, segundo a qual cabe àquele que invoca um direito fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado. Tratando-se, pelo contrário, de assédio discriminatório, será aplicável o disposto no n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, invertendo-se o ónus da prova, cabendo a quem alega apenas indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença do tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

De acordo com Redinha (2010), o assédio, em qualquer de suas formas, deve estar integralmente abrangido pela proteção da igualdade e da não discriminação. Nesse contexto, o ónus da prova assume importante instituto para responsabilização do empregado:

Não obstante a contenção da letra da lei, não poderá deixar de se considerar aplicável integralmente ao assédio, em qualquer das suas modalidades, o regime de tutela da igualdade e não discriminação, no qual o assédio se alberga hoje sistemática e sequencialmente. Por consequência, na invocação de assédio moral ou sexual, é ao trabalhador que cabe invocar e fundamentar a existência de assédio, enquanto ao empregador incumbe provar que o acto ou

conduta não provém de qualquer motivação assediante ou discriminatória, como resulta da interpretação extensiva da norma contida no art. 25.º, n.º 5, CT. (p.131)

Por último, ainda de acordo com as alterações promovidas pela Lei 73/2017, foram implementados mecanismos para o relato de situações de assédio. Nesse contexto, o artigo 29.º do CT passou a incluir o n.º 6, com o objetivo de incentivar a denúncia de casos de assédio. Este dispositivo estabelece a proibição de aplicação de sanções disciplinares aos denunciantes e às testemunhas de assédio, salvo em situações de dolo, e desde que se baseiem em declarações ou fatos constantes de processos judiciais ou contraordenacionais relacionados com o assédio, até que haja uma decisão final, transitada em julgado, respeitando-se sempre o direito ao contraditório.

Além disso, a alínea d) do n.º 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho, foi introduzida através do artigo 2º da Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, que também alterou a norma do nº 7, passando para muito grave a contraordenação, para assegurar proteção a quem tenha alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio, conhecidos como *whistleblowers*, considerando abusiva a sanção disciplinar imposta até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação e assédio.

No entanto, apesar de a Diretiva (UE) 2024/1760, da mesma forma, estar alinhada com a Diretiva de Proteção de Denunciantes, que protege os informantes contra represálias e promove a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais, acredita-se que tais medidas possam ser, em certos aspectos, insuficientes e ineficazes, o que será analisado no capítulo seguinte referente à experiência prática na ACT.

Do mesmo modo, a Lei n.º 93/2021, que transpõe para o ordenamento jurídico português a Diretiva (UE) 2019/1937, estabelece o regime geral de proteção de denunciantes de infrações. No entanto, apesar de temas como discriminação, má gestão, assédio e segurança no trabalho serem mencionados nos considerandos da diretiva europeia, áreas como a saúde e segurança dos trabalhadores não foram formalmente incluídas na lista dos domínios protegidos por esta norma. Embora o considerando 21 sugira o contrário, a Diretiva 89/391/CEE, que trata da saúde e segurança no trabalho, não prevê mecanismos específicos de proteção para trabalhadores que denunciem irregularidades nesse âmbito, tampouco utiliza expressamente o termo de “denúncia de irregularidades.” (Alves, 2021).

Contudo, a Diretiva (EU) 2024/1760, com base nas disposições previstas nos considerandos 60, 92 e 94 e no Artigo 30.º, pode representar uma oportunidade significativa para corrigir as

insuficiências ainda presentes na legislação atualmente em vigor, conforme será analisado no capítulo seguinte, relativo à experiência prática na ACT. (União Europeia, 2024)

CAPÍTULO 8

DA EXPERIÊNCIA PRÁTICA NA AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO - ACT

Tendo por base a análise dos instrumentos nacionais e supranacionais atualmente disponíveis para o combate ao assédio, considera-se agora de suma relevância proceder a uma reflexão crítica sobre as potencialidades e desafios no direito interno, considerando a experiência prática adquirida durante o estágio realizado na ACT, reconhecendo humildemente a autora os seus limites para o alcance desta reflexão.

Como acima já mencionado, no estágio realizado na ACT, foi possível perceber que muitos trabalhadores, ao procurarem apoio jurídico sobre direitos laborais, também relataram situações de assédio no trabalho, mas sentiram-se inseguros para formalizar a denúncia. A maior parte dos relatos envolvia intensificação do trabalho, pressões por produtividade, humilhações e constrangimentos, associadas ao desenvolvimento de doenças mentais e físicas, e ao uso de medicamentos psiquiátricos.

Verificou-se que a maioria dos trabalhadores recorreu à ACT, a princípio, para obter orientação sobre dúvidas e simulações de cálculos de eventuais direitos relativos à cessação do contrato e outras verbas, como os subsídios de férias, de Natal ou horas suplementares. Contudo, ao final do atendimento, acabaram por relatar de forma espontânea graves situações de assédio no ambiente laboral, mas demonstraram-se inseguros quanto a abordar ou não a questão para uma formalização da denúncia.

Nas ocasiões em que a autora acompanhou os atendimentos jurídicos, denominados Serviços Informativos e voltados para os trabalhadores, empregadores e representantes legais, a autora observou que, em todos os atendimentos dos quais participou, a procura partiu exclusivamente de trabalhadores, os quais demonstravam desconhecimento sobre direitos laborais básicos, como as diferenças entre os tipos de contrato (a termo, sem termo, temporário), estabilidade no emprego, férias, faltas justificadas, direito à formação anual, entre outros.

Soma-se a isso o fato de muitos desses trabalhadores serem imigrantes, alguns sem falar a língua portuguesa, o que os torna ainda mais vulneráveis.

Contudo, foi no acompanhamento de dois processos administrativos de contraordenação, instaurados na sequência de autos de notícia relativos ao incumprimento, por parte de duas grandes empresas abrangidas pela nova Diretiva, do disposto na alínea l) dos n.ºs 1 e 7 do artigo 127.º do Código do Trabalho - falta de instauração de procedimento disciplinar perante as alegadas situações de assédio laboral, conduta que consubstancia uma contraordenação grave nos termos da alínea i) do mesmo artigo, que a autora passou a perceber a necessidade de uma reflexão crítica sobre a eficácia e limitações do ordenamento jurídico laboral, no tratamento de casos do assédio.

Na análise dos dois processos em questão, observou-se que as empresas envolvidas adotaram uma linha de defesa semelhante, sustentando que a instauração do inquérito prévio, previsto nos termos do Artigo 352.º do Código do Trabalho, no qual foram realizadas diligências e atos de investigação, não teria fornecido evidências suficientes (factos) para comprovar a prática de assédio e, ainda, que, num deles, a empresa alegou que já havia decorrido o prazo prescricional para a instauração do procedimento disciplinar, decidindo ambas pelo arquivamento dos referidos inquéritos, logo sem emissão de nota de culpa.

Todavia, a questão da instauração do inquérito prévio, antes do procedimento disciplinar é bastante controversa na doutrina e jurisprudência nacional, no que se refere ao que dispõe o artigo 127, nº 1, alínea l), do CT, em que consta a obrigação do empregador instaurar “procedimento disciplinar”, com a amplitude acrescida em relação à redação conferida pelo artigo 2º da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, às condutas no âmbito da proibição do assédio.

De acordo com o referido dispositivo, é obrigação do empregador instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O artigo 329.º do Código do Trabalho, intitulado “Procedimento disciplinar e prescrição”, encontra-se descrito na Secção III PODER DISCIPLINAR do Código do Trabalho, e prevê que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

Por seu turno, o procedimento prévio de inquérito, previsto no artigo 352.º, encontra-se incluído na Secção IV — *Despedimento por iniciativa do empregador* — e estabelece que:

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o

procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo. (Código do Trabalho, 2009, art. 352.º).

De acordo com Fernandes (2023):

A lei não esclarece de que “processo” se trata. Na verdade, o processo disciplinar é iniciado com a emissão de nota de culpa e da comunicação da intenção de despedir – é o que decorre do art. 353º/3. Tratar-se-á do (eventual) inquérito preliminar, destinado a apurar a factualidade em que a acusação veio a basear-se? Mas esse inquérito é um processo interno, cuja única finalidade consiste em desfazer dúvidas ou suprir o desconhecimento do empregador acerca de certas ocorrências – tal como pode resultar de uma carta ou de uma participação da hierarquia, que o empregado não tem que juntar ao processo nem patentear de outra forma. (p. 701)

Neste quadro normativo, torna-se necessário compreender em que moldes se vincula o procedimento disciplinar, regulado pelo artigo 329.º do Código do Trabalho, com o eventual inquérito prévio previsto no artigo 352.º. O artigo 329.º do CT determina que o procedimento disciplinar deve ser instaurado nos sessenta dias subsequentes à data em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração. Já o artigo 352.º, refere que, caso o inquérito prévio seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início pode interromper a contagem desse prazo, desde que sejam observadas condições específicas: que o inquérito seja iniciado até trinta dias após a suspeita de comportamentos irregulares, conduzido com diligência e que a nota de culpa seja notificada ao trabalhador até trinta dias após a sua conclusão.

A controvérsia surge precisamente na interpretação desses dispositivos legais. De acordo com o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (2006) de 6 de junho (Proc. n.º 06S573), o inquérito prévio só assume relevância jurídica como causa interruptiva da prescrição quando preenchidos cumulativamente certos requisitos: a sua real necessidade para fundamentar a nota de culpa; a diligência com que é conduzido; a sua instauração dentro do prazo de trinta dias após o conhecimento da suspeita; e a notificação tempestiva da nota de culpa. Segundo esta perspetiva, o inquérito não tem como objetivo a produção de um parecer técnico ou o exercício do poder disciplinar em si, mas apenas a recolha de elementos probatórios essenciais à elaboração da nota de culpa, como a identificação do tempo, lugar, extensão dos factos e identidade dos agentes envolvidos. A sua mera existência, portanto, não é suficiente para interromper os prazos legais, é necessária a verificação rigorosa de todos os pressupostos legalmente previstos.

Neste mesmo sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, Processo n.º 71/14.2T8CLD-A.C1, Relator: Jorge Loureiro, de 4 de junho de 2015:

I – A contagem do prazo para o procedimento disciplinar (de 60 dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infração) poderá ser interrompida mediante a instauração de um processo prévio de inquérito, quando o mesmo se revele necessário à fundamentação a nota de culpa. II – A instauração de inquérito prévio só tem a eficácia interruptiva prevista no artº 352º CT/09 se estiverem preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos: a) necessidade de a ele se proceder para fundamentar a nota de culpa; b) condução do mesmo de forma diligente; c) ter sido iniciado dentro dos trinta dias subsequentes ao conhecimento da suspeita de comportamentos irregulares; d) ser a nota de culpa notificada ao arguido no prazo de trinta dias contados desde a conclusão das averiguações. III – O ónus de alegação e prova dos factos necessários à integração cumulativa desses requisitos impende sobre aquele que pretende prevalecer-se dessa causa interruptiva, o empregador. IV – O primeiro dos mencionados requisitos exige que estejam em causa situações em que existam meras suspeitas ou indícios, de contornos vagos e imprecisos, sobre as circunstâncias dos factos com eventual relevo disciplinar, designadamente as de tempo e lugar em que os mesmos ocorrem, sobre a extensão e consequências dos mesmos, e sobre a identidade dos agentes.”

No entanto, esta autora deparou-se com posições judiciais adotadas de forma diversa. A título de exemplo, o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, (2021), de 7 de outubro de 2021, entende que o inquérito prévio deve ser considerado como uma fase inicial e necessária para recolha de elementos com vista à posterior instauração do procedimento disciplinar, nomeadamente para melhor delimitar os contornos dos factos imputados ao trabalhador, em conformidade com o disposto no artigo 353.º, n.º 1. O referido acórdão destaca esta linha interpretativa que entende que, embora o atual Código do Trabalho tenha suprimido a referência expressa à “instauração” do inquérito como ato interruptivo – ao contrário do regime anterior constante do artigo 412.º do CT de 2003 –, a eficácia interruptiva pode ser reconhecida a partir do momento em que se inicia, de facto, a recolha de elementos destinados à nota de culpa. Isso pode ocorrer com a nomeação de um instrutor ou com a prática de qualquer ato probatório concreto. (Processo nº 6489/17.1TGMR-B61)

Do mesmo modo, o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, (2021), de 07 de outubro de (Processo nº 2590/23.0T8VIS.C1) é no sentido de que é devido o inquérito se houver necessidade de

fundamentação da nota de culpa, para apuramento da dimensão dos factos com alguma complexidade.

A maior parte da jurisprudência e da doutrina consultadas por esta autora reconhece que o inquérito prévio se destina a permitir à entidade empregadora concluir se as irregularidades terão ou não sido cometidas, de forma a decidir se deve avançar com o procedimento disciplinar relativamente a um determinado trabalhador ou, em alternativa, determinar o seu arquivamento. V. g., Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra (2022), de 29 de fevereiro, Processo n.º 298/10.6TTFIG.C1; Acórdão do Tribunal da Relação do Porto (2024), de 13 de outubro, Processo n.º 263/13.1TTPRT.P1.

As divergências na forma como se entende o inquérito prévio no procedimento disciplinar revelam que não há um consenso claro na jurisprudência. De um lado, há a corrente que defende uma leitura estrita do artigo 352.º do Código do Trabalho, considerando que o inquérito só produz efeitos jurídicos – nomeadamente a suspensão do prazo previsto no artigo 329.º – quando observar cumulativamente, a necessidade de se averiguar os requisitos legais estabelecidos (tempo, modo, lugar e agente). Do outro lado, no sentido de que o inquérito pode ser considerado parte integrante do próprio procedimento disciplinar, sendo suficiente que revele a intenção de investigar os factos para que produza efeitos jurídicos, nomeadamente a interrupção ou suspensão de prazos.

Essa divergência jurisprudencial assume especial relevância prática, tanto para empregadores quanto para trabalhadores. No que respeita ao empregador, impõe-se especial diligência quanto ao cumprimento dos prazos e das formalidades legais, nos casos em que houver o despedimento disciplinar, sob pena de ser declarado ilícito. Por sua vez, do ponto de vista do trabalhador, destaca-se a questão do respeito pelos direitos fundamentais à ampla defesa e ao contraditório, bases essenciais de qualquer procedimento administrativo laboral, considerado predominantemente na literatura jurídica e nos tribunais também como processo, não obstante tenha passado a designar-se como procedimento na legislação atual, conforme destacado no relevante Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (Proc. nº 414/12.3TTMTS.P1.S1), abaixo transcrito:

I – O processo penal e os processos sancionatórios de natureza administrativa são dirigidos, respetivamente, por um terceiro imparcial ou por uma autoridade adstrita a imperativos de estrita legalidade e objetividade, sendo-lhes ainda inerente uma lógica de “autossuficiência”, pois, relativamente ao seu objeto, mesmo em caso de recurso, a última palavra é ditada no seu seio e apenas com base nas provas produzidas no seu seio.

II - Ao invés, o procedimento disciplinar laboral é um procedimento privado (e interno) da empresa. Em caso de impugnação do despedimento, o empregador encontra-se vinculado pelos factos e motivos invocados no procedimento disciplinar, devendo todas as provas ser ali apresentadas.

III - Enquanto conjunto ordenado de atos dirigido à eventual aplicação de uma sanção, o procedimento disciplinar laboral pode considerar-se um processo (em sentido amplo) de natureza sancionatória, sendo-lhe extensíveis as garantias do art. 32.º, n.º 10 da CRP, mas não pode subvalorizar-se que o mesmo tem natureza privada, é levado a cabo por um dos sujeitos de uma relação jurídica obrigacional (que visa realizar fins próprios/privados) e culmina sempre num “ato de parte”, ato que nas situações mais graves configura tipicamente uma declaração resolutória (como é o caso do despedimento).

IV - A observância das garantias de defesa deve ser objeto de uma apreciação global, que transcenda uma análise centrada em cada fase, ato ou diligência atomisticamente considerados, sendo certo que é na ação de impugnação que essencialmente se consolidam tais garantias, tendo em conta os imperativos de imparcialidade, objetividade e contraditório que inerem ao processo judicial...”

Reconhecendo a relação entre a posição dominante do empregador no contrato laboral, sua autoridade diretiva e disciplinar, que impõe regras de conduta dentro da organização e pode resultar em sanções em caso de descumprimento por parte do trabalhador, esta autora entende, modestamente, que, em determinadas situações, esse poder, conforme será analisado a seguir, deve ultrapassar o direito potestativo privado e unilateral, que visa exclusivamente os interesses do empregador.

Fernandes (2023) afirma que o objetivo do procedimento disciplinar laboral é apurar uma verdade real dos fatos para justificar uma decisão disciplinar e unilateral do empregador que ficará sujeita à chancela judicial em caso de litígio:

O procedimento disciplinar laboral não se destina a apurar, imparcial e objectivamente, uma verdade material – visa fundamentar uma decisão de parte que é a decisão disciplinar. O seu objetivo é o de sustentar uma convicção do empregador – titular do poder de disciplina – que pode ter-se formado antes dele, e que se exprimirá pela decisão de aplicar, ou não, certa sanção. Esta decisão não é, como pode parecer em face da complexidade burocrática de certos modelos procedimentais, uma decisão para-ou pré-judicial: é uma reação de um contratante contra outro, que ficará sujeita no escrutínio judicial se houver litígio. (p.449)

Nesse mesmo sentido, Ramalho (2023) destaca a desigualdade estrutural que caracteriza a relação entre empregado e empregador, bem como o caráter manifestamente unilateral do poder disciplinar exercido pelo empregador:

Como se observou, logo na primeira abordagem do poder disciplinar laboral e quando voltamos a referi-lo a propósito do tema da autonomia dogmática do Direito do Trabalho, a admissibilidade de um poder desse tipo num negócio de índole privada põe aparentemente em causa dois princípios fundamentais da ordem jurídica: o princípio da justiça pública, uma vez que é o empregador que aplica diretamente a sanção disciplinar, e o princípio da igualdade das partes nos negócios jurídicos privados, uma vez que esse poder manifesta uma posição inequívoca de domínio negocial do seu titular, que vai muito além das faculdades semelhantes presentes noutras situações jurídicas privadas. (p. 740).

Amado (2019) destaca que, embora o poder disciplinar seja geralmente considerado um direito subjetivo do empregador, com liberdade no seu exercício, no caso do assédio no ambiente de trabalho, ele assume a forma de um "poder-dever". Isso significa que, conforme o artigo 129, número 1, alínea I), do Código do Trabalho, o empregador “deve” e não “pode” instaurar procedimento disciplinar sempre que tomar conhecimento de alegações de assédio, não sendo uma opção, mas uma obrigação legal.

Nesse contexto, lembre-se que MIRA (2018), na sua dissertação de mestrado, propõe uma leitura restritiva da alínea I) do artigo 127.º do Código do Trabalho. De acordo com a autora, o dever de instaurar procedimento disciplinar por parte do empregador deve estar condicionado à existência de indícios concretos e suficientes de prática de assédio laboral, apurados durante o inquérito prévio.

Para MIRA, esta é a solução que melhor serve a tutela dos interesses em presença, por permitir uma atuação mais ponderada e proporcional, prevenindo injustiças, inclusive aquelas decorrentes de “falsas denúncias”. Além disso, a autora alerta para o risco de transformação do poder disciplinar num verdadeiro poder-dever, o que alteraria a sua natureza jurídica, tradicionalmente marcada pela discricionariedade.

8.1 – Estudo de Casos

Nos dois procedimentos contraordenacionais objeto deste estudo, embora ambas as empresas tenham instaurado inquéritos prévios e que se reconheça que grande parte da jurisprudência e doutrina considere este instrumento como parte do procedimento disciplinar, as empresas decidiram

pelo arquivamento dos mesmos, sem dar continuidade às fases que lhe são pertinentes, nos termos da legislação vigente: iniciativa processual (artigos 352.º, 353.º e 354.º do CT), defesa do trabalhador (artigo 355.º do CT), fase de instrução (artigo 356.º do CT) e decisão final (artigo 375.º do CT).

As empresas entenderam que todas as diligências e atos de investigação tinham sido realizados no inquérito prévio e que este não fornecia evidências (factos) suficientes para comprovar a prática de assédio. Acresce ainda que, num dos casos, a empresa alegou que já havia decorrido o prazo prescricional para a instauração do procedimento disciplinar, decidindo ambas pelo arquivamento dos referidos inquéritos sem emissão de nota de culpa.

Num dos procedimentos contraordenacionais instaurados pela ACT, apurou-se que, apesar de o relatório interno da própria empresa reconhecer comportamentos irregulares por parte do trabalhador assediador, corroborados por declarações de mais de 15 testemunhas, que confirmaram os factos denunciados e se identificaram como vítimas, a entidade empregadora optou por não instaurar qualquer procedimento disciplinar.

Após a conclusão do inquérito prévio, realizado com base na denúncia apresentada pelo Sindicato da categoria e com conhecimento da Comissão de Trabalhadores, a empresa limitou-se no seu relatório, a recomendar apoio psicológico e organizacional ao trabalhador denunciado. O processo foi arquivado, sendo acrescentado à justificação para o arquivamento que já havia transcorrido o prazo prescricional para a instauração do procedimento disciplinar.

Cumpre ainda destacar que uma das testemunhas afirmou ter sido alvo de retaliações após prestar depoimento no inquérito. Segundo o seu relato, foi posteriormente denunciada com base em acusações falsas feitas por uma testemunha de defesa do trabalhador acusado. A testemunha declarou que, na decorrência disso, foi instaurado um procedimento disciplinar contra si e passou a sofrer exigências e represálias que, segundo ela, não eram impostas aos demais trabalhadores. Os fatos narrados levantam dúvidas sobre a eficácia dos atuais mecanismos legais de proteção a denunciante e testemunhas. Nesse contexto, a Diretiva (UE) 2024/1760, no que dispõem os considerandos 60, 93 e 94 e o Artigo 30, pode surgir como importante avanço para fortalecer as medidas de proteção contra atos de retaliações e ampliar o alcance dos mecanismos de segurança jurídica, especialmente nos casos de assédio.

No outro procedimento contraordenacional, em que foi instaurado somente o inquérito prévio e posteriormente arquivado sob o fundamento de falta de provas, apesar da existência de

acusações de assédio por parte do trabalhador denunciado, as declarações das trabalhadoras queixosas iam além da denúncia de assédio.

Estas relataram uma situação de má gestão organizacional, caracterizada por: sobrecarga excessiva de trabalho, acumulação de funções num único trabalhador, não pagamento de horas suplementares, ausência de pausas e descansos entre turnos, realização de sete dias consecutivos de trabalho sem folgas, má gestão da equipa, níveis elevados de stress e ansiedade entre os trabalhadores e, por fim, agressões verbais a uma das denunciantes.

Esta realidade terá contribuído para o desenvolvimento de um ambiente laboral tóxico, o qual foi, inclusive, reconhecido pela própria empresa no seu relatório e tal como no outro processo, a empresa apenas orientou em seu relatório, atenção às condutas organizacionais.

Ainda que seja possível adotar uma interpretação restritiva da obrigação de instauração do procedimento disciplinar, conferindo certa discricionariedade ao empregador, é impossível desconsiderar a situação da gravidade das denúncias de assédio. Quando se observa o contexto das situações acima descritas, fica evidente que os comportamentos alegados, especialmente os relacionados ao grande número de denúncias dos trabalhadores em uma das empresas e o teor da gravidade dos depoimentos tomados no primeiro procedimento contraordenacional, somados às denúncias de má gestão organizacional e às condições de trabalho prejudiciais, existentes no outro procedimento, exigiriam uma atuação mais aprofundada e de investigação por parte das empresas através dos mecanismos jurídicos existentes no procedimento disciplinar (Artigo 329.º e seguintes do Código do Trabalho).

Este aspecto revela-se particularmente relevante, dada a existência de denúncias por parte dos trabalhadores e a identificação de um ambiente de trabalho tóxico. Este contexto sugere que o simples arquivamento dos processos, nomeadamente num caso em que foi invocada a prescrição em benefício próprio, sem a instauração do procedimento disciplinar e a devida apuração das responsabilidades e eventual aplicação das sanções pertinentes, pode resultar numa grave violação à legislação e na perpetuação da impunidade do assédio laboral.

Embora o artigo 283.º, nºs 8 e 9, do Código do Trabalho confira uma proteção ao trabalhador, ao mesmo tempo, poderá ter efeito dissuasor para a efetiva diligência quanto ao aprofundamento das denúncias de assédio laboral, uma vez que, constatada pela empresa a prática de assédio, tal contexto poderá ter implicações negativas contra o próprio empregador, devido à sua responsabilização

subsidiária (indenização à vítima, reparação pecuniária na doença profissional) e sanções acessórias (sanção de publicidade).

Assim, a ausência de instauração no procedimento disciplinar, seja por alegada falta de provas, seja por alegação de transcurso do prazo e ocorrência da prescrição, não apenas enfraquece a eficácia das normas de proteção contra o assédio, mas também compromete a integridade do sistema disciplinar, prejudicando o respeito à proteção e dignidade dos trabalhadores.

Nos termos do Artigo 154.º-A do Código Penal, o assédio laboral pode constituir crime. A norma prevê que quem, de forma reiterada, perseguir ou assediar outra pessoa de modo a provocar-lhe medo, inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, comete o crime de perseguição, punido com pena de prisão até três anos ou multa. O legislador penal ainda prevê penas acessórias, como a proibição de contacto com a vítima e o afastamento do local de trabalho, cuja aplicação pode ter impacto direto na organização laboral.

Adicionalmente, nos termos do artigo 155.º do Código Penal, a prática do crime de perseguição pode ser agravada quando cometida, entre outros casos, por funcionário com grave abuso de autoridade. Nestes casos, a moldura penal pode atingir até oito anos de prisão, o que revela a gravidade com que o ordenamento jurídico encara este tipo de conduta, sobretudo em contexto laboral.

Embora o artigo 242.º do Código de Processo Penal trate da obrigatoriedade da denúncia de crimes por parte dos funcionários públicos que tenham conhecimento deles no exercício das suas funções e que o referido dispositivo não tenha nenhuma aplicação direta ao presente contexto, contudo, ilustra a importância que a legislação impõe às obrigações formais e de diligência em determinadas situações jurídicas.

Desta forma, verifica-se a necessidade de uma análise mais sistemática do fenómeno do assédio, tendo em consideração a articulação entre o Direito do Trabalho e o Direito Penal, numa abordagem que contemple simultaneamente os direitos dos trabalhadores, os deveres dos empregadores e, sobretudo, o respeito pelos direitos humanos laborais, os quais integram o conjunto de normas de ordem pública, dotadas de imperatividade para a proteção da dignidade e justiça no ambiente laboral.

CONTRIBUTOS PARA A INTEGRAÇÃO NORMATIVA NO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO

De acordo com o considerando 37 da Diretiva 2022/2464, as empresas abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 19.º-A, n.º 1, e do artigo 29.º-A, n.º 1, da Diretiva 2013/34/UE têm a faculdade de adotar como parâmetro sistemas de comunicação de informações nacionais, da União ou internacionais e, caso o façam, devem especificar quais os sistemas utilizados.

Vale lembrar, que a Diretiva (EU) 1760/2024, no seu artigo 14.º, determina que as empresas devem instituir mecanismos de notificação e procedimentos de reclamação que sejam justos, acessíveis, previsíveis e transparentes, incluindo um procedimento específico para os casos em que uma reclamação seja considerada infundada. Estes mecanismos devem ser comunicados aos representantes dos trabalhadores e aos sindicatos, garantindo-se, ainda, a proteção contra-retaliações e a confidencialidade da identidade do autor da reclamação.

Embora a Diretiva (UE) 2023/970, de 10 de maio de 2023, ainda não transposta para o ordenamento jurídico português, tenha como objeto principal o reforço do princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens para trabalho igual ou de valor igual, mediante a consagração de mecanismos de transparência remuneratória, importa reconhecer que os instrumentos normativos nela previstos, da mesma forma, podem ter aplicação analógica noutras dimensões das relações laborais, nomeadamente no que respeita à prevenção e combate ao assédio laboral como um todo. (União Europeia, 2023)

Com efeito, os deveres de informação e comunicação atribuídos ao empregador pelas Diretivas europeias analisadas, designadamente a transparência contratual, o direito à informação e a emissão de relatórios sujeitos ao controlo de autoridades públicas, demonstram uma lógica de responsabilização que pode e deve ser transposta para os mecanismos de denúncia e tratamento de todas as formas de assédio laboral, sob pena de discriminação no próprio conceito de assédio laboral, não obstante a sua gravidade e a necessidade do mesmo grau de atenção para prevenção e responsabilização por parte das empresas.

Embora não seja claro de que forma as empresas poderão cumprir as normas relativas ao assédio constantes da nova Diretiva (UE) 2024/1760, conclui-se, segundo o entendimento já

apresentado por Morato García (2024), que a Diretiva não impõe exigências adicionais face às já previstas na Diretiva 2022/2464, de 14 de dezembro de 2022, no que respeita à obrigação das empresas de elaborarem relatórios de sustentabilidade e que, da mesma forma, deverá ser transposta para o ordenamento jurídico interno.

A Diretiva (UE) 2022/2464, assim como a Diretiva (UE) 2024/1760, possuem como base os princípios da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável⁷ e as normas internacionais e europeias em matéria de direitos humanos. A Diretiva (EU) 2022/2464, no Capítulo 6-A — Normas de Relato de Sustentabilidade, no Artigo 29.º-B, impõe às empresas obrigações de relato com especificações no que se refere à informação sobre sustentabilidade, incluindo a comunicação sobre fatores sociais e relativos aos direitos humanos, designadamente: "a igualdade de tratamento e de oportunidades para todos, nomeadamente a igualdade de género e a remuneração igual para trabalho igual, formação e desenvolvimento de competências, emprego e inclusão de pessoas com deficiência, medidas para prevenir a violência e o assédio no trabalho, bem como a diversidade" (União Europeia, 2022, grifo da autora).

Tanto a Diretiva (UE) 2022/2464, quanto a Diretiva (UE) 2024/1760, reconhecem a importância dos riscos relacionados com a sustentabilidade e o papel das PME no mercado europeu.

O considerando 21 da Diretiva 2022/2464 reconhece que as PME com valores mobiliários representam uma parcela significativa do mercado e, por isso, devem estar abrangidas pela obrigação de divulgação de informações de sustentabilidade.

Por outro lado, a Diretiva 2024/1760, embora imponha obrigações diretas principalmente a grandes empresas e grupos, também repercute indiretamente sobre PME fornecedoras e parceiras inseridas nas cadeias de valor dessas empresas, as quais também estão sujeitas às obrigações constantes na Diretiva.

De acordo com Gorelli Hernández, (2024), a legislação da diligência devida trouxe maior força vinculante aos códigos de conduta, que devem além de segui-los, garantir que seus parceiros também os cumpram, sob pena de sanções e responsabilização:

⁷ Organização das Nações Unidas. *Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. ONU, 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>

Podemos destacar varias cuestiones relevantes. De entrada, cómo la gran evolución de la diligencia debida como instrumento para evitar la violación de derechos humanos en los procesos de globalización, acaba volviendo a una figura que protagonizó los primeros pasos em este proceso: los códigos de conducta. Ahora bien, no son ya una manifestación unilateral de la empresa, sin vinculabilidad para las empresas, más allá de la posible imposición por la presión social; ahora los códigos de conducta forman parte de una obligación jurídica que puede generar incumplimientos sancionables e incluso responsabilidad patrimonial para la empresa. La exigencia jurídica que establece la Directiva con estos códigos de conducta recae sobre la empresa, que debe cumplirlos y ser garante del cumplimiento por los terceros.

Ainda segundo este autor:

El procedimiento debe ser establecido por la empresa como un componente más de la diligencia debida, y debe respetar los principios básicos del art. 14.3: debe ser un procedimiento justo (debe ser conforme a la propia Directiva y objetivamente razonable), publicamente disponible (la empresa debe publicitar que existe esta vía de reclamación), accesible a los sujetos legitimados (no pueden establecerse obstáculos que limiten su utilización), previsible (en el sentido de que no puede haber arbitrariedad) y transparente (permite la información sobre el desarrollo del procedimiento); también debe facilitarse información a los sindicatos y representantes de los trabajadores, derecho de información que no se limita a los supuestos em los que sean tales sujetos quienes hayan presentado la reclamación; por lo tanto, tal información debe facilitarse en todo caso, con lo que se está ampliando los derechos de información de estos sujetos. Además, no se diferencia si los sindicatos son los que actúan en la empresa matriz o em la cadena de producción, por lo que debemos entender que son todos ellos. De otro lado, debe garantizarse la confidencialidad del reclamante con el objetivo de evitar cualquier tipo de represalia.

A criação de estruturas internas obrigatórias, eficazes, acessíveis e protegidas para a apresentação de queixas relacionadas com a violação da legislação em matéria de direitos humanos laborais, acompanhadas de procedimentos que garantam a sua divulgação às autoridades públicas e assegurem a participação das partes interessadas, configura uma concretização dos compromissos assumidos no âmbito das diretivas europeias.

É notório, contudo, que existem desafios significativos nesse sentido, especialmente no que se refere ao direito à confidencialidade e ao anonimato. Não obstante, é importante destacar o papel dos representantes dos trabalhadores, uma vez que estes podem facilitar a comunicação entre as

empresas e os potenciais vítimas de violações dos direitos laborais, identificar falhas no cumprimento das obrigações de diligência devida e verificar eventuais discrepâncias entre o que a empresa divulga e as ações concretas que de fato realiza. (Morato García, 2024).

9.1 – Breves considerações sobre a Lei Norueguesa de Transparência

Esta autora teve acesso a um Relatório elaborado por uma empresa, em cumprimento à Lei de Transparência da Noruega, que incluiu no documento anual o detalhamento do número dos casos reportados de assédio (47) e dos quais foram confirmados (7) relativos às violações da política interna, distribuídos ao longo dos anos de 2020 a 2024. O Relatório apresenta o número total de casos registrados por meio de um canal disponível, bem como o quantitativo de demissões decorrentes dessas violações. Adicionalmente, são discriminados os casos alegados e confirmados em categorias específicas e delimitando o assédio e a discriminação, além de corrupção, fraude e conflito de interesse, com a respectiva evolução dos indicadores, conforme tabela abaixo:

Cases reported regarding breaches of Hydro policy					
	2024	2023	2022	2021	2020
Number of cases reported through AlertLine (or similar)¹⁾					
Total cases reported	703	651	433	273	224
Alerts	404	N/A	N/A	N/A	N/A
Non-Alerts	299	N/A	N/A	N/A	N/A
Dismissals due to breaches of policy ²⁾	18	8	17	5	4
Alleged cases of harassment	47	63	56	51	57
Alleged cases of discrimination	52	43	41	13	14
Alleged cases of discrimination and/or harassment					
Total cases	99	106	97	64	71
Confirmed cases of discrimination and/or harassment					
Total cases	10	37	35	16	23
Confirmed cases of harassment	7	19	25	12	18
Confirmed cases of discrimination	3	18	10	4	5
Alleged cases of corruption, fraud, corruption and/or conflict of interest					
Total cases	39	36	22	26	24
Confirmed cases of corruption, fraud, corruption and/or conflict of interest					
Total cases	19	2	5	3	5
Confirmed cases of corruption	1	0	0	0	1
Confirmed cases of fraud	4	0	2	2	4
Confirmed cases of conflict of interest	14	2	3	1	0

1) From 2024, we have made a distinction between Alerts and so-called Non-Alerts, wherein the latter are minor complaints related to personal grievances, disputes over terms and conditions, individual preferences or professional disagreements.

2) Total number of dismissals due to breaches of Hydro policy of which Hydro's Internal Audit is informed.

Fonte: <https://www.hydro.com/globalassets/06-investors/reports-and-presentations/annual-report/nhy-2024/integrated-annual-report-2024-en.pdf>

De acordo com a Seção 5, da norma norueguesa, as empresas devem prestar contas da diligência, publicando relatórios sobre diligência devida, incluindo, no mínimo, uma descrição geral da estrutura, área de atuação, diretrizes e procedimentos para tratar impactos adversos sobre direitos humanos e condições de trabalho dignas, informações sobre impactos adversos reais e riscos

significativos identificados e informações sobre medidas implementadas ou planejadas para cessar ou mitigar impactos e resultados esperados

O relatório deve estar acessível no *site* das empresas, podendo integrar o relatório de responsabilidade social de acordo com a Lei Contábil, atualizado anualmente e devidamente assinado conforme as regras daquele país.

E, conforme acima mencionado, a Autoridade pública competente monitoriza o cumprimento da Lei para promover o respeito pelos direitos humanos e condições dignas de trabalho, podendo agir por iniciativa própria ou mediante solicitação, inclusive negociando com empresas. Em caso de incumprimento, deve obter confirmação escrita da cessação da infração ou emitir decisão, sendo os recursos analisados pelo Conselho de Mercado.

Na Seção 11, a Autoridade do Consumidor e o Conselho de Mercado podem emitir decisões relativas à proibição ou ordens de cumprimento da Lei, aplicação de penalidades coercitivas e por infrações, com validade de 5 a 10 anos, passíveis de renovação, podendo ser dirigidas a coautores. Os Recursos devem ser apresentados em até 6 meses.

9.2. O atual ordenamento jurídico português e possíveis caminhos para a transposição da Diretiva (EU) 2024/1760

Em Portugal, a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, dispõe que o dever do empregador de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade implica, igualmente, a obrigação de se abster de quaisquer comportamentos suscetíveis de afetar a dignidade do trabalhador. Tal obrigação inclui a prevenção de atos discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes, nomeadamente o assédio, conforme introduzido no artigo 127.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho.

Por sua vez, a Portaria 55/2019, regula o conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a atividade social da empresa e o prazo da sua apresentação, por parte do empregador, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral e da saúde, conforme previsto no artigo 32.º do regulamento do Código do Trabalho, estabelecido pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

Trata-se do documento denominado Relatório Único, o qual reúne informações anuais sobre a atividade social da empresa, as remunerações dos trabalhadores, a duração do trabalho suplementar, a contratação a termo, a formação profissional, o quadro de pessoal e a segurança e

saúde no trabalho, incluindo a identificação de fatores de risco psicossociais e organizacionais. No entanto, não contempla um campo específico para o registro de denúncias relacionadas ao assédio.

O ordenamento jurídico interno já contempla a Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui a obrigatoriedade de o Governo enviar à Assembleia da República, até ao final de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional. Esse relatório deve conter, entre outros elementos, o número de queixas apresentadas relativas à violação da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, bem como a sua distribuição geográfica, por setor de atividade, e as áreas temáticas a que respeitam, conforme disposto na alínea d) do artigo 3.º da referida lei.

Por sua vez, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, procedeu à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio (que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres), à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro (que regulamenta e altera o Código do Trabalho) e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

No seu artigo 6.º, esta lei estabelece que a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é responsável pela emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em função do sexo, por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical.

O ordenamento jurídico interno, portanto, já dispõe de um conjunto de normas que podem ser complementadas com a transposição da nova Diretiva (UE) 2024/1760, nomeadamente no que se refere à prevenção e responsabilização das empresas no combate ao assédio no ambiente de trabalho. Embora já existam disposições legais que abordam a proteção contra discriminação salarial entre homens e mulheres, é possível integrar novos mecanismos de diligência devida, que garantam uma resposta eficaz às denúncias de assédio laboral e promovam a responsabilização das empresas em relação à adoção de medidas previstas por lei com o objetivo de evitar que se eximam das suas responsabilidades com base em meros formalismos.

Conclusões

Verifica-se que é premente a necessidade de se dar enfoque ao atual modelo de organização global, que intensificou a exploração dos trabalhadores e trouxe, como consequência, o aumento das doenças psicossociais no ambiente laboral. Há, portanto, urgência na adoção de medidas que se oponham às aceleradas dinâmicas do capitalismo contemporâneo, as quais têm interesse apenas na maximização dos lucros, em detrimento da saúde dos trabalhadores e de ambientes laborais mais saudáveis

A nova Diretiva (UE) 1760/2024, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade, ainda que direcionada a uma pequena parcela das empresas europeias e das suas parceiras que operam no mercado interno da União, com o intuito de proteger os Direitos Humanos e o meio ambiente, constituiu um marco importantíssimo nesse sentido.

Cumprir destacar, as relevantes disposições previstas na Diretiva, que obriga as empresas por ela abrangidas a prevenir, mitigar e eliminar os impactos negativos das atividades das suas cadeias de produção e suas parceiras, no que diz respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente, bem como o estabelecimento de mecanismos de aplicação destinados a assegurar o efetivo cumprimento, nomeadamente através da elaboração de relatórios e da nomeação de uma entidade supervisora independente, a cargo dos Estados-Membros, dotada de competência para aplicar sanções em caso de incumprimento, o que demonstra uma clara intenção do legislador europeu em conferir caráter vinculativo e eficaz à norma, ultrapassando as meras recomendações sem força obrigatória.

Adicionalmente, conforme sublinha Morato García (2024), verifica-se uma clara convergência entre as Diretivas 2022/2464 e 2024/1760, ambas revestindo-se de fundamental importância para o reforço da transparência e da responsabilidade empresarial em matéria de sustentabilidade, manifestada, nomeadamente, na obrigatoriedade da elaboração de relatórios de sustentabilidade pelas empresas, que ficam vinculadas ao cumprimento dos requisitos de relato de sustentabilidade e à publicação, na *internet*, da declaração anual das políticas, processos e atividades desenvolvidas para o cumprimento dos seus deveres de diligência devida, bem como dos resultados e conclusões dessas atividades.

As normas internacionais e europeias que serviram de base para a Diretiva (UE) 1760/2024 impõem aos Estados a responsabilidade de garantir ambientes laborais livres de discriminação e violência, reforçando a promoção da saúde, segurança e respeito no trabalho, assim como a proteção da integridade física e mental dos trabalhadores. Essas normas já reconhecem o assédio como uma

violação dos direitos humanos, inclusive com referência expressa à Convenção n.º 190 da OIT nas Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais, que também são consideradas no âmbito da referida Diretiva.

Do mesmo modo, embora a nova Diretiva não faça referência expressa à Carta Social Europeia, este instrumento jurídico também estabelece compromissos para os Estados-membros, tanto no plano nacional quanto internacional, no que se refere às condições de trabalho justas (artigo 2.º); segurança e higiene no ambiente de trabalho (artigo 3.º); igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão, sem discriminação baseada no sexo (artigo 20.º); participação na definição e melhoria das condições de trabalho e do meio laboral (artigo 22.º); e o direito à dignidade no trabalho, incluindo medidas de prevenção do assédio sexual no local de trabalho e a prevenção e proteção dos trabalhadores contra comportamentos hostis e ofensivos no trabalho, impondo-se aos Estados a obrigação de adotar todas as medidas adequadas para proteger os trabalhadores contra tais condutas (artigo 26.º).

Portanto, conclui-se que o assédio no trabalho configura uma violação dos direitos humanos, conforme estabelecido pelas normas internacionais e europeias, que impõem aos Estados a responsabilidade de garantir ambientes laborais livres de discriminação e violência. Essas normas reforçam ainda a importância da promoção da saúde, segurança e respeito no trabalho, assegurando a proteção da integridade física e mental dos trabalhadores. Entende-se, assim, e com o devido respeito, que a questão do assédio no ambiente de trabalho constitui uma violação dos direitos humanos, pois nega dignidade àqueles que são alvo e afeta a sua segurança e saúde no trabalho. Portanto, está implicitamente abrangido nas responsabilidades das empresas no dever de diligência em matéria de direitos humanos, conforme estabelecido pela referida Diretiva, e inserido na Parte I, Secção 1, do seu anexo, números 6 e 14, estando ainda já expresso na Diretiva 2464/2022, nomeadamente no Capítulo 6-A - Normas de Relato de Sustentabilidade, no artigo 29.º-B.

Deixar de aplicar esses princípios ao assédio laboral, considerado no seu sentido mais amplo, para além dos casos de discriminação ou desigualdade, pode representar uma forma de discriminação da própria concepção do fenómeno, desvalorizando a sua gravidade e a necessidade de o Estado reconhecer o assédio como matéria de ordem pública, face ao prejuízo causado à integridade física e mental de inúmeros cidadãos, trabalhadores, vítimas deste mal.

Os deveres de informação e comunicação impostos ao empregador pelas Diretivas europeias em análise, nomeadamente no que respeita à transparência contratual, ao direito à informação, à elaboração de relatórios sujeitos ao controlo das autoridades públicas e ao direito de participação das

partes interessadas, especialmente sindicatos e comissões de trabalhadores, demonstram a intenção da norma de prevenção, que se deve revelar igualmente aplicável aos mecanismos de denúncia, conforme aponta Alves (2021), e de tratamento de todas as formas de assédio no local de trabalho, assegurando-se a devida obrigatoriedade e responsabilização nos casos comprovados, ou, quando não for o caso, a apresentação dos motivos e a fundamentação correspondente.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho, bem como diversos estudos científicos têm vindo a alertar para os efeitos nefastos das doenças psicossociais associadas ao contexto laboral, sublinhando a estreita relação entre estas patologias e situações de assédio no trabalho, o que reforça a urgência na adoção de medidas eficazes de prevenção e intervenção, conforme estabelecido pelas diretivas europeias e pelos instrumentos internacionais.

A Lei Norueguesa de Transparência pode ser considerada um bom exemplo para o ordenamento jurídico interno, sobretudo pela sua estrutura detalhada de reporte obrigatório à autoridade pública competente, que inclui a descrição do número total de denúncias alegadas e, dentre estas, o número de denúncias confirmadas de assédio. Entretanto, é importante observar, que o ordenamento jurídico nacional já contempla um conjunto de normas que pode ser complementado com a transposição das duas Diretivas europeias.

Além disso, esse reforço normativo poderia ser estendido a todas as empresas, e não apenas àquelas diretamente abrangidas pelas normas europeias, especialmente no que concerne à prevenção e responsabilização no combate ao assédio no local de trabalho, já previstas nas normas internacionais e internas.

A introdução dos novos mecanismos de diligência previstos nas duas Diretivas, poderá assegurar uma resposta mais eficaz às denúncias de todo o tipo de assédio laboral, promovendo a responsabilização das empresas pela implementação de medidas preventivas e evitando que estas se eximam das suas responsabilidades com base em meros cumprimentos formais ou em lacunas existentes na legislação interna vigente.

Fontes

A - Fontes normativas

I - Legislação Internacional

Assembleia Geral das Nações Unidas. (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Recuperado de:

<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

Organização das Nações Unidas (1966a) - Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Recuperado de:

https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_economicos.pdf

Organização das Nações Unidas (1966b) - Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966. Recuperado de: https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_civis_e_politicos.pdf

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, OCDE (2023), *Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável*, OECD Publishing, Paris, Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/663b7592-pt>.

Organização Internacional do Trabalho. (1998). *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho*. Recuperado de: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-da-oit-relativa-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-1998-tal-como-emendada-em-2022>.

Organização Internacional do Trabalho. (2025). *Sobre a OIT*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--pt/index.htm>

Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. (2019). *Convenção n.º 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Recuperado em 18 de junho de 2025, Recuperado de: <https://www.dgert.gov.pt/convencao-n-o-190-sobre-a-eliminacao-da-violencia-e-do-assedio-no-mundo-do-trabalho-2019>

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2019). *Convenção sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho. (Nº190)*.

Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf

- Organização Internacional do Trabalho. (OIT). (1981). Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981 (nº155). Recuperado de: https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_155_oit_seg_saude_trabalhadores.pdf
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (1958). Convenção sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenção nº 111). Recuperado de: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c111-discriminacao-em-materia-de-emprego-e-ocupacao>
- Organização Internacional do Trabalho. (1921). Convenção nº 11 Sobre a organização de trabalhadores agrícolas. Recuperado de: <https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/lei41-1977.pdf>
- Organização Internacional do Trabalho. (1929). Convenção n.º 19, relativa à Igualdade de Tratamento entre Trabalhadores Estrangeiros e Nacionais em Matéria de Reparação de Acidentes de Trabalho, 1925. Recuperado de: <https://www.dgert.gov.pt/convencao-n-o-19-relativa-a-igualdade-de-tratamento-entre-trabalhadores-estrangeiros-e-nacionais-em-materia-de-reparacao-de-acidentes-de-trabalho-1925>
- Organização das Nações Unidas. (2015). *Transformar nosso mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Recuperado de: <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2022). *Declaração tripartida de princípios sobre empresas multinacionais e política social* (última alteração em 2022). Recuperado em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-lisbon/documents/publication/wcms_854892.pdf
- Nações Unidas. (2011). *Princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos: Implementação do respeito aos direitos humanos nas empresas*. Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf
- Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2022 <https://www.dgert.gov.pt/convencoes-fundamentais>

II - Legislação Europeia

- União Europeia (1975). Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. *Jornal Oficial nº L 045 de 19/02/1975 p. 0019 – 0020*. Recuperado de: <http://data.europa.eu/eli/dir/1975/117/oj>

- União Europeia (1976). Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. *Jornal Oficial nº L 039 de 14/02/1976, 0040–0042*. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31976L0207>
- União Europeia (2000). Directiva 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 *JO L 180 de 19.7.2000, p. 22*. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:32000L0043>
- União Europeia (2000). Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional. *JO L 303 de 2.12.2000, p. 16–22* Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>
- Uniao Europeia (2002). Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. *JO L 269 de 5.10.2002, p. 15–20*. Recuperado de: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/73/oj>
- União Europeia (2006) 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). Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054>
- União Europeia (2010). Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 7 de Julho de 2010 relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE do Conselho. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041>
- União Europeia (2014). Diretiva 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 22 de outubro de 2014 que altera a Diretiva 2013/34/UE no que se refere à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes empresas e grupos Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095>
- Parlamento Europeu. (2002). Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de março de 2002, sobre o assédio no local de trabalho. (2001/2339(INI)). Recuperado de: <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/d8f9cea5-f1f1-45c9-8941-f9e39b912d10>.

Parlamento Europeu (2018). Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de setembro de 2018, sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual (2018/2055(INI)). Jornal Oficial da União Europeia. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52018IP0331>

União Europeia (2019). Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152>

União Europeia (2022). Diretiva (UE) 2022/2464 do Parlamento Europeu e do Conselho de 14 de dezembro de 2022 que altera o Regulamento (UE) n.º 537/2014, a Diretiva 2004/109/CE, a Diretiva 2006/43/CE e a Diretiva 2013/34/UE no que diz respeito ao relato de sustentabilidade das empresas. Recuperado de: <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj>

União Europeia. (2023). Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de maio de 2023 para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação PE/81/2022/REV/1 JO L 132 de 17.5.2023, p. 21–44. Recuperado de: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>

União Europeia (2024). Diretiva (UE) 2024/1385 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica PE/33/2024/REV/1. JO L, 2024/1385, 24.5.2024 Recuperado de: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj>

União Europeia (2024). Diretiva (UE) 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 e o Regulamento (UE) 2023/2859. PE/9/2024/REV/1. JO L, 2024/1760, 5.7.2024. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/ALL/?uri=CELEX:32024L1760>

União Europeia (2025). Diretiva (UE) 2025/794 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de abril de 2025, que altera as Diretivas (UE) 2022/2464 e (UE) 2024/1760 no respeitante às datas a partir das quais os Estados-Membros devem aplicar determinados requisitos de relato de sustentabilidade das empresas e requisitos de dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade, PE/6/2025/REV/1. JO L, 2025/794, 16.4.2025. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32025L0794>

Comissão Europeia. (2022). Relatório sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0184_PT.html

Comissão Europeia. (2007). Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:52007DC0686>

União Europeia. (2012). *Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia*. Jornal Oficial da União Europeia. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/treaty-on-the-functioning-of-the-european-union.html>

União Europeia. (2012a). *Tratado da União Europeia (versão consolidada)*. Jornal Oficial da União Europeia. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT>

União Europeia. (2012b). *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Jornal Oficial da União Europeia, C 326, 391–407. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

Conselho da Europa. (2020). *Carta Social Europeia e Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. Recuperado de: https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf

Noruega. (2021). *Transparency Act (Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions)* – LOV-2021-06-18-99. Recuperado de: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2021-06-18-99>

Alemanha. (2021). Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG). (2021). BGBl. I S. 2959 <https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/BJNR295910021.html>

França. (2017). *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*. Journal Officiel de la République Française, n° 0074. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626>

III - Legislação portuguesa

Código Penal. (1982) Recuperado de: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1995-34437675>

Código do Trabalho (2009). Lei nº 07/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho. Recuperado de: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>

Código do Trabalho (2023). Lei nº 13/2023, de 3 de abril, que aprova a Agenda do Trabalho Digno. Recuperado de: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>

Constituição da República Portuguesa, (1976). Recuperado de: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-43894075>

Decreto-Lei n.º 89/2017. Divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por grandes empresas e grupos, transpondo a Diretiva 2014/95/EU Diário da República. Recuperado de: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=2726&nversao=&tabela=leis

Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto - Lei n.º 480/99, de 9 de novembro. Recuperado de: <https://files.dre.pt/1s/2017/08/15700/0471504717.pdf>

Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro que altera o Código de Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela [Lei n.º 110/2009](#), de 16 de setembro. Recuperado de: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/93-2019-124417106>

Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro que regula o conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a actividade social da empresa e o prazo da sua apresentação, por parte do empregador, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral. Recuperado de: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/55-2010-616793>

Lei n.º 10/2001, de 21 de maio que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Recuperado de: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/10-2001-341800>

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à [Lei n.º 10/2001](#), de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à [Lei n.º 105/2009](#), de 14 de setembro, que regula e altera o Código do Trabalho, e ao [Decreto-Lei n.º 76/2012](#), de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Recuperado de: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/60-2018-116130014>

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2007) Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho que altera Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio, que aprova a lista das doenças profissionais e o respectivo índice codificado. Recuperado de: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-regulamentar/76-2007-636180>

B - Jurisprudência Nacional

Supremo Tribunal de Justiça (2014). (Proc. nº 414/12.3TTMTS.P1. S1), de 25 de setembro de 2014. Recuperado de: <https://juris.stj.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2014:414.12.3TTMTS.P1.S1.OC?search=yEfT2t7tWGgtFXbbhLk>.

Supremo Tribunal de Justiça (2006) (Proc.nº 06S573), de 04 de outubro de 2006. Recuperado de: https://juris.stj.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2006:06S573.FF?search=b06fDXaCM1coSF_nFz0

Tribunal da Relação de Coimbra. (2015) (Proc. nº 71/14.2T8CLD-A.C1), de 4 de junho de 2015. Recuperado de: <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/-/ADA14567D4B0103F80257E6200523A95>

Tribunal da Relação de Guimarães (2021). (Proc. nº 6489/17.1TGMR-B61), de 7 de outubro de 2021, Recuperado de: <https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/1da55b63efb4bbfa8025877400387019?OpenDocument&Highlight=0,6489%2F17.1TGMR-B.G1>

Tribunal da Relação de Coimbra, (2021). (Proc. nº 2590/23.0T8VIS.C1) de 07 de outubro de 2021. Recuperado de: <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/b6fdc3172a4a180e80258bbf005238ca?OpenDocument>

Tribunal da Relação de Coimbra, (2012). (Proc. nº 298/10.6TTFIG.C1), de 29 de fevereiro de 2012. Recuperado de: <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/-/40880FA95364866C802579B9003BFE4E>

Tribunal da relação do Porto, (2014). (Proc. nº 263/13.1TTPRT.P1), de 13 de outubro de 2014. Recuperado de: <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/511E72B33FF54CC780257D790046C228>

Referências Bibliográficas

Alves, L. T. (2021). *Whistleblowing: La tutela del trabajador denunciante en Portugal*. Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo, (2021), Instituto de Investigación de la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo. Recuperado de: <https://acdct.es/index.php/anuario-corunes-acdct/volumen-xiii/>

Amado, J., Rouxinol, T., Rouxinol, M., Vicente, J., & Santos, C. (2019). *Direito do Trabalho. Relação Individual*. (1ª ed.) Almedina.

Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 407–427. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>

Areosa, J. (2023). *Capítulo 1 A influência dos riscos psicossociais na saúde mental: uma perspectiva multidisciplinar*. In book: Psicologia e saúde no trabalho: da teoria à prática (pp.19-32). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/372454832_A_influencia_dos_riscos_psicossociais_na_saude_mental_uma_perspectiva_multidisciplinar

Bornstein, S. (2021). Disclosing discrimination. *Boston University Law Review*, 101, 287–358.. <https://ssrn.com/abstract=3797235>

Brabant, S. (2022). *Due Diligence Around the World*. VerfassungsBlog. <https://doi.org/10.17176/20220315-121131-0>

Fernandes, A. M. & Alves, L. T. (2018). *O conceito de Assédio no Direito Europeu: Notas críticas. De Legibus*. 6, Vol VI, 89-112.

Fernandes, A. M. & Alves, L. T. (2019). The concept of harassment in European law: Some critical remarks. Em Löschnigg, G., Funk, B. & Melzer-azodanloo, N. (Eds.), *Arbeiten in Würde : Festschrift für Günther Löschnigg zum 65. Geburtstag* (pp. 561-57713). ÖGB Verlag.

Fernandes, A. (2023). *Direito do Trabalho*. (22ª ed.). Almedina

Foucault, M. (2008). *Nascimento da biopolítica: Curso dado no Collège de France (1978-1979)* (M. Senellart, Org.; E. Brandão, Trad.). Ed. Martins Fontes.

Gorelli Hernández. (2024). *El contenido del deber de diligencia debida en la directiva 2024/1760 de la unión europea*. Recuperado de: <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.3.2025.113>

Jault-Seseke, F. (2024). A Comparison of the French and German Transparency Laws. In *Oslo Law Review* (Vol. 10, Issue 2, pp. 1–8). Scandinavian University Press. <https://doi.org/10.18261/olr.10.2.3>

Krajewski, M., Tonstad, K., & Wohltmann, F. (2021). Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction? *Business and Human Rights Journal*, 6(3), 550–558. <https://doi.org/10.1017/bhj.2021.43>

Martinez, P. (2023). *Direito do Trabalho* (11ª ed.). Almedina.

Martins, A. (2023). *Código do Trabalho Anotado*. (5ª ed.). Ed. Nova Causa

Mira, M.T.M.S. (2018). *Assédio Laboral - Contributos para uma análise crítica da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto* [Dissertação de mestrado, Universidade Nova de Lisboa]. Repositório Institucional da UNL. <http://hdl.handle.net/10362/42828>

Morato García, R. M. (2024). El proceso de diligencia debida en la nueva Directiva europea. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 119, 1–28. <http://hdl.handle.net/10366/160554>

Ramalho, M. (2023). *Tratado de Direito do Trabalho: Vol. II* (9ª ed.). Almedina.

Redinha, M.R.G. (2014). *O Assédio Moral no Trabalho*. In *Cadernos do CEJ: Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador*. Centro de Estudos Judiciários.

Reis, J., Amado, J., Liberal, F., & Redinha, R. (2014). *Para Jorge Leite - Escritos Jurídicos: Vol. I, II* (1ª ed.). Ed. Coimbra.