

# RELATÓRIO SOBRE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO EM RAZÃO DA OIEC

*Em execução da medida 254 do Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais 2023-2026 (PAOIEC) da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030*

# COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

## FICHA TÉCNICA

Título: RELATÓRIO SOBRE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO EM  
RAZÃO DA OIEC – ANO 2023

Ministra da juventude e modernização  
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género  
[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt) | [cig@cig.gov.pt](mailto:cig@cig.gov.pt)

Telefone: (+351) 217983000  
Fax: (+351) 217983098

## ÍNDICE

1. OBJETIVO E METODOLOGIA .....	4
2. ENQUADRAMENTO NACIONAL .....	4
3. ENQUADRAMENTO INTERNACIONAL .....	7
4. ASSÉDIO DISCRIMINATÓRIO E ASSÉDIO SEXUAL.....	8
5. ASSEDIADOS/AS E ASSEDIADORES/AS TOS .....	9
6. ATOS E COMPORTAMENTOS TÍPICOS DE ASSÉDIO .....	10
7. QUEIXAS RECEBIDAS NA IGF .....	11
8. QUEIXAS RECEBIDAS NA CIG.....	13
9. QUEIXAS RECEBIDAS NAS ONG LGBTI.....	13
10. CONCLUSÃO .....	14

## 1. Objetivo e metodologia

Tendo em vista promover a igualdade em função da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC) nos locais de trabalho dos setores público e privado, a medida 254 do Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais - 2023-2026 (PAOIEC) da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - 2018-2030 (ENIND), determina a elaboração de um relatório, pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), tendo em vista a análise das denúncias de assédio moral ou sexual no local de trabalho, por razões de OIEC, relativo aos anos de 2023, 2024, 2025 e 2026.

Para a elaboração do relatório do ano de 2023, procedeu-se ao levantamento das situações de assédio recebidas na Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), Inspeção-Geral de Finanças (IGF), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), e organizações da sociedade civil que defendem e protegem os direitos de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo (LGBTI).

Para obtenção dos dados da IGF e ACT, a CIG socorreu-se dos pontos focais designados, a nível ministerial, no âmbito da ENIND. Contudo a CIG não recebeu resposta da área do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, pelo que o presente relatório não apresenta as denúncias recebidas na ACT.

## 2. Enquadramento nacional

A igualdade e a não discriminação encontram-se nos direitos e deveres fundamentais consagrados no artigo da [Constituição da República Portuguesa \(CRP\)](#), são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas (artigo 18.º da CRP).

No âmbito laboral, os artigos 24.º e o artigo 25.º, ambos do [Código do Trabalho \(CT\)](#), consagram o direito à igualdade, por um lado, e a proibição de discriminação, por outro.

O n.º 1 do artigo 24.º do [Código do Trabalho \(CT\)](#) estabelece que o *trabalhador ou candidato a emprego tem direito a **igualdade de oportunidades e de tratamento** no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, **não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão,***

**nomeadamente, de (...) orientação sexual, identidade de género<sup>1</sup>, (...), devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos** (sublinhado nosso).

De acordo com o n.º 1 do artigo 23.º do [CT](#), considera-se:

- a) *Discriminação direta, sempre que, **em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável** do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;*
- b) *Discriminação indireta, sempre que uma **disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras**, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários* (sublinhado nosso).

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (artigo 28.º do [CT](#)).

Do mesmo modo, a prática de assédio (moral ou sexual) é proibida pelo [CT](#) e confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (artigo 28.º e n.º 4 do artigo 29.º, ambos do [CT](#)).

O artigo 29.º do [CT](#) estabelece as definições de assédio moral e sexual, respetivamente nos n.ºs 2 e 3 que abaixo se transcrevem:

- N.º 2 - O assédio moral é 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;**
- N.º 3 - O assédio sexual é o **comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.** (sublinhado nosso).

---

<sup>1</sup> Identidade de género refere-se ao autorreconhecimento pessoal e profundo enquanto homem ou mulher, enquanto ambos, ou enquanto pessoa trans e/ou não binária (disponível em <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/>).

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do [CT](#), na redação dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, nomeadamente pelo crime de perseguição<sup>2</sup>, previsto no artigo n.º 154º-A do [Código Penal](#).

De acordo com o disposto no artigo 551.º do [CT](#), e artigo 16.º da [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas \(LTFP\)](#), o empregador será responsável pela contraordenação laboral ainda que não tenha sido o executor, desde que a contraordenação haja sido praticada por um/a seu/sua trabalhador/a no exercício das respetivas funções.

O disposto no Código do Trabalho relativamente à igualdade e não discriminação e ao assédio é igualmente aplicável ao vínculo de emprego público, por força das alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 4.º da [LTFP](#).

Os empregadores públicos e os empregadores privados (se a empresa tiver sete ou mais trabalhadores/as), devem adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiverem conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (alíneas k) e l) do artigo 127.º do [CT](#), e alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da [LTFP](#).

No âmbito da responsabilidade disciplinar, o empregador pode aplicar ao/à trabalhador/a faltoso, as sanções disciplinares previstas na Lei (i.e. artigo 328.º do [CT](#) e artigo 180.º da [LTFP](#)) que pode ir da repreensão ao despedimento.

As queixas de assédio em razão da OIEC são denunciadas junto da entidade com competência inspetiva - ACT (Autoridade para as Condições no Trabalho) para o setor privado, e na IGF (Inspeção Geral de Finanças) ou na entidade inspetiva setorial, tratando-se de emprego público.

---

<sup>2</sup> Por acórdão proferido a 12 de abril de 2023 (<https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/178f478a8fa0ad128025899b003130b6?OpenDocument>), o Tribunal da Relação de Coimbra confirmou a condenação de uma arguida pela prática de um crime de perseguição agravado, na pena de dois anos de prisão, suspensa pelo período de três anos, pelo injustificado e progressivo esvaziamento de funções laborais pelo superior hierárquico, de forma reiterada e prolongada no tempo, sabendo que intimidava, diminuía, humilhava, segregava profissionalmente, molestava a dignidade pessoal e a saúde psíquica do trabalhador, causando-lhe assim medo e inquietação, integra o crime de perseguição.

### 3. Enquadramento internacional

A [Recomendação CM/Rec\(2010\)5 do Conselho de Europa](#), adotada a 31/03/2010, estabelece que Os Estados-Membros devem assegurar o estabelecimento e a implementação de **medidas adequadas que proporcionem uma protecção eficaz contra a discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género no emprego e na profissão, tanto no sector público como no sector privado**. Estas medidas deverão abranger as condições de acesso ao emprego e à promoção, aos despedimentos, à remuneração e a outras condições de trabalho, incluindo a prevenção, o combate e a punição do assédio e de outras formas de vitimização.

Refere ainda a [Recomendação CM/Rec\(2010\)5 do Conselho de Europa](#) que Deve ser dada especial atenção à protecção efectiva do **direito à privacidade dos indivíduos transexuais no contexto do emprego**, em particular no que diz respeito às candidaturas a emprego, para evitar qualquer divulgação irrelevante da sua história de género ou do seu nome anterior ao empregador e a outros trabalhadores.

A [Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024](#) e o [Decreto do Presidente da República n.º 12/2024](#) aprovam a ratificação da Convenção n.º 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, na sua 108.ª Sessão, realizada em Genebra, a 21 de junho de 2019.

De acordo com o site da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)<sup>3</sup>: *Este instrumento, e a Recomendação (n.º 206) que a acompanha, reconhecem o direito a viver num mundo livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio de género. Realçam a importância de uma cultura baseada no respeito e dignidade do ser humano, por forma a prevenir a violência e o assédio que, reconhecidamente, afetam a produtividade e a qualidade do trabalho, no setor público e privado, sobretudo no que respeita as mulheres. Reconhece, ainda, o efeito da violência doméstica no mundo do trabalho.*

*A abordagem de ambos os instrumentos é inclusiva, integrada e de género, devendo os Estados Membros encarar a violência e o assédio na perspetiva do trabalho e emprego, segurança e saúde no trabalho, igualdade e não discriminação e, ainda, numa perspetiva penal.*

*O novo padrão internacional de trabalho visa proteger os trabalhadores e empregados, independentemente de seu vínculo contratual, e inclui pessoas em formação, estagiários e aprendizes, voluntários, candidatos a emprego e candidatas a emprego e outros. Reconhece, ainda, que “os indivíduos que exercem a*

---

<sup>3</sup> <https://www.dgert.gov.pt/portugal-ratifica-a-convencao-n-o-190-sobre-a-eliminacao-da-violencia-e-do-assedio-no-mundo-do-trabalho-2019>

autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador” também podem ser sujeitos a violência e assédio.

## 4. Assédio discriminatório e assédio sexual

Da definição constante do n.º 2 do art. 29.º do [CT](#) [*Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, ...*] resulta que o assédio moral pode ser discriminatório e não discriminatório.

De acordo com o entendimento exposto no relatório final relativo ao Assédio Moral, Estratégias, Processos e Práticas de Prevenção (2010)<sup>4</sup> da Universidade Autónoma de Lisboa/ACT, o assédio deverá ser qualificado como assédio discriminatório, se o comportamento se basear em fator de discriminação, resultante do elenco de fatores de discriminação previsto no artigo 24.º do [CT](#), que consagra a orientação sexual e a identidade de género<sup>5</sup>, ou de outros fatores de discriminação.

Com efeito, a lista do n.º 1 do artigo 24.º do [CT](#) menciona alguns fatores de discriminação, como a orientação sexual e a identidade de género, mas não é taxativa (atento o advérbio ... *nomeadamente, de...*), cabendo aí também o direito à não discriminação em razão da expressão de género<sup>6</sup> e das características sexuais<sup>7</sup>, que recebem a mesma tutela e proteção legal do que a identidade de género nos termos da [Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto](#).

Em termos práticos, o agente do assédio discriminatório atua por motivos discriminatórios: atua assim porque designadamente a vítima é lésbica, trans, intersexo, não binária, e é motivado a assediar por isso.

---

<sup>4</sup> Disponível em <https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Projetos%20apoiados%20SST/2008/Ass%C3%A9dio%20moral%20-%20estrat%C3%A9gias,%20processos%20e%20pr%C3%A1ticas%20de%20interven%C3%A7%C3%A3o.pdf>

<sup>5</sup> Identidade de género refere-se ao autorreconhecimento pessoal e profundo enquanto homem ou mulher, enquanto ambos, ou enquanto pessoa trans e/ou não binária (disponível em <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/>).

<sup>6</sup> A expressão de género é o modo como cada pessoa exprime a sua identidade de género, envolvendo aspetos diversos como o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e expressão corporal. Ao contrário da identidade de género, a expressão de género corresponde ao que pode ser observado do exterior (disponível em <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/>).

<sup>7</sup> Características sexuais são o conjunto de atributos de natureza física que abrange as características sexuais primárias, como os órgãos genitais internos e externos, e as características sexuais secundárias, manifestas nomeadamente em massa muscular, distribuição capilar, estatura e tom de voz (disponível em <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/>).

Segundo o relatório final relativo ao Assédio Moral, Estratégias, Processos e Práticas de Prevenção (2010) acima referido, o assédio moral não discriminatório é a figura residual, onde deverão cair todas as situações que não sejam retratáveis como assédio discriminatório.

Mas também corresponde à figura residual no caso de assédio sexual, sendo qualificado como sexual, se esse comportamento de assédio tiver carácter sexual (...é o *comportamento indesejado de carácter sexual*, podendo manifestar-se de *forma verbal ou não verbal ou física* (n.º 3 do artigo 29.º do [CT](#)).

No relatório final relativo ao Assédio Moral, Estratégias, Processos e Práticas de Prevenção (2010) da Universidade Autónoma de Lisboa/ACT, lê-se que: *enquanto no assédio discriminatório se situa o elemento típico específico (a base discriminatória) no quadro da motivação do agente, no assédio sexual o elemento típico específico é deslocado para o contexto do comportamento propriamente dito (o carácter sexual dos actos que se sucedem no processo de agressão).*

## 5. Assediados/as e assediadores/as tos

O artigo 29.º do [CT](#) não identifica o(s) assediador(es/as) e o/a(s) assediados/as, pelo que tem a doutrina<sup>8 9</sup> entendido que abrange os casos de:

Assédio praticado por indivíduos integrados na estrutura da organização				Assédio misto	Assédio praticado por indivíduos não integrados na estrutura organizacional
Assédio vertical descendente	Assédio vertical ascendente	Assédio horizontal	Assédio misto		
Praticado pelo/a superior hierárquico/a/ empregador, também designado por <i>bossing</i>	Praticado por um/a subordinado/a para com o/a respetivo/a superior hierárquico/a.	Praticado por colega de trabalho, sem relação hierárquica.	Praticado simultaneamente e por parte do/a superior hierárquico/a e de colegas.	Praticado por agente que não pertence à estrutura organizacional, nomeadamente clientes e utentes, fornecedores/as, formadores/as, ou outras pessoas de alguma forma ligadas a colaboradores/as da empresa ou à pessoa do/a empregador/a.	

<sup>8</sup> Relatório final relativo ao Assédio Moral, Estratégias, Processos e Práticas de Prevenção (2010) da Universidade Autónoma de Lisboa/ACT, disponível em <https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Projetos%20apoiados%20SST/2008/Ass%C3%A9dio%20moral%20-%20estrat%C3%A9gias,%20processos%20e%20pr%C3%A1ticas%20de%20interven%C3%A7%C3%A3o.pdf>

<sup>9</sup> Maria Regina Gomes Redinha, em Assédio moral ou *mobbing* no trabalho, publicado no caderno do CEJ (2014) O Assédio no Trabalho, disponível em [https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=k5rY8GLEm\\_c%3d&portalid=30](https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=k5rY8GLEm_c%3d&portalid=30)

## 6. Atos e comportamentos típicos de assédio

O Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação da CITE (2013)<sup>10</sup>, a página eletrónica da CITE<sup>11</sup> e o Guia para a elaboração de código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no Trabalho da CITE, CIEG e ISCSP da Universidade Lisboa<sup>12</sup>, identificam exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificados como assédio moral e sexual.

Reproduz-se o Guia para a elaboração de código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no Trabalho que desagrega os atos e comportamentos de assédio moral e sexual em 4 dimensões.

- Assédio moral:

<i>Isolamento social</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;</i></li> <li>• <i>Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.</i></li> </ul>
<i>Perseguição profissional</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Definição de objetivos impossíveis de atingir;</i></li> <li>• <i>Desvalorização sistemática do trabalho;</i></li> <li>• <i>Funções desadequadas.</i></li> </ul>
<i>Intimidação</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ameaças sistemáticas de despedimento;</i></li> <li>• <i>Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.</i></li> </ul>
<i>Humilhação pessoal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.</i></li> </ul>

<sup>10</sup>

[https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Dossiers%20tem%C3%A1ticos/Igualdade%20no%20trabalho/guia\\_informativo\\_combate\\_ass%C3%A9dio.pdf](https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Dossiers%20tem%C3%A1ticos/Igualdade%20no%20trabalho/guia_informativo_combate_ass%C3%A9dio.pdf)

<sup>11</sup> Disponível em <https://cite.gov.pt/exemplos-de-atos-e-comportamentos-suscetiveis-de-serem-classificados-como-assedio-no-trabalho>.

<sup>12</sup>

Disponível em <https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Guia+para+a+elabora%25C3%25A7%25C3%25A3o+do+c%25C3%25B3digo+de+boa+conduta+para+a+preven%25C3%25A7%25C3%25A3o+e+combate+ao+ass%25C3%25A9dio+no+trabalho/395a274d-7df7-4cd8-a6a8-b917f90b19d4>

- Assédio sexual:

<i>Insinuações sexuais</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;</i></li> <li>• <i>Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;</i></li> <li>• <i>Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.</i></li> </ul>
<i>Atenção sexual não desejada</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Convites para encontros indesejados;</i></li> <li>• <i>Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;</i></li> <li>• <i>Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais;</i></li> <li>• <i>Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;</i></li> <li>• <i>Olhares insinuantes;</i></li> <li>• <i>Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.</i></li> </ul>
<i>Contacto físico e agressão sexual</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);</i></li> <li>• <i>Agressão ou tentativa de agressão sexual.</i></li> </ul>
<i>Aliciamento</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.</i></li> </ul>

## 7. Queixas recebidas na IGF

De acordo com a informação prestada pela IGF, retratada no quadro seguinte, as 6 queixas recebidas em 2023 no setor público, prendem-se exclusivamente com situações de assédio discriminatório em razão das características sexuais das vítimas.

	N.º total de queixas	N.º de queixas remetidas por particulares (pessoas singulares/ONG)	N.º de queixas remetidas por organismos públicos	N.º de queixas de assédio sexual	N.º de queixas de assédio moral	Processo contraordenacional					Processo disciplinar	Outros processos
						N.º de queixas com processos em curso	N.º de queixas com decisão de condenação	N.º de queixas com decisão de arquivamento	N.º de queixas com coimas aplicadas	N.º de queixas com sanção acessória aplicada (identificar qual)	N.º de queixas que deram origem a processos de natureza disciplinar	N.º de queixas que deram origem a outro tipo de processos (penal)
N.º de queixas em razão da orientação sexual recebidas em 2023	0	0	0	0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0	0
N.º de queixas em razão da identidade e expressão de género recebidas em 2023	0	0	0	0	0	NA	NA	NA	NA	NA	0	0
N.º de queixas em razão das características sexuais recebidas em 2023	6	4	2	4 <sup>(a)</sup>	5 <sup>(b)</sup>	NA	NA	NA	NA	NA	4 <sup>(c)</sup>	1

Fonte: IGF, queixas de 2023

Legenda:

(a) Em três destas participações foi alegado, em simultâneo, assédio sexual e moral.

(b) Inclui as 3 situações de assédio sexual, também identificadas na "coluna E" - "N.º de queixas de assédio sexual".

(c) Uma das participações deu origem a dois procedimentos disciplinares.

NA Não aplicável

Em 3 queixas, foram reportadas situações de assédio sexual e moral, simultaneamente. 2 queixas correspondem a alegadas situações de assédio moral exclusivamente, e 1 queixa corresponde a assédio sexual, unicamente.

Tal como indicado no relatório final relativo ao Assédio Moral, Estratégias, Processos e Práticas de Prevenção (2010) *uma mesma forma de actuação pode servir diversos propósitos - v.g. obrigar o trabalhador a realizar trabalho suplementar ou mudar o seu horário ou o seu local de trabalho podem servir de "instrumento" do agente, seja qual for a tipologia de assédio em causa: assédio moral, discriminatório ou sexual. Contudo, há tendências típicas para a actuação nos casos da discriminação e do abuso sexual e é necessário não esquecer que o tipo residual será sempre o do assédio moral simples (73). É igualmente verdade que as motivações do agente podem ser múltiplas e podem também ir sendo alteradas durante o processo: o agente pode começar por pretender favores sexuais e, perante a recusa, como represália, passar a pretender despedir o/a trabalhador/a; ou pode pretender assediar a vítima por ser homossexual, ou muçulmana, ou sindicalista, ou deficiente, ou oriunda de um país oriental, etc. e, precisamente por isso, pode pretender, igualmente, despedi-la; pode escolher uma vítima de assédio sexual, porque ela é divorciada, pensando que será uma presa mais vulnerável.*

Verifica-se ainda na informação prestada pela IGF que não houve lugar a abertura de processos de contraordenação, mas que foram abertos 4 processos disciplinares e um processo penal

Com efeito, por um lado, recaí sobre o empregador público o dever de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (al. k) do n.º 1 do artigo 71.º da [LTFP](#)).

Por outro lado, pode ser difícil imputar a responsabilidade contraordenacional ao empregador público, o qual, nos termos do artigo 16.º-E da [LTFP](#), é o responsável pelas contraordenações laborais em matéria de

segurança e saúde no trabalho, ainda que praticadas pelos/as seus/suas trabalhadores/as no exercício das respetivas funções.

A este propósito, em vez da imputação a nível contraordenacional, foi lançada mão da responsabilidade penal contra a autora do assédio no processo 669/18.0T9GRD.C1<sup>13</sup>, tendo o Tribunal da Relação de Coimbra, no acórdão proferido a 12 de abril de 2023<sup>14</sup>, confirmado a condenação de uma arguida pela prática de um crime de perseguição agravado, na pena de dois anos de prisão, suspensa pelo período de três anos, subordinada às condições de não assumir qualquer profissão ou cargo que lhe determine uma relação de superioridade hierárquica em relação à ofendida e de pagamento da quantia de 11.414,92 € à mesma ofendida.

## 8. Queixas recebidas na CIG

Em 2023, a CIG recebeu uma queixa por discriminação em razão da orientação sexual no local de trabalho, (à qual foi atribuído o número interno de processo 2023/070), alegando o queixoso ser vítima de coação psicológica e ameaças de despedimento, desde que apresentou, nos recursos humanos da entidade empregadora, o atestado de casamento com pessoa do mesmo sexo.

A queixa de assédio discriminatório foi remetida à ACT, por ser a entidade competente a proceder a atividade inspetiva no setor laboral privado.

Posteriormente a ACT informou a CIG que estabeleceu contacto prévio com o trabalhador, tendo este manifestado vontade de arquivar a queixa apresentada, pelo que a ACT procedeu em conformidade, não tendo desencadeado qualquer intervenção inspetiva.

## 9. Queixas recebidas nas ONG LGBTI

As organizações da sociedade civil (ONG) que defendem e protegem os direitos de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo (LGBTI), contactadas pela CIG, no total de 14<sup>15</sup>, não receberam em 2023

<sup>13</sup> <https://www.cuatrecasas.com/pt/portugal/art/analise-de-acordao-assedio-laboral-e-ou-crime-de-perseguiacao-1>

<sup>14</sup>

<https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/178f478a8fa0ad128025899b003130b6?OpenDocument>

<sup>15</sup> 1 - REDE EX AEQUO; 2 - ILGA PORTUGAL; 3 - ANÉMONA; 4 - GENTOPIA; 5 - AMPLOSIG; 6 - TUDO VAI MELHORAR; 7 - ASSOCIAÇÃO PELA IDENTIDADE; 8 - CLUBE SAFO; 9 - OBRA GAY ASSOCIAÇÃO (OPUS DIVERSIDADES); 10 - CASA QUI; 11 - ASSOCIAÇÃO PLANO I; 12 - APF AÇORES; 13 - VARIACÕES; 14 - QUEER Tropical.

quaisquer denúncias de discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais no setor laboral.

## 10. Conclusão

De acordo com o levantamento levado a cabo pela CIG, apurou-se um total de 7 queixas<sup>16</sup>, 6 no setor público, junto da IGF, por discriminação em razão das características sexuais, e 1 no setor privado, por discriminação em razão da orientação sexual, junto da CIG, que foi remetida à ACT.

Verifica-se ainda que não foram apresentadas quaisquer queixas por discriminação ou assédio, em razão da identidade e expressão de género, no âmbito laboral.

As queixas apresentadas em 2023 envolvem situações de assédio moral e sexual, sendo maioritariamente de assédio moral discriminatório.

Nenhuma das 7 queixas deu lugar à abertura de processos de contraordenação laboral contra a entidade empregadora (a qual seria responsável nos termos do artigo 551.º do [CI](#), ou do artigo 16.º- E da [LTFP](#), no caso de empregador público) ainda que as contraordenações laborais tenham sido praticadas pelos/as seus/suas trabalhadores/as no exercício das respetivas funções), tendo sido, ao invés, abertos 4 processos disciplinares e 1 processo penal contra os/as respetivos/as infratores/as.

---

<sup>16</sup> Não foram reportados dados pela ACT.