

ID: 121288964

29-01-2026

OPINIÃO



LARA PESTANA VIEIRA

Coordenadora no departamento de Direito Laboral e Segurança Social da SRS Legal

Anteprojeto Trabalho XXI e a prevenção e combate ao assédio laboral – uma oportunidade perdida?

A

s notícias relativas a situações de assédio laboral continuam a grassar os media, evidenciando que os casos continuam a aumentar em Portugal.

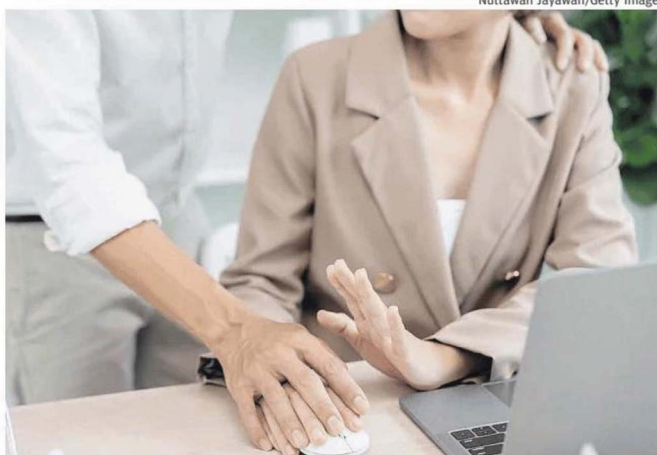
O mais recente inquérito realizado pelo Laboratório Português dos Ambientes de Trabalho Saudáveis, cujos resultados foram divulgados em maio de 2025, concluiu que cerca de 1 em cada 4 trabalhadores será “alvo de ameaças ou outras formas de abuso físico ou psicológico no trabalho”.

Tendo em consideração que, segundo o preconizado pelo Governo, a saúde mental é uma prioridade nacional, esperar-se-ia encontrar no Trabalho XXI – Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral – apresentada como estruturante – pelo menos algumas medidas destinadas a reforçar a prevenção e o combate ao assédio laboral.

Todavia, o Anteprojeto é omissivo quanto a estas matérias, o que constitui uma oportunidade perdida para reforçar a obrigação jurídica, além de ética e moral, que recai sobre os empregadores de assegurarem a existência de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, não apenas do ponto de vista físico, mas também mental.

O aumento das situações de assédio laboral não é um exclusivo do nosso país, sendo um problema generalizado em todo o mundo, motivo pelo qual um número crescente de países tem vindo a introduzir obrigações alargadas neste domínio.

Paradigmático neste campo será o recente Employment Rights Act 2025 do Reino Unido, que deverá entrar em vigor em 2026 e que reforça os deveres de prevenção que recaem sobre o empregador, passando-se, por exemplo, a exigir que as empresas tomem “todas as medidas razoáveis” para prevenir o assédio, designadamente o sexual, e a



Nuttawan Jayawan/Getty Images

prever-se, de forma expressa, a responsabilidade do empregador em caso de assédio ao trabalhador por parte de terceiros (como clientes ou fornecedores).

Alguns países, como a Irlanda, têm vindo a restringir o recurso a acordos de confidencialidade por parte dos empregadores sempre que tenham existido alegações de assédio por parte do trabalhador visado

Outros, há muito que têm previstas medidas robustas neste domínio. Na Alemanha, os trabalhadores podem recusar a prestação de trabalho quando o empregador não toma medidas adequadas para os proteger contra o assédio no trabalho. Naturalmente que se trata de um mecanismo limitado a situações graves, credíveis e devidamen-

O reforço da prevenção e do combate ao assédio transcende a dimensão ética ou moral, antes acarretando benefícios concretos para as empresas e, em última instância, para o país.

te fundamentadas e que deve ser exercido de boa-fé, mas insere-se num sistema que coloca forte responsabilidade no empregador e privilegia a proteção imediata da vítima.

A França foi pioneira ao criminalizar o assédio laboral, tornando-o não apenas uma questão laboral ou civil, mas um crime cuja prática pode ser imputada não apenas aos “assediadores individuais”, mas também à Empresa e/ou aos seus Administradores e que pode levar à aplicação de penas acessórias, como a proibição de exercer cargos de gestão.

É uma evidência que os exemplos acima dados se reportam a realidades muito distintas da nossa, pelo que não podem ser transpostos, sem mais, para o ordenamento jurídico português.

Mas não se vislumbra razão para que Portugal permaneça à margem desta evolução.

Outras medidas, quiçá mais simples, poderiam ser equacionadas. O agravamento das indemnizações por despedimento ilícito quando se demonstre que o trabalhador foi vítima de assédio laboral, ou quando existiu comprovada “retaliação” do empregador após uma denúncia de assédio; o estabelecimento de obrigações de formação específica sobre assédio; a atribuição de competências específicas nesta matéria aos representantes dos trabalhadores; a previsão da obrigação de adoção de medidas cautelares imediatas caso a denúncia de assédio contenha indícios sérios da sua verificação; o reforço dos poderes da ACT e o agravamento das coimas para situações de assédio.

O reforço da prevenção e do combate ao assédio transcende a dimensão ética ou moral, antes acarretando benefícios concretos para as empresas e, em última instância, para o país. Quando os trabalhadores se sentem seguros, respeitados e valorizados, é mais provável que se empenhem no trabalho, resultando numa redução de custos com absentismo e na melhoria da produtividade, o que se afigura essencial para a subida de salários que todos desejamos que aconteça.

A reforma laboral “Trabalho XXI” representa uma oportunidade que não deverá ser desperdiçada, competindo a toda a sociedade civil e, em particular aos parceiros sociais, envidar esforços para catalisar mudanças positivas, ainda que graduais, rumo a um ambiente laboral mais seguro e respeitador da dignidade de todos os trabalhadores. Ignorar o assédio laboral não é neutralidade legislativa. É uma escolha, com custos humanos, sociais e económicos que o país não deve suportar. ■