

Francisco Pimentel
José Pedro Aguiar-Branco
José Manuel Varandas
Maria Augusta Fernando
Maria Filomena Neto
Domingos Jerónimo
Luísa Barros
Pedro Botelho Gomes
Diogo Feio
Gabriela Soares Silva
João Castro Baptista
Duarte Martins de Carvalho
Paulo Cutileiro Correia
Maria Benedita Lacerda
Maria de Deus Botelho
Vitor Nabais
Alexandra Dias Teixeira
Andreia Júnior
Filipa Marinho
Clara Serra Coelho
Filipe Damasceno Antunes
João Cruz Ribeiro
Joana Silva Aroso
Camila Savio
Joana Carneiro
Lourença de Sousa Rita
Joana Gascão
Sara Barros
Catarina Oliveira Fernandes

CONSULTORES

Diogo Bártolo

EM ASSOCIAÇÃO

Porto

Luís Bianchi de Aguiar
Catarina Pinto de Rezende
Ana Guerra Aguiar

Coimbra

Alfredo Castanheira Neves
João Amado
Helena Lages
Nuno Abranches Pinto

Arménia Coimbra

José Castanheira
Raquel Pinto da Silva
Leonor Taborda

Viana do Castelo

Ivone Rocha
Paulo Vilaverde

Peçanha Collectiva nº 506.584.020 · registo nº 51.073 na Ordem dos Advogados

III Encontro JUTRA

Assédio Sexual

Aracaju - Brasil, Agosto de 2007

Assédio sexual

Segundo **Marie-France Hirigoyen**, em *Assédio no Trabalho*, “o assédio sexual não é mais do que um passo no assédio moral. Trata-se, em ambos os casos, de humilhar o outro e o considerar um objecto à disposição. Para humilhar, aponta-se ao íntimo. E o que há de mais íntimo do que a sexualidade?”

Com esta afirmação nos iniciamos no desafio de abordagem do tema, aliciante - pelos vários problemas que suscita -, do assédio sexual, aproveitando para fazer a ponte com a matéria, já abordada, do assédio moral.

O **assédio sexual**, questão central das problemáticas sociais sobre a dignidade humana, o trabalho e as relações entre homens e mulheres, é uma das questões mais debatidas no seio dos sistemas jurídicos ocidentais. No entanto, os legisladores e juristas só começaram a tomar consciência deste velho problema com um considerável atraso face às ciências não jurídicas – na verdade, foi preciso que fossem realizados estudos de diferente natureza, reveladores dos custos do assédio sexual para a sociedade e para os empresários (stress dos trabalhadores, abstencionismo, baixa de produtividade e motivação), para que a ciência jurídica decidisse actuar.

São poucos os países que contêm uma definição de assédio sexual no seu sistema jurídico. Estados há em que a referida definição foi introduzida por um diploma legislativo (exemplo da França) e outros em que a mesma foi sendo introduzida pela jurisprudência (exemplo dos Estados Unidos).

O assédio sexual é todo o comportamento, indesejado, de carácter sexual, como o próprio nome indica, que se expressa sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa assediada ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador e que se considera, portanto, ofensivo. Indispensável

para que actue este conceito é que o assediado demonstre que não pretende nem suporta aquele comportamento.

O assédio sexual é uma forma de violência que atinge particularmente as mulheres. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera a violência, a par do stress, do tabaco, do álcool e do HIV como um dos cinco riscos emergentes para a saúde e segurança dos trabalhadores em todo o mundo.

Os resultados do IV Inquérito Europeu sobre Condições de Trabalho, realizado em 2005, numa amostra representativa da população trabalhadora dos Estados-membros da União Europeia, são muito interessantes, nomeadamente no que respeita ao facto de que 2% dos trabalhadores inquiridos declararam ter sido objecto de assédio sexual. Este inquérito revela que o assédio sexual atinge particularmente os trabalhadores, de ambos os sexos, com formas de emprego mais precárias.

Em Portugal, os resultados apurados num estudo efectuado por iniciativa da *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego* revelam que o assédio sexual é um problema grave e que **uma em cada três mulheres** foram vítimas daquele, uma ou mais vezes.

Estudos realizados nos países da União Europeia (UE) demonstram que milhares de mulheres passaram ou passam por situações de assédio sexual na sua vida profissional. As matérias do assédio e da violência no trabalho são estudadas pela União Europeia há alguns anos, considerando o aumento dos casos e o seu impacto financeiro e humano para as economias e sociedades nacionais.

O assédio sexual é uma forma de agressão que, além de ser um atentado à dignidade, falseia a relação de trabalho, pois sobrepõe a sexualidade ao papel do trabalhador. Por isso mesmo, considera-se que o assédio sexual constitui também uma forma de discriminação no trabalho.

O assédio sexual no trabalho é cada vez mais frequente, mas é, a maioria das vezes, encoberto, quer por medo das próprias vítimas quer por receio dos seus colegas em efectuar a denúncia dos casos, temendo represálias ou a perda do seu emprego. Com efeito, a maior parte das vezes, as vítimas ou não estão numa situação que lhes permita denunciar a culpa do assediador ou não dispõem de provas, que estão nas mãos deste último.

O comportamento do trabalhador assediado é, portanto, muitas vezes, de passividade, ausência de reacção, acentuada pela fragilidade da sua posição face ao autor, favorecendo a frequência e gravidade de posteriores episódios. A inexistência de solidariedade e de camaradagem obrigam a vítima a silenciar-se, encobrindo as situações passadas.

Frequentemente, a iniciativa do assédio parte dos próprios colegas de trabalho. No entanto, ocorre igualmente quando o empregador ou o superior hierárquico se servem do poder que detêm para **aliciar**:

- o trabalhador que procura emprego com uma promessa de trabalho;
- o trabalhador contratado com uma promessa de promoção ou de estabilidade de emprego.

Ou para **intimidar**:

- o trabalhador contratado com a ameaça de despromoção ou despedimento.

De facto, a chantagem e a ameaça de despedimento são ferramentas utilizadas, frequentemente, pelos assediadores para intimidarem as suas vítimas e adquirirem o que pretendem. O assédio por intimidação materializa-se, por exemplo, em incitações ou solicitações sexuais inoportunas.

A situação dos trabalhadores com vínculo precário aos respectivos empregadores é claramente mais vulnerável, visto ser relativamente simples, para a entidade patronal, impedir a

renovação dos contratos e servir-se, portanto, dessa ameaça para intimidar os trabalhadores assediados.

O fenómeno do assédio, pelo menos **ao nível da legislação laboral**, havia sido ignorado, em Portugal, até ao surgimento do actual Código do Trabalho (CT), que o prevê nos artigos 18.º, 23.º e 24.º. Também a Regulamentação do CT faz referência ao tema da discriminação nos seus artigos 31.º a 34.º.

Estas normas eram essenciais. Na verdade, até à entrada em vigor do CT, pouco havia sobre este assunto. A anterior Lei Geral do Trabalho continha apenas preceitos dispersos, relativos ao dever da entidade patronal de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, e de organizar o trabalho em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade, devendo aplicar sanções aos trabalhadores que provocassem o risco de desmoralização dos seus colegas.

Uma coisa é ter uma legislação ou jurisprudência específicas sobre o assédio sexual; outra é conseguir sensibilizar os trabalhadores e as entidades patronais para o problema através das organizações que os representam. Note-se, porém, que as convenções colectivas, apesar da participação dos trabalhadores e dos seus representantes, não regulam expressamente esta matéria, sendo certo que se tem vindo a sugerir, inclusivamente, que o assédio sexual seja combatido por intermédio de acordos colectivos de trabalho.

O artigo **18.º do CT** estabelece que *“o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral”*. Este artigo, conjugado com o **art.º 24.º** do mesmo diploma legal, proíbe a prática de actos hostis, humilhantes ou degradantes para a contraparte. Apesar de o direito em questão estar previsto tanto para o empregador como para o trabalhador, a verdade é que a sua previsão teve principal e obviamente em vista a protecção da parte mais frágil – o trabalhador.

O artigo **24.º do CT**, que é, como disse, inovador no ordenamento laboral português, resulta, no essencial, da transposição da Directiva n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, com a redacção que lhe foi dada pela Directiva n.º 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002.

O legislador encara o assédio, *maxime* o assédio sexual, como uma prática ilícita e inadmissível, tanto no acesso ao emprego como na execução do contrato de trabalho. Note-se que o assédio a que se refere este preceito legal envolve, para além do assédio sexual, o assédio moral, habitualmente designado por *mobbing*.

Na anotação ao referido artigo, efectuada pelo Dr. Guilherme Dray, *in* Código do Trabalho anotado, 2.ª Edição revista, 2004, refere-se que “*em caso de assédio, fica legitimada a desobediência do trabalhador relativamente a ordens ou instruções que surjam na sequência e que se compreendam no âmbito da referida prática. Por outro lado, deve questionar-se a licitude e a validade de qualquer acto que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a comportamento de assédio*”.

Ao contrário da previsão penal, a norma laboral não exige o contacto físico para que se verifique uma situação de assédio sexual.

A anotação ao artigo 163.º, respeitante ao **crime de coacção sexual**, *in* Comentário Conimbricense do Código Penal, da autoria do Professor Jorge de Figueiredo Dias, refere o seguinte: “*Uma injustificável «cronolatria» leva hoje a considerar démodée qualquer reforma do direito penal sexual que não conduza à consagração do crime de **assédio sexual**. Com raízes no direito penal norte-americano, esta moda invadiu já algumas legislações europeias, como é o caso do C.P. francês.*”.

As alterações introduzidas ao mencionado artigo 163.º do CP, em 1998, acrescentaram-lhe um n.º 2, que vai buscar as suas raízes ao crime, introduzido em alguns códigos, de **assédio/constrangimento sexual**. O artigo 163.º, n.º 1, do Código Penal português estabelece que “*quem, por meio de violência, ameaça grave ou, depois de, para esse fim, a ter tornado*

inconsciente ou posto na impossibilidade de resistir, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, acto sexual de relevo é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos". O n.º 2 desse artigo prevê, então, a situação de quem abusar da autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica **ou de trabalho** para constranger outra pessoa nos termos acima referidos, por meio de ordem ou ameaça não compreendida no número anterior, estipulando uma pena de prisão até 2 anos. É, pois, necessário que o agente exerça autoridade de facto sobre a vítima, que a coloque relativamente a si numa relação de dependência e que esta dependência assuma natureza hierárquica, económica ou de trabalho (isto é, que se inscreva numa relação jurídico-laboral).

O bem jurídico protegido é o da **autoconformação da vida e da prática sexuais** da pessoa - cada pessoa adulta tem o direito de se determinar como entender em matéria sexual. Assim, se e quando essa liberdade for violada de forma grave, a intervenção penal encontra-se totalmente legitimada.

Importa também destacar o facto de que as penas previstas para estes casos são agravadas de um terço, nos seus limites mínimo e máximo, se a vítima "se encontrar numa relação de dependência de trabalho (...) e o crime for praticado com aproveitamento desta relação."

Mais se refira que resulta claro desta norma penal que tanto pode ser o homem como a mulher a assumir a qualidade de autor, de participante ou de vítima. A conduta típica consistirá num acto de coacção direccionado para a prática de um acto sexual de relevo, o que equivale a dizer que terá de existir uma **relação meio/fim** entre a coacção e o acto sexual de relevo.

Regressando ao âmbito laboral, dúvidas existem quanto à necessidade de um comportamento continuado ou sistemático para que se possa falar em assédio. O artigo 24.º, n.º 2, do CT utiliza uma expressão ambígua – "comportamento" – que tanto pode significar ser suficiente um único gesto, acto ou atitude como ser necessário um conjunto de gestos, actos ou

atitudes para que se considere estar perante um caso de assédio sexual. Na verdade, o mais correcto será considerar que só casuisticamente se poderá avaliar esta questão.

É inequívoco que o assédio sexual pode conduzir a que um trabalhador se sinta forçado a abandonar o trabalho. Caso se verifique a mera denúncia do contrato, o trabalhador sofrerá, naturalmente, prejuízos vários decorrentes da perda do emprego e das regalias que lhe estão associadas, dado que ficará impossibilitado de receber uma indemnização ou de aceder ao subsídio de desemprego (a **denúncia** de um contrato não é encarada como **desemprego involuntário**, pelo que não permite o acesso ao referido subsídio).

Situação diferente é aquela que decorre de uma resolução com fundamento em justa causa, situação esta em que o trabalhador terá direito a uma indemnização e poderá aceder ao subsídio de desemprego. A alínea f) do n.º 2 do artigo 441.º do Código do Trabalho português estabelece que constituem justa causa de resolução do contrato, pelo trabalhador, as “ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo”. A este propósito, refira-se, porém, que a prova de assédio levanta sérias dificuldades.

Note-se que a letra do artigo 441.º, n.º 2, do CT, não prevê expressamente as situações relativas ao **assédio**, uma vez que não indica a violação do artigo 24.º do CT. No entanto, e uma vez que estamos perante um preceito exemplificativo, e se não se entender que o assédio já está abrangido pela referida alínea f), a violação do citado artigo 24.º deverá constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador.

Para além das consequências acima descritas, o assédio sexual interfere ainda na **saúde**, causando ansiedade, tensão, irritabilidade, depressão, fadiga ou outras perturbações de ordem física e psicológica, e na **vida da empresa**, dado que reduz a produtividade e eficácia do trabalho. De facto, o assédio sexual pode provocar danos graves nas vítimas, que se manifestam sob a forma de sintomas físicos, mentais e psicossomáticos já comprovados. Estes sintomas podem

persistir durante vários anos. Outras consequências graves detectadas e estudadas são o isolamento social, os problemas familiares e as dificuldades financeiras decorrentes de absentismo ou baixa.

Conclui-se, portanto, que o assédio sexual tem elevados “custos sociais”.

Todavia, os custos do assédio e da violência no trabalho são difíceis de contabilizar, quer porque a realidade não é claramente conhecida, quer porque os seus efeitos se disseminam na sociedade.

Não existe quase jurisprudência laboral, em Portugal, sobre casos de assédio sexual no local de trabalho. A título de exemplo, refira-se uma sentença do Tribunal do Trabalho de Coimbra, do ano 2002, que julgou provado o seguinte:

*“Verifica-se impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento desta relação, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador. **O assédio sexual praticado por um trabalhador no seio de uma empresa constitui um acto violador das regras de conduta social, que faz quebrar a confiança indispensável para a manutenção da relação laboral entre as partes”.***

A prevenção do assédio sexual é imprescindível para possibilitar a melhoria da vida profissional dos trabalhadores, evitar o desemprego e a exclusão social. É necessário que sejam adoptadas medidas atempadas, capazes de evitar que o ambiente de trabalho se torne demolidor.

As entidades patronais não devem aguardar que as vítimas se queixem, mas antes criar uma cultura organizacional em que o combate ao assédio seja claro e eficaz, nomeadamente através de acções de:

- sensibilização de todas as pessoas para o problema e empenhamento ético na promoção de um ambiente em que não haja assédio;

- desenvolvimento da responsabilidade das chefias nas áreas de resolução deste tipo de conflitos;
- difusão das normas e valores organizacionais a todos os níveis da organização, em reuniões, manuais do trabalhador e boletins informativos;
- formulação de uma política que contenha orientações claras em prol de interações sociais positivas;
- informação sobre serviços de aconselhamento e apoio a que a vítima e o agressor possam recorrer;
- garantia de confidencialidade;
- explicação do procedimento para apresentar uma queixa;
- indicação clara das consequências da violação das normas e valores organizacionais e das sanções aplicáveis;
- garantia de que as queixas não envolverão represálias.

O Parlamento Europeu tem exortado os Estados-membros a analisarem e completarem, na perspectiva do combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho, a legislação vigente.

Para além disso, tem recomendado que os Estados-membros obriguem as empresas, os poderes públicos e os parceiros sociais a definirem políticas de prevenção eficazes, que seja criado um sistema de troca de experiências e que seja incrementada a formação e informação dos trabalhadores por conta de outrem, dos que exercem funções de chefia e dos médicos do trabalho, tanto no sector privado como no sector público.

A este propósito, é importante referir que, em Portugal, no passado mês de Junho, foi aprovada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, que estabelece o **III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género (2007-2010)**, dando cumprimento aos compromissos

assumidos quer a nível nacional quer a nível internacional, designadamente no **Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010) da Comissão Europeia**.

O III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género estrutura-se em 4 capítulos, definindo 5 áreas estratégicas de intervenção. Promover a igualdade de tratamento e de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho é, claramente, um elemento central para a consolidação da igualdade de género.

Um dos objectivos previstos no referido plano é o do **combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho** e à violência de género nos espaços públicos e privados. Prevê-se, neste âmbito, que o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a Autoridade para as Condições no Trabalho, a Presidência do Conselho de Ministros e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género promovam acções de sensibilização e informação sobre assédio sexual, suas especificidades e consequências em entidades públicas e privadas, avaliem o grau de impacto das referidas acções, produzam e editem folhetos informativos sobre a questão do assédio, contabilizem anualmente as denúncias de assédio sexual no local de trabalho e contabilizem o número de folhetos divulgados e do número de entidades que tenham acedido aos mesmos.

À escala global, os números conhecidos mostram que os casos de assédio e violência no trabalho são mais frequentes nos países mais desenvolvidos. Contudo, esta diferença poderá estar relacionada com o facto de, nestes países, existirem condições sociais que facilitam a exposição destas práticas às autoridades, logo o seu conhecimento e determinação da dimensão do problema.

A UE está empenhada no combate a todas as formas de violência. A prevenção é essencial e passa pela educação e pelo conhecimento, pelo desenvolvimento de redes e parcerias e pelo intercâmbio de boas práticas.

É, por isso, fundamental este intercâmbio que estamos a realizar, juntos, hoje, para que as nossas ideias, decorrentes de uma discussão séria e abrangente, de âmbito internacional, com a consequente partilha de conhecimentos e experiências, possam contribuir, se não para erradicar, pelo menos para ajudar a reduzir os casos de assédio sexual no local de trabalho.

Pedro Botelho Gomes - Advogado

Pesquisa e recolha de dados: Ana Isabel Fidalgo – Advogada-estagiária