



Exmo. Senhor
Dr. Filipe Neto Brandão
Vice-Presidente da Comissão de Assuntos
Constitucionais, Direitos, Liberdades e
Garantias.
Assembleia da República – Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa

Referência: Sua comunicação de Nossa referência, 2539 /2014 Lisboa, 30/10/2014
978/XII/1.ª-CACDLG/2014

ASSUNTO: Solicitação de parecer sobre o projeto de lei nº 661/XII/4ª (BE)

Exmos/as Senhores/as

De acordo com o solicitado no ofício nº 978/XII/1ª – CACDLG/2014, vem a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), apresentar o seu parecer ao Projeto de Lei nº 661/XII/4ª, da autoria do Bloco de Esquerda, nos seguintes termos:

1. Enquadramento
- a) Enquadramento comunitário

A Diretiva nº 2006/54/EC, de 5 de Julho, relativa à implementação do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho, define “Assédio: sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo;” e “Assédio sexual: sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo;”

- b) Enquadramento no ordenamento jurídico nacional

O artigo 25.º da Constituição da República Portuguesa, prevê expressamente a proteção da “integridade moral e física” dos cidadãos e cidadãs. Por outro lado, o artigo 26.º da mesma Lei Fundamental, enuncia outros direitos conexos à preservação da integridade física e moral das pessoas, e o artigo 30.º e segs. Refere-se às garantias que devem ser asseguradas pelo Estado para tutelar de modo efectivo esses mesmos direitos. É realçada ainda a “exigência positiva de actuação dos poderes públicos” para que se possa verificar uma tutela material efectiva destes direitos.

O Código do Trabalho, no artigo 29º, proíbe expressamente o assédio no trabalho “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.” e “Constitui assédio sexual o comportamento

indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”

O assédio não está tipificado como crime no nosso Código Penal, mas alguns dos atos que o integram, como ameaças e coação, já são criminalizados.

Perante esta lacuna, a doutrina portuguesa tem vindo a interpretar o artigo 163º n.º 2 do Código Penal com a epígrafe “coação sexual” no sentido abranger situações de assédio sexual no local de trabalho. Contudo, as características do tipo de crime aí previsto «constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar ato sexual de relevo», não abrange inúmeras situações que, dependendo do caso concreto, poderão configurar situações de assédio sexual, tais como: reiteradas conversas indesejadas sobre sexo; reiteradas alusões expressões de caráter sexual indesejadas, reiteradas anedotas ou expressões com conotações sexuais; reiterado contacto físico não desejado; solicitação de favores sexuais; pressão para encontros e saídas fora do local de trabalho ou estabelecimento de ensino; exibicionismo; voyeurismo; criação de um ambiente pornográfico, etc.

2. Vantagens da tipificação do crime de assédio sexual

Quando se inicia um processo de reflexão com vista à eventual tipificação de crime, em primeiro lugar deverão ser analisados os critérios da necessidade, adequação e proporcionalidade. Tal como escreve o professor Figueiredo Dias, o Direito Penal “constitui a ultima ratio da política social e a sua intervenção é de natureza definitivamente subsidiária, querendo isto dizer que não basta haver um bem jurídico-penal que seja ameaçado para que se desencadeie um processo legislativo que criminalize as condutas típicas que conduzem a essa mesma violação, sendo antes necessário que se esgotem previamente todos os meios ao dispor do Estado para que essas violações cessem.

Poderíamos dizer que alguns tipos de crime previstos no Código penal já enquadram o assédio, em função do caso concreto, nas previsões penais de ameaça, coação sexual, devassa da vida privada, entre outros – e que, poderão ser, à partida, suficientes. Mas por outro lado a falta duma tipificação clara e objetiva, que seja expressa e concisa, pode dificultar às vítimas uma defesa adequada dos seus direitos, na medida em que não se transmite à comunidade o desvalor real das condutas típicas que integram a prática de atos de assédio, nomeadamente sexual.

É certo que o Código do trabalho proíbe o assédio, mas importa reconhecer que numa relação laboral o medo de denúncia é muito acentuado, por vergonha, mas também por receio de perder o próprio emprego, por isso a sanção de contraordenação prevista, mesmo sendo muito grave, parece ser insuficiente. Acresce ainda que, a contraordenação só pode ser aplicável à entidade empregadora, o que é bastante redutor, pois muitas vezes o assédio acontece entre colegas ou mesmo com terceiros que frequentam o local de trabalho (clientes, fornecedores, etc.).

Assim, as soluções legais de que dispomos presentemente no nosso ordenamento jurídico podem, não ser suficientes, para acautelar bens jurídicos constitucionalmente reconhecidos.

Efetivamente, no quadro atual, não há qualquer relevo dado ao aspeto persistente da campanha de assédio perpetrada pelo/a agente ao longo dum espaço contínuo de tempo. Tal, condiciona que o tratamento legal previsto apenas possa incidir sobre casos isolados que muitas vezes são considerados inofensivos e até mesmo lícitos, mas que avaliados como um todo podem causar enorme desconforto, medo e stress nas vítimas.

3. Dados estatísticos

De acordo com inquéritos europeus recentemente levados a cabo, a Agência Eurofound e Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) , concluiu que:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- O assédio sexual é relatado por três vezes mais mulheres do que homens;
- Os funcionários cujos empregos são orientados para o cliente são mais propensos a sofrer assédio sexual (violência de terceiros). Há uma concentração de mulheres nestes sectores;
- Mulheres contratadas a prazo ou em trabalhos temporários estão mais sujeitas a situações de assédio;
- Os/as trabalhadores e trabalhadoras mais jovens estão mais expostos a situações de assédio do que os mais idosos;
- As mulheres em setores dominados por homens são mais propensas a ser assediadas.

Também a Agencia Europeia para os Direitos Fundamentais – FRA , apresentou recentemente o resultado de um inquérito feito a todos os países da EU, em que concluiu que:

- 55% das mulheres da UE assumem já ter sido sexualmente assediadas;
- 32% das vítimas de assédio identificaram o agressor/a como sendo o seu superior hierárquico, colegas de trabalho ou clientes;
- 75% das mulheres a exercer funções em cargos qualificados e de gestão já foram assediadas;
- 61% das mulheres que ocupam postos de trabalho no sector dos serviços, mais expostas a contatos com terceiros, já viveram situações de assédio sexual;
- 20% das mulheres jovens (entre os 18 e os 29) já viveram situações de assédio nas redes sociais, blogs, etc.

De referir que, Portugal está neste momento a realizar um inquérito nacional ao assédio no trabalho, cujos dados deverão ser publicados no final do ano de 2015.

4. O Projeto de Lei nº6661/XII/4ª

a) Apreciação na generalidade

Este projeto de lei, caso venha a ser aprovado, tem a potencialidade de contribuir para criar a convicção social de que a sociedade portuguesa não tolera comportamentos abusivos e discriminatórios, de caráter sexual. Este tipo de iniciativas podem ajudar a combater o medo que as pessoas tem em fazer queixa e a falta de confiança que muitas vezes têm em recorrer às autoridades para denunciar eventuais situações de assédio de que são vítimas, por duvidarem de que estas as possam realmente ajudar.

Estamos em crer que a previsão do assédio sexual como um tipo de crime, contribuiria para o reforço de que a sociedade não tolera este tipo de conduta, obrigando à adoção de comportamentos que dignifiquem e respeitem todas as pessoas com as quais se desenvolve a atividade profissional.

É de referir que muito provavelmente, a aprovação do tipo penal de “assédio sexual”, devia ainda ser acompanhada de uma alteração ao Código do Trabalho, por forma a ser legalmente prevista a obrigação de as entidades empregadoras adotarem códigos de conduta de tolerância zero sobre este tipo de comportamentos, nas suas empresas.

b) Apreciação na especialidade da proposta de redação para o artigo 163º-A

A redação proposta para o nº1 não levanta quaisquer dúvidas, concordando a CITE com o seu conteúdo.

Quanto à redação proposta para o nº2, salvo melhor opinião, levanta algumas dúvidas sobre que comportamentos estarão em causa, pois parece-nos uma previsão legal pouco determinada e dificilmente determinável.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Propomos ainda a adição de um nº3, com a seguinte redação:

3. Podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima, pelo período de 6 meses a 3 anos, e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de assédio durante um máximo de 5 anos.

Por fim, parece faltar a classificação do tipo de crime a criar, ou seja, deverá ou não o procedimento criminal depender de queixa?

Com os melhores cumprimentos, *e penseis,*

A Presidente da CITE



Sandra Ribeiro

Nota: O presente parecer não vincula a opinião dos membros da CITE.