

**Proposta de alteração legislativa do assédio sexual  
UNIÃO DE MULHERES ALTERNATIVA E RESPOSTA**

**UMAR**

# ÍNDICE

ENQUADRAMENTO	3
PROPOSTA DE PROJETO-LEI	8
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
ANEXO	24

## ENQUADRAMENTO<sup>1</sup>

O assédio sexual consiste em comportamentos, atos, ameaças e/ou revelações, por palavras ou por atitudes e ações de carácter sexual, não pretendidos pela pessoa a quem se destina, sendo por esta vivido como ofensivo, podendo ocorrer em espaços públicos, como transportes públicos, escolas, universidades, locais de trabalho, rua, etc.

Em Portugal, este tipo de violência está ainda rodeado de concepções erróneas, associadas à confusão conceptual entre assédio e sedução, entre relações interpessoais de consentimento mútuo e comportamentos intrusivos, não desejados pela pessoa a quem se dirigem, sentidos por esta como ofensivos e degradantes. Uma outra concepção errada sobre o assédio sexual é a de que depende do comportamento da vítima, incluindo da forma como se apresenta (roupa, maquilhagem, gestos...). Este erro social tem duas consequências muito graves: a) a culpabilização das vítimas, em primeiro lugar, deixando impunes os perpetradores; e b) tornando as pessoas, nomeadamente as mulheres e as crianças, mais vulneráveis. Considerar que um/a adolescente ou uma pessoa tem sempre capacidade de, sozinha, confrontar a perseguição, ameaças, ou qualquer outro dos comportamentos de assédio sexual, está, ainda que implicitamente, a apelar a que as pessoas façam justiça pelas suas próprias mãos, podendo criar situações fatais (por exemplo, no caso do agressor ficar ainda mais furioso e resolver retaliar). Por outro lado, acreditando que só um determinado tipo de pessoas é alvo de assédio, faz diminuir a vigilância e solidariedade, tanto para com as vítimas, muitas vezes designadas como 'mais vulneráveis', como para com aquelas que, no imaginário social e mesmo subjectivo, não se enquadram na vítima 'típica'. Contrapondo-se a este senso comum distorcido, o assédio sexual é transversal, tanto à classe social como à cor, cultura, religião ou região.

Em Portugal, a investigação sobre assédio sexual tem sido escassa. Ressalva-se o inquérito promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) junto de 1022 mulheres trabalhadoras, que revelou que o assédio estava insidiosamente inserido na sociedade portuguesa, com graves consequências para as vítimas, não só em termos do seu direito ao trabalho como para a sua saúde e bem-estar: "Enquanto 25,5% das entrevistadas afirma já ter sofrido algum tipo de assédio por parte de colegas, uma percentagem menor de mulheres conta já ter sido vítima de assédio sexual por parte de superiores hierárquicos (13,6%) ou de clientes ou fornecedores da empresa (7%) " (Amâncio & Lima, 1994, p. 26).

---

1 "Assédio Sexual. Quebrar Invisibilidades. Construir uma cultura de prevenção e intervenção", projeto promovido pela UMAR e financiado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ao abrigo do Eixo 7 "Igualdade de Género" do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) e do Fundo Social Europeu (FSE), Tipologia de Intervenção 9.7.3 – Apoio Técnico e Financeiro às ONG (085677/2012/973).

Outro diagnóstico – que procurou identificar se as pessoas sabiam como agir em casos de assédio sexual –, realizado em 2011, pela União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR), junto de 928 pessoas – das quais 66% eram mulheres – revelou a existência de uma representação das situações de assédio sexual enquanto situações de sedução, *flirt* ou piropo, bem com a persistência da responsabilização ou culpabilização das vítimas, através de argumentos como “porque se insinuam aos homens”, “porque lhes dão confiança” ou porque podem “controlar as situações se assim o quiserem”. Relativamente às experiências de assédio sexual, 27% das pessoas inquiridas denunciou uma situação, vivenciada por si ou por familiares, principalmente nos locais de trabalho (Magalhães, 2012).

Estes resultados vão ao encontro dos dados internacionais onde a esmagadora maioria das vítimas de assédio sexual são mulheres, destacando-se maiores índices quando pertencem a grupos mais vulneráveis, como mulheres economicamente dependentes, imigrantes, de minorias étnicas e quando trabalham em contextos de trabalho masculinizados. Embora numa percentagem mais reduzida, os homens são também vítimas de assédio sexual, nomeadamente quando são membros de grupos socialmente vulneráveis, como jovens, homossexuais, minorias étnicas ou quando trabalham em ambientes dominados por mulheres (McCann, 2005).

Os estudos mostram igualmente que a aparência ou idade das vítimas não são determinantes. O que determina é a relação de desigualdade de poder entre o perpetrador e a possível vítima. Desta forma, o assédio sexual é um problema que afecta milhões de mulheres que, enquanto vítimas, enfrentam enormes dificuldades para se livrarem dos seus perpetradores, tendo que optar, muitas vezes, por sofrer em silêncio. Tal como a violação por estranhos, o stalking e outras formas de violência contra as mulheres fora do âmbito da violência doméstica, o assédio sexual não tem, em Portugal, nem visibilidade, nem legislação adequada, e, conseqüentemente, não existem as respostas sociais necessárias às vítimas.

No entanto, as situações de assédio sexual consubstanciam a violação de princípios constitucionalmente consagrados, como o princípio da dignidade da pessoa humana (Constituição da República Portuguesa, Decreto de 10 de abril de 1976, artigo 1 CRP), o princípio da igualdade (Constituição da República Portuguesa, Decreto de 10 de abril de 1976, artigo 13.º CRP) e, conseqüentemente, o princípio de proibição de discriminação em função do sexo (Constituição da República Portuguesa, Decreto de 10 de abril de 1976, artigo 13 n.º 2 CRP).

Ao nível europeu, a noção de assédio sexual consta de diversos diplomas legais, como a Recomendação 92/131/CEE da Comissão de 27 de novembro de 1991 e respetivo Código de Conduta no domínio da luta contra o Assédio Sexual anexo à Recomendação 92/131/CEE da Comissão; Diretiva 2004/113/CE do Conselho de 13 de dezembro de 2004; Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006; Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho (COM (2007) 686 final); e, mais recentemente, o artigo 40 da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à

Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (2011) – que compromete os Estados-Partes à adoção de sanções penais ou outras, a fim de prevenir o assédio sexual.

Porém, como afirmado por Magalhães (2011) “o silenciamento e a cultura patriarcal têm contribuído para que o assédio sexual seja uma prática social com impunidade em Portugal” (p. 107). No Código Penal Português, optou o legislador por não criminalizar de forma explícita o assédio sexual, não obstante o artigo 29 n.º 2 do Código de Trabalho Português, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, prever legalmente a noção de assédio sexual no local de trabalho, proibindo tal conduta. Entendemos que a não criminalização pode gerar atitudes permissivas em relação às situações de assédio. Consideramos que a tipificação do assédio sexual como crime produz efeitos dissuasores, uma vez que é transmitida uma mensagem clara de que este comportamento é inaceitável e punido, tendo em vista a proteção da dignidade e liberdade da pessoa humana.

Os EUA foram o primeiro país a abordar criminalmente a questão do assédio sexual na década de 70<sup>2</sup>. Seguiram-se países como o Canadá, que em 1993 criminalizou o assédio em situações em que este comportamento se insira na lista taxativa avançada pelo código penal e gere receio justificado na vítima. Mais recentemente países como a França, em 1994, a Espanha, em 1995, ou o Brasil, em 2001 – também criminalizaram o assédio sexual.

Enquanto forma de violência em contexto de trabalho, o assédio sexual é hoje um dos riscos psicossociais que mais afeta a saúde de trabalhadoras e trabalhadores em todo o mundo, a par do álcool e drogas, do stress, do tabaco e do HIV (Cruz & Klinger, 2011), sendo encarado pela OIT como um obstáculo ao trabalho digno por comprometer o usufruto de direitos laborais.

Uma boa parte das organizações tem interesse em desenvolver contextos de trabalho, onde o respeito à dignidade não seja um discurso vazio, mas algo materializado no seu ambiente quotidiano. Sabemos que as organizações procuram construir uma imagem de seriedade, de respeitabilidade, de confiança, de comunidade, que se fundamenta em diversos pilares da responsabilidade social das organizações, sendo do seu interesse prevenir e sancionar atitudes que possam prejudicar a sua produtividade e a sua imagem, bem como reduzir custos de litígios, de absentismo, de interrupções de trabalho e/ou de rotatividade do pessoal. Portanto, as organizações devem implementar políticas capazes de prevenir esse tipo de prática, não apenas por uma questão de direitos humanos, mas porque esse tipo de comportamento produz resultados nocivos tangíveis para si próprias (De Freitas, 2001).

Recentemente, o *Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes* revelou que 62% de dirigentes na área de segurança e saúde no trabalho, dos serviços públicos portugueses, preocupam-se

---

<sup>2</sup> Vide *Banes v. Costle, D.C. Circ. 1977 (Mackinnon, 2001, pp. 925-927)* e *Rogers v. EEOC, 5th Cir. 1971 (Mackinnon, 2001, pp.950-951)*.

com a existência de comportamentos violentos, como o assédio ou a intimidação, apesar de apenas 6% destes serviços ter implementado um procedimento formal de resposta ou denúncia (González, Cockburn & Irastorza, 2009).

Em geral, as empresas gerem os riscos psicossociais através de ações de formação e implementação de alterações na organização do trabalho. Muitas têm reconhecido a necessidade de sensibilizar os seus quadros para o assédio sexual no local de trabalho, tendo introduzido a formação num estágio inicial, mesmo durante o processo de recrutamento ou nas primeiras semanas de trabalho (McCann, 2005).

Normalmente, os programas de formação dirigem-se aos serviços jurídicos, recursos humanos ou outros serviços com competência no procedimento formal de denúncia e abordam formas adequadas de lidar com este tipo de situações. Porém, estes serviços costumam encontrar dificuldades em intervir, uma vez que as denúncias, quando apresentadas, são casos isolados que nem sempre acolhem solidariedade por parte de demais trabalhadoras e trabalhadores.

Portanto, algumas organizações apostam na construção de uma cultura de prevenção e optam por estruturar a sua formação através de metodologias ativas: apresentam situações de assédio – por exemplo, através da realização de *role-plays* ou dramatizações – e possibilitam às pessoas a discussão participada sobre se o comportamento testemunhado constitui ou não uma experiência de assédio sexual e o debate sobre as formas mais adequadas de resolução da situação (McCann, 2005).

Constituindo-se como a forma mais prevacente de vitimização sexual, é urgente demonstrar à sociedade que tais comportamentos não são toleráveis em contexto de trabalho, que todas as cidadãs e cidadãos têm o direito de desenvolver o seu trabalho livre de comportamentos persecutórios que acabam por ter repercussões na sua saúde física e mental. Ansiedade, medo, insónias, dores de cabeça, diminuição das capacidades cognitivas, depressão, são algumas consequências de que as vítimas podem sofrer, sobretudo se o assédio for prolongado no tempo, criando significativas disrupções na vida de trabalho e nas relações pessoais das pessoas assediadas (Lenhart, 2004). A ausência de consciência coletiva da natureza social da questão não ajuda a resolver a problemática, permanecendo o assédio sexual como fonte de discriminação de género no local de trabalho (Amâncio & Lima, 1994).

Enquanto organização de carácter feminista e que luta pelos direitos humanos das mulheres, a UMAR tem vindo a trazer a público este problema social através da realização de diversas ações de sensibilização para a sociedade civil, tais como tertúlias, debates, acções de rua, entre outras. Este tipo de atividades permitem não apenas a denúncia do problema mas constituem igualmente estratégias de prevenção que poderão, como finalidade, conduzir à mudança da legislação e à criação de dispositivos de apoio às vítimas.

Visando contribuir para a mudança social, em 2008, a UMAR promoveu a 'Rota dos Feminismos' com o tema dos estereótipos sobre as mulheres, realizando pequenas performances em diversos pontos do país.

Esta iniciativa, além de ter permitido a sensibilização em torno da estereotipia que ainda recai sobre as raparigas e as mulheres, possibilitou perceber que, fora dos grandes centros urbanos, permanecem uma ideologia e pensamento patriarcais muito arraigados que se constituem como obstáculos à emancipação enquanto raparigas e jovens mulheres e à erradicação da violência contra as mulheres.

No decorrer de 2011, com o apoio da Embaixada do Reino dos Países Baixos, a UMAR organizou a 'Rota dos Feminismos contra o Assédio Sexual, na rua, nos espaços públicos e no trabalho', cujo percurso se fez por várias etapas do Sul ao Norte de Portugal Continental, promovendo tertúlias, debates, performances, recolha de questionários e a organização de um Seminário Internacional. Pretendeu-se, com isto, consciencializar a sociedade civil e trazer esta problemática para a agenda política, de modo a despoletar políticas sociais que combatam situações deste tipo, já que constituem atentados aos direitos humanos.

Das recomendações do anterior projeto desenvolvido pela UMAR surgem como prementes<sup>3</sup>:

- a) Investigação sobre o problema – qualitativa e quantitativa
- b) Iniciativa legislativa
- c) Prevenção/intervenção primária
- d) Respostas às vítimas de assédio sexual (linha SOS, atendimento jurídico e psicológico)

Assim, neste momento a UMAR promove o projeto Assédio Sexual. Quebrar Invisibilidades, Construir uma Cultura de Prevenção e Intervenção que pretende trabalhar em rede com a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), sindicatos, departamentos de recursos humanos de empresas, escolas profissionais e autarquias, no sentido de melhor caracterizar o assédio sexual, em especial nos locais de trabalho, e sensibilizar para a intervenção, contribuindo para a alteração de mentalidades ao integrar a igualdade de género nas práticas quotidianas e nas relações profissionais; promover o atendimento e acompanhamento a situações e vítimas de assédio sexual, sensibilizar a sociedade para a construção de uma cultura de prevenção e de intervenção em relação a este fenómeno.

Pretende-se ainda contribuir para que se inicie um processo de alteração da legislação, permitindo a tipificação do assédio sexual como crime no código penal e a criação de mecanismos de apoio às vítimas.

Neste sentido, apresenta-se uma proposta de alteração legislativa do assédio sexual, que no nosso parecer permitirá uma melhor tutela dos direitos, liberdades e garantias de todas as pessoas.

<sup>3</sup> Vide Relatório sobre projecto "Rota dos Feminismos contra o Assédio Sexual" no site [www.umarfeminismos.org](http://www.umarfeminismos.org), entregue também em versão de papel à CIG, à CITE e à Embaixada do Reino dos Países Baixos.

## PROPOSTA DE PROJETO-LEI

### REGIME JURÍDICO APLICÁVEL AO ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

#### PREÂMBULO

Na área da protecção da liberdade e da auto-determinação sexual, verifica-se um *deficit* de intervenção do Estado, nomeadamente em relação a comportamentos verbais ou não verbais de teor sexual, que não constituam actos sexuais de relevo, previstos e punidos no artigo 163.º, n.º 2 do Código Penal português, nem actos de exibicionismo ou contactos de natureza sexual, previstos e punidos como importunação sexual, no artigo 170.º do Código Penal português.

Os crimes referidos de coacção sexual e de importunação sexual, como são crimes punidos com pena inferior a três anos, não admitem a punibilidade da tentativa (artigo 23.º, n.º 1 do Código Penal português), deixando de fora da incriminação o comportamento designado por assédio sexual e que consiste, nos termos do artigo 40.º da Convenção de Istambul, num comportamento indesejado de natureza sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o intuito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Aproveitamos a oportunidade para propor um aumento da pena dos tipos legais de crime previstos no artigo 163.º e no artigo 164.º, n.º 2, ambos do Código Penal português, punidos, respectivamente, com pena até dois anos e com pena até três anos. Configurando o primeiro um crime de coacção sexual e o segundo um crime de violação, ambos sem os requisitos previstos no n.º 1 (violência ou ameaça grave). Nada justifica num crime contra a liberdade sexual das pessoas penas semelhantes a crimes patrimoniais pouco graves como o caso do furto. O princípio da dignidade da pessoa humana e a ideia de superioridade dos valores humanistas em relação ao património impõem esta alteração.

Pensa-se que uma em cada três mulheres terá sido ou é vítima de assédio sexual no trabalho, sendo este comportamento muito comum numa cultura machista e patriarcal, que vê as mulheres como objecto sexual e que explora a sua dependência económica em relação ao emprego. O assédio sexual é um grave problema social que afeta sobretudo as mulheres. Persiste de forma oculta, insidiosa, no espaço público e nos locais de trabalho, com quase total impunidade para os perpetradores. A par do álcool, do stresse, do tabaco e do HIV, esta forma de violência de género constitui, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), um dos cinco principais fatores que afetam a saúde de tralhadoras(es) em todo o mundo.



Estando já estes comportamentos sancionados pelo artigo 29.º, n.º 4 do Código de Trabalho português como uma contra-ordenação, entende a UMAR que esta sanção é insuficiente, pois está em causa a violação de direitos fundamentais das vítimas, o direito ao livre desenvolvimento da personalidade e o direito à integridade pessoal, que incluem a liberdade e auto-determinação sexual (artigos 25.º e 26.º da Constituição da República Portuguesa). Não se aplica, portanto, o princípio da natureza do direito penal como *ultima ratio* de intervenção, pois estando em causa a protecção dos direitos e liberdades e garantias das mulheres, principais vítimas destes comportamentos, verifica-se um imperativo constitucional de criminalização para que se cumpra o quadro axiológico de valores da Constituição.

O assédio sexual, para além de violar direitos fundamentais da pessoa humana, é um comportamento que produz uma elevada danosidade social, em termos de custos psíquicos, económicos e sociais.

Para além de medidas sociais e educacionais, justifica-se a intervenção do direito penal, devido ao seu efeito preventivo e dissuasor.

Outras ordens jurídicas congéneres da nossa já adoptaram este caminho. É o caso do direito penal espanhol e do direito penal francês, que prevêm, no Código Penal, a punição do assédio sexual no trabalho, com a seguinte formulação:

Artigo 222-33 do Código Penal francês: «I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1º Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2º Sur un mineur de quinze ans ;

3º Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.”

Artigo 184.º do Código Penal espanhol: «1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.»

Também a Resolução do Conselho da Europa nº 90/C 157/02 de 29 de Maio de 1990 relativa à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, assim como as Directivas 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro e 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, indicam a necessidade de o Estado Português legislar em matéria de assédio sexual.

A presente proposta de lei também pretende reforçar a protecção da estabilidade do posto de trabalho da vítima, criar a obrigação de as empresas elaborarem um código deontológico de boas práticas em matéria de assédio sexual, permitir a detenção do autor dos factos em flagrante delito e alterar a distribuição do ónus da prova, fazendo recair sobre o empregador ou trabalhador acusado dos factos o ónus de demonstrar o consentimento da queixosa em relação ao seu comportamento de teor sexual ou que nunca adoptou o referido comportamento ou que, no contexto, este não assumiria, para a generalidade das pessoas, um significado sexual.

A inversão do ónus da prova destina-se a combater a elevadíssima taxa de cifras negras motivadas pelo medo de retaliações e pela dependência económica das vítimas em relação ao empregador, fazendo aumentar a eficácia da lei.

O assédio sexual nos locais de trabalho assume contornos de gravidade superior ao praticado noutros contextos, na medida em que a vítima vive dependente, para a sua sobrevivência económica e da sua família, da manutenção do posto de trabalho. Para além dos direitos à liberdade e auto-determinação sexual, está assim em causa o seu direito ao trabalho, protegido pela Constituição da República Portuguesa (artigo 58.º, n.º 1) e a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e

condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais (artigo 58.º, n.º 2).

O assédio sexual condiciona o acesso ao emprego, a manutenção do emprego ou promoções profissionais, e cria um ambiente de trabalho hostil e intimidatório através de propostas não desejadas, conversas ou comentários de conotação sexual.

Quando a vítima é do sexo feminino, como sucede na maior parte dos casos, o assédio sexual comporta duas formas de discriminação: a discriminação de género, resultante da visão das mulheres como objecto sexual, e a discriminação resultante de a mulher integrar o grupo dos trabalhadores/as e necessitar da estabilidade do seu posto de trabalho para sobreviver.

No assédio sexual, está, portanto, em causa um comportamento que assume dignidade penal para ser punido como crime, pois viola direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, o valor supremo da ordem jurídica.

## Capítulo I

### Disposições Gerais

#### **Artigo 1.º - Objeto**

A presente lei estabelece o regime jurídico aplicável ao assédio sexual no local de trabalho.

#### **Artigo 2.º - Definições**

Para efeitos de aplicação da presente lei, considera-se:

- a) «Vítima» a pessoa singular que sofreu um dano, nomeadamente um atentado à sua liberdade sexual, autodeterminação sexual, integridade física ou mental, bem como dano moral, directamente causado por acção ou omissão, no âmbito do crime de assédio sexual;
- b) «Vítima especialmente vulnerável» a vítima cuja especial fragilidade resulte, nomeadamente, da sua menoridade ou avançada idade, do seu estado de saúde, da relação de trabalho, gravidez ou da sua condição socioeconómica;
- c) «Agressor» quem de forma reiterada, ou não, fizer proposta, solicitar favores de natureza sexual, para si ou terceiro, ou adoptar um comportamento de teor sexual indesejado que humilhe, intimide, ofenda a vítima e coloque em causa a sua dignidade.

## Capítulo II

### Finalidades

#### **Artigo 3.º - Finalidades**

A presente lei estabelece um conjunto de medidas que têm por fim:

- a) Desenvolver políticas nas áreas da saúde e segurança no trabalho, dotando as entidades empregadoras bem como os poderes públicos de instrumentos adequados para atingir esses fins;
- b) Consagrar os direitos das vítimas, assegurando a sua protecção célere e eficaz;
- c) Criar medidas de protecção com a finalidade de prevenir e punir o assédio sexual no local de trabalho;
- d) Garantir os direitos económicos da vítima de assédio sexual, a fim de assegurar a sua autonomia, nomeadamente, o seu direito a um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de assédio sexual;
- e) Assegurar uma protecção jurisdicional célere e eficaz às vítimas de assédio sexual no local de trabalho;
- f) Assegurar a aplicação de medidas de coacção e reacções penais adequadas aos autores do crime de assédio sexual, promovendo a aplicação de medidas complementares de prevenção.

## Capítulo III

### Princípios

#### **Artigo 4.º - Princípio da igualdade**

Toda a vítima, independentemente da ascendência, nacionalidade, condição social, sexo, etnia, língua, idade, religião, deficiência, convicções políticas ou ideológicas, orientação sexual, cultural e nível educacional goza dos direitos fundamentais inerentes à dignidade da pessoa humana, sendo-lhe assegurada a igualdade de oportunidades, nomeadamente no local de trabalho, de modo a que desenvolva a sua profissão num ambiente de trabalho seguro e saudável e livre de assédio sexual.

#### **Artigo 5.º - Princípio do respeito e reconhecimento**

À vítima é assegurado, em todas as fases do processo judicial e laboral, tratamento com respeito pela sua dignidade pessoal.

#### **Artigo 6.º - Princípio da confidencialidade**

Sem prejuízo das demais disposições legais a entidade empregadora, seus representantes e demais intervenientes em processos disciplinares e de recepção e investigação das denúncias de assédio sexual no

local de trabalho têm o dever de assegurar o adequado respeito pela vida privada da vítima, bem como manter a confidencialidade das informações prestadas pela vítima e recolhidas na pendência do processo de averiguações dentro da própria empresa, sob pena de aplicação de multa até 120 dias.

## Capítulo IV

### Protecção policial e tutela judicial

#### **Artigo 7.º - Assistência específica à vítima**

O Estado assegura, gratuitamente nos casos estabelecidos na lei, que a vítima tenha acesso a consulta jurídica e a aconselhamento sobre o seu papel durante o processo e, se necessário, o subsequente apoio judiciário quando esta seja sujeito em processo penal.

#### **Artigo 8.º - Despesas da vítima resultantes da sua participação no processo penal**

À vítima que intervenha na qualidade de sujeito no processo penal, deve ser proporcionada a possibilidade de ser reembolsada das despesas efectuadas em resultado da sua legítima participação no processo penal, nos termos estabelecidos na lei.

#### **Artigo 9.º - Acesso ao Direito**

1 – É garantida à vítima, com prontidão, consulta jurídica a efectuar por advogado, bem como a célere e subsequente concessão de apoio judiciário, com natureza urgente, ponderada a insuficiência económica, nos termos legais.

2 – Quando o mesmo facto der causa a diversos processos, deve ser assegurada, sempre que possível, a nomeação do mesmo mandatário ou defensor oficioso à vítima.

#### **Artigo 10.º - Assessoria e consultadoria técnicas**

Os gabinetes de apoio aos magistrados judiciais e do Ministério Público previstos na Lei da Organização e funcionamento dos Tribunais Judiciais devem, sempre que possível, incluir assessoria e consultadoria técnicas na área do assédio sexual.

#### **Artigo 11.º - Gabinetes de atendimento e informação à vítima nos órgãos de polícia criminal**

1 – Os gabinetes de atendimento a vítimas a funcionar junto dos órgãos de polícia criminal asseguram a prevenção, o atendimento e o acompanhamento das situações de assédio sexual.

2 – Cada força e serviço de segurança constituem a sua rede de gabinetes de atendimento, dotados de condições adequadas, nomeadamente de privacidade, ao atendimento de vítimas.

3 – O disposto nos números anteriores deve igualmente ser concretizado, sempre que possível, nas instalações dos departamentos de investigação e acção penal.

### **Artigo 12.º - Celeridade Processual**

1 – Os processos por crime de assédio sexual têm natureza urgente ainda que não haja arguidos presos.

2 – A natureza urgente dos processos por crime de assédio sexual implica a aplicação do regime previsto no n.º 2 do artigo 103.º do Código de Processo Penal.

### **Artigo 13.º - Denúncia do crime**

1 – A denúncia de natureza criminal é feita nos termos gerais, sempre que possível, através de formulários próprios, nomeadamente autos de notícia padrão, criados no âmbito da prevenção, da investigação criminal e do apoio às vítimas.

2 – É ainda assegurada a existência de formulários próprios no âmbito do sistema de queixa electrónica, que garante a conexão com um sítio da Internet de acesso público com informações específicas sobre assédio sexual.

### **Artigo 14.º - Detenção**

1 – Em caso de flagrante delito por crime de assédio sexual, a detenção efectuada mantém-se até o detido ser apresentado a audiência de julgamento sob a forma de processo sumário ou a primeiro interrogatório judicial para eventual aplicação de medida de coacção ou de garantia patrimonial, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 143.º, no n.º 1 do artigo 261.º, no n.º 3 do artigo 382.º e no n.º 2 do artigo 385.º do Código de Processo Penal.

2 – Para além do previsto no n.º 1 do artigo 257.º do Código de Processo Penal, a detenção fora de flagrante delito pelo crime previsto no número anterior pode ser efectuada por mandado do juiz ou do Ministério Público, se houver perigo de continuação da actividade criminosa ou se tal se mostrar imprescindível à protecção da vítima.

3 – Para além das situações previstas no n.º 2 do artigo 257.º do Código de Processo Penal, as autoridades policiais podem também ordenar a detenção fora de flagrante delito pelo crime previsto no n.º 1, por iniciativa própria, quando:

- a) Se encontre verificado qualquer dos requisitos previstos no número anterior; e

- b) Não for possível, dada a situação de urgência e de perigo na demora, esperar pela intervenção da autoridade judiciária.

### **Artigo 15.º - Medidas de coacção urgentes**

1 – Após a constituição de arguido pela prática do crime de assédio sexual, o tribunal poderá, no prazo máximo de 48 horas, aplicar medida ou medidas de entre as seguintes, sem prejuízo das demais medidas de coacção previstas no Código de Processo Penal e com respeito pelos pressupostos gerais e específicos de aplicação nele referidos:

- a) Não adquirir, não usar ou entregar, de forma imediata, armas ou outros objectos e utensílios que detiver, capazes de facilitar a continuação da actividade criminosa;
- b) Não permanecer no local onde o crime tenha sido cometido ou onde trabalha a vítima;
- c) Não contactar com a vítima, com determinadas pessoas ou frequentar certos lugares.

2 – O disposto nas alíneas b) e c) do número anterior mantém a sua relevância mesmo nos casos em que a vítima tenha abandonado o local de trabalho, em razão da prática ou de ameaça séria do cometimento do crime de assédio sexual ou outro crime que coloque em causa a autodeterminação sexual, a liberdade sexual ou a integridade física da vítima. O abandono do local de trabalho pela vítima não obsta a que exerça, posteriormente, o seu direito de reintegrar o mesmo cargo no mesmo local de trabalho.

### **Artigo 16.º - Recurso à videoconferência ou à teleconferência**

1 – Os depoimentos e declarações das vítimas, quando impliquem a presença do arguido, são prestados através de videoconferência ou de teleconferência, se o tribunal, designadamente a requerimento da vítima, o entender como necessário para garantir a prestação de declarações ou de depoimento sem constrangimentos.

2 – O disposto no número anterior é aplicado, oficiosamente ou a requerimento, às vítimas residentes fora da comarca, ou da respectiva ilha, no caso das Regiões Autónomas.

### **Artigo 17.º - Declarações para memória futura**

1 – O juiz, a requerimento da vítima ou do Ministério Público, pode proceder à inquirição daquela no decurso do inquérito, a fim de que o depoimento possa, se necessário, ser tomado em conta no julgamento.

2 – O Ministério Público, o arguido, o defensor e os advogados constituídos no processo são notificados da hora e do local da prestação do depoimento para que possam estar presentes, sendo obrigatória a comparência do Ministério Público e do defensor.

3 – A tomada de declarações é realizada em ambiente informal e reservado, com vista a garantir, nomeadamente, a espontaneidade e a sinceridade das respostas, devendo a vítima ser assistida no decurso do acto processual por um técnico especialmente habilitado para o seu acompanhamento, previamente designado pelo tribunal.

4 – A inquirição é feita pelo juiz, podendo em seguida o Ministério Público, os advogados constituídos e o defensor, por esta ordem, formular perguntas adicionais.

5 – É correspondentemente aplicável o disposto nos artigos 352.º, 356.º, 363.º e 364.º do Código de Processo Penal.

6 – O disposto nos números anteriores é correspondentemente aplicável a declarações do assistente e das partes civis, de peritos e de consultores técnicos e acareações.

7 – A tomada de declarações nos termos dos números anteriores não prejudica a prestação de depoimento em audiência de julgamento, sempre que ela for possível e não puser em causa a saúde física ou psíquica de pessoa que o deva prestar.

## Capítulo V

### Alterações ao Código Penal

**Artigo 18.º - São aditados à secção I do capítulo V do título I do livro II do Código Penal os artigos 163.º -A e as als. c), d) e) e f) no artigo 179.º, com a seguinte redacção:**

«Artigo 163.º - A

Assédio Sexual

“1 – Quem, reiteradamente, fizer uma proposta, solicitar favores de natureza sexual, para si ou para terceiro, ou adoptar um comportamento de teor sexual indesejado que humilhe, intimide, ofenda e coloque em causa a dignidade da pessoa humana, incorre na prática de crime de assédio sexual punido com pena de prisão entre um a cinco anos.

2 – São equiparados ao assédio sexual os comportamentos que, ainda que não sejam reiterados, constituam uma grave forma de pressão para obter, a favor do assediador ou a favor de terceiro, uma



simulação ou um acto real de natureza sexual, se pena mais elevada não lhe couber por aplicação de outro tipo legal de crime.

3 – Incorre, igualmente, na prática do crime previsto no número 1 quem, nomeadamente:

- repetidamente seguir a vítima de lugar para lugar ou seus familiares;
- repetidamente comunicar com a vítima directa ou indirectamente ou seus familiares;
- repetidamente, observar a habitação e o local onde a vítima se encontra, trabalha;
- ameaçar a vítima ou seus familiares;

4 – Quem no âmbito dos números anteriores, assediar sexualmente vítima especialmente vulnerável em razão da idade, da saúde, deficiência física ou mental, gravidez ou da sua situação económica e social, será punido com uma pena de prisão entre quatro e sete anos.

5 – Quem no âmbito dos números anteriores, assediar sexualmente em co-autoria ou com cúmplices, será punido com uma pena de prisão entre cinco e oito anos.

6 – Não depende de queixa.

## Artigo 179.º

### Inibição e Proibições

- .....
- a) – .....
  - b) – .....
  - c) – Proibido do exercício de profissão especificada em sentença;
  - d) – Proibido da posse, porte e uso de armas, munições, explosivos, armas brancas ou outros objectos e utensílios que detiver, capazes de facilitar a continuação da actividade criminosa;
  - e) – Proibido de se aproximar, de frequentar e de residir na área residencial e de trabalho da vítima e seus familiares;
  - f) – Proibido de se aproximar e de comunicar ou tentar comunicar, de forma directa e indirecta, a vítima e seus familiares;

Por um período de dois a quinze anos.».

**Artigo 19.º - São alterados os seguintes artigos do Código Penal, os quais passam a ter a seguinte redacção:**

«Artigo 11.º

1 – .....

2 – As pessoas colectivas e entidades equiparadas, com excepção do Estado, de outras pessoas colectivas públicas e de organizações internacionais de direito público, são responsáveis pelos crimes previstos nos artigos 152.º - A e 152.º - B, nos artigos 159.º e 160.º, nos artigos 163.º a 166.º, sendo a vítima menor, e nos artigos 168.º, 169.º, 171.º a 176.º, 217.º a 222.º, 240.º, 156.º, 258.º, 262.º a 283.º, 285.º, 299.º, 335.º, 348.º, 353.º, 363.º, 367.º, 368.º-A e 372.º a 374.º, quando cometidos:

a).....

b).....

3 – .....

a).....

b).....

c).....

4 – .....

5 – .....

6 – .....

7 – .....

8 – .....

a).....

b).....

9 – .....

a).....

b).....

c).....

10 –.....

11 –.....

### Artigo 163.º

#### Coacção Sexual

1 – 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 praticar, consigo ou com outrem, acto sexual de relevo é punido com pena de prisão de três a oito anos.

2 – Quem, por meio não compreendido no número anterior e abusando de autoridade resultante de uma relação familiar, de tutela ou curatela, ou numa relação de médico-paciente ou professor-estudante, ou de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, ou aproveitando-se de temor que causou, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar acto sexual de relevo, consigo ou com outrem é punido com pena de prisão de dois a seis anos.

### Artigo 164

#### Violação

1 - .....

a).....

b).....

2 - Quem, por meio não compreendido no número anterior e abusando de autoridade resultante de uma relação familiar, de tutela ou curatela, ou de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, ou aproveitando-se de temor que causou, constranger outra pessoa:

- a) A sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, cópula, coito anal ou coito oral; ou
- b) A sofrer introdução vaginal ou anal de partes do corpo ou objectos;

é punido com pena de prisão de três a nove anos.

### Artigo 178.º

## Inibição do poder paternal e proibição do exercício de funções

1 – O procedimento criminal pelos crimes previstos nos artigos 163.º, 164.º, 165.º, 167.º, 168.º e 170.º, depende de queixa, salvo se forem praticados contra menor ou deles resultar suicídio ou morte da vítima.

2 – .....

3 – .....

4 – .....

## Capítulo VI

### Alterações ao Código de Trabalho

**Artigo 20.º - É aditado à divisão II da subsecção III da secção II do capítulo I do título II do livro I do Código de Trabalho o artigo 29.º-A, com a seguinte redacção:**

«Artigo 29.º-A

#### Código de conduta de prevenção e combate ao assédio sexual

1 – Ao empregador incumbe, após consulta dos sindicatos, adoptar um código de conduta de prevenção e combate ao assédio sexual sob pena de incorrer em contra-ordenação muito grave.

2 – Do código de conduta de prevenção e combate ao assédio sexual devem constar, entre outras, as seguintes disposições:

- a) definição do que é assédio sexual de acordo com o estipulado na lei;
- b) consagração do dever por parte da entidade empregadora de proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e sadio, livre de assédio sexual;
- c) previsão e funcionamento de um mecanismo de denúncia dos casos de assédio sexual dentro da própria empresa;
- d) previsão e funcionamento de um mecanismo de investigação dos casos de assédio sexual dentro da própria empresa;
- e) compromisso da entidade empregadora em como aplicará medidas disciplinares contra os trabalhadores-agressores, aquando da conclusão de processo disciplinar que determine a culpabilidade do agressor;

f) compromisso por parte da entidade empregadora de sigilo e confidencialidade quanto às partes e factos constantes dos processos disciplinares de assédio sexual;

g) divulgação no local de trabalho das disposições penais e laborais relevantes bem como o direito à indemnização por parte da vítima.

3 – Todos os trabalhadores têm direito a ter acesso e conhecimento do código de conduta em vigor na empresa.

4 – No que respeita ao mecanismo de denúncia de casos de assédio sexual, a vítima de assédio sexual deverá denunciar o caso junto da comissão de trabalhadoras/es constituída para a recepção de denúncias.

5 – A comissão mencionada no número anterior será constituída por cinco elementos nomeados de uma lista de trabalhadoras e trabalhadores da empresa com formação na área da igualdade de género. A nomeação é aleatória e feita caso a caso

6 – As trabalhadoras e os trabalhadores que integram a comissão mencionada no número quatro vinculam-se ao dever de sigilo.

7 – As trabalhadoras e trabalhadores designados no número anterior têm a seu cargo a análise da denúncia bem como da prova junta ao processo. Como prova complementar, poderão recolher de forma rápida e confidencial informação adicional. Finda a recolha de informação adicional, devem deliberar e comunicar a decisão à vítima, a qual tem cinco dias para recorrer da decisão.

8 – O recurso será apreciado por uma nova comissão constituída por três trabalhadoras/es que constem da lista mencionada no número quatro. A comissão que apreciará o recurso deve recolher informação adicional de forma célere e confidencial. Devendo no prazo máximo de 30 dias informar a vítima da decisão de recurso.

9 – Caso a decisão do número anterior seja improcedente o processo é arquivado. Caso a decisão do número anterior seja procedente, a mesma é comunicada ao superior hierárquico do trabalhador-agressor com indicação de qual a sanção ou medida disciplinar a adoptar e qual o prazo da adopção da mesma sanção.

10 – Caso o trabalhador-agressor seja reincidente na prática de assédio sexual deverá a entidade empregadora despedi-lo com justa causa.

11 – A confidencialidade a que estão obrigadas as trabalhadoras e trabalhadores envolvidos na recepção da denúncia de assédio sexual e na investigação da mesma, cessa para efeitos de testemunho em tribunal.

**Artigo 21.º - É alterado o seguinte artigo do Código de Trabalho:**

«Artigo 29.º

- 1 – .....
- 2 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior, na medida em que configura também uma situação de violência sexual.
- 3 – .....
- 4 – .....
- 5 – É nulo o despedimento que tenha por base a denúncia, rejeição ou testemunho de assédio sexual.
- 6 - Em caso de assédio sexual, incumbe ao empregador provar o consentimento da trabalhadora.
- 7 – Constitui justa causa de resolução de contrato pela trabalhadora e pelo trabalhador, a prática de assédio sexual por, nomeadamente, superior hierárquico, inferior hierárquico, colega, cliente.»

Capítulo VII

Disposições finais

**Artigo 22.º - Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor 30 dias após sua publicação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amâncio, Lígia & Lima, Luísa. (1994). *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Ministério do Emprego e Segurança Social.

Cruz, Adrienne & Klinger, Sabine (2011) *Gender-based violence in the world of work: overview and selected bibliography*, Geneva: International Labour Office.

De Freitas, Maria Ester (2001) Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações, *Revista de Administração de Empresas*, 41, 2, 8-19.

González, Eusebio Rial, Cockburn, William & Irastorza, Xabier (2010). *ESENER - European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, Belgium: European Agency for Safety and Health at Work.

Lenhart, Sharyn Ann (2004) *Clinical Aspects of Sexual Harassment and Gender Discrimination. Psychological Consequences and Treatment Interventions*, New York: Brunner-Routledge.

Mackinnon; Catherine A. (2001) *Sex Equality*; New York, University Casebook Series; Foundation Press.

McCann, Deirdre (2005): *Sexual harassment at work: National and international responses*, Geneva: International Labour Office.

Magalhães, Maria José (2011). *Assédio Sexual: um problema de direitos humanos das mulheres*. In Ana Isabel Sani (coord.) (2011). *Temas de vitimologia: realidades emergentes na vitimação e respostas sociais*, pp.101-113. Coimbra: Almedina.

Magalhães, Maria José (coord.). (2012). *Relatório Final do Projeto Rota dos Feminismo contra o Assédio Sexual nos Espaços Públicos, na Rua e no Trabalho* (não publicado).

## ANEXO

### CARACTERIZAÇÃO DA UMAR

A UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta é uma associação de mulheres constituída em 12 de Setembro de 1976, sem fins lucrativos, cujo estatuto é de uma Organização Não Governamental (ONG) de Mulheres, sendo reconhecida como pessoa coletiva de utilidade pública publicado em DR (2ª série) n.º 147, em 30 de Julho de 2010.

A UMAR é uma ONG de âmbito nacional, com sede em Lisboa, no Centro de Cultura e Intervenção Feminista - espaço que dinamiza - e cujo trabalho de intervenção cobre o território litoral de Portugal Continental (Braga, Porto, Coimbra, Lisboa e Península de Setúbal) e da região da Madeira. A UMAR assume-se como uma associação feminista e conta com uma história de três décadas na defesa dos direitos das mulheres. A Igualdade de Género, a luta contra o sexismo na sociedade e a solidariedade feminista constituem vertentes de intervenção da associação como se pode comprovar pelos seus estatutos:

- Defender os direitos das mulheres nas leis e na vida;
- Promover a afirmação social, económica e política das mulheres e a sua participação paritária em todas as esferas de decisão;
- Opor-se a todas as formas de discriminação e de violência sobre as mulheres e promover formas de solidariedade;
- Combater todas as formas de exclusão social das mulheres, nomeadamente as que estão ligadas à feminização da pobreza;
- Promover ações de formação e informação que contribuam para uma maior consciencialização e afirmação das mulheres, enquanto trabalhadoras e cidadãs intervenientes;
- Valorizar o papel das mulheres no desenvolvimento das suas regiões;
- Defender medidas de ação positiva que permitam um maior acesso das mulheres à decisão política;
- Elaborar estudos, publicações e desenvolver seminários, debates e outras ações de interesse para as mulheres, contribuindo para a afirmação do feminismo, enquanto corrente plural de pensamento e acção na sociedade portuguesa;
- Desenvolver redes e ações de intercâmbio e parceria a nível nacional e internacional, dentro dos princípios da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

A vocação internacionalista do feminismo expressa-se na UMAR através da sua ligação a redes feministas mundiais como é o caso da Marcha Mundial de Mulheres (MMM), de redes europeias contra a violência de género, de defesa dos direitos de mulheres migrantes (Rede Europeia das Mulheres Migrantes), contra o tráfico de mulheres, pelos direitos sexuais e reprodutivos, bem como redes de estudos sobre as mulheres,



feministas e de género, tendo a UMAR estado representada em diversos seminários, conferências e formações internacionais.

Caracterizando o trabalho que a UMAR tem desenvolvido no decorrer da sua existência, é possível destacar uma área prioritária de intervenção através da qual associação se tem destacado, desde meados da década de 1990, e é hoje amplamente reconhecida: a da violência contra as mulheres, e especificamente a da violência doméstica. Actualmente, a UMAR dispõe de estruturas de apoio (promovendo Grupos de Ajuda Mútua), atendimento (presencial e telefónico) e acompanhamento (psicológico, jurídico e social) a mulheres vítimas de violência conjugal em Almada e no Porto. A UMAR gere ainda duas Casas de Abrigo da rede pública e um Banco Diário de Crise/Risco. De destacar, ainda, o trabalho da prevenção da violência de género nas escolas, a intervenção comunitária, a realização de seminários, debates, conferências com especial relevo para o Congresso Feminista 2008, o Seminário Internacional “Laços e Fronteiras. Metodologias de Apoio a Vítimas de Tráfico” (2010) e o Seminário Internacional “Assédio Sexual nos Espaços Públicos e no Trabalho (2011), ambos na Fundação Calouste Gulbenkian em Lisboa.

O reconhecimento do esforço e do trabalho que a UMAR tem vindo a desenvolver na defesa e na promoção da Igualdade de Género pode ser atestado pela sua integração no Conselho Consultivo da extinta CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, agora CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, onde a associação integrou diversos grupos de trabalho ligados às temáticas da igualdade, género e violência, tendo sido auscultada, assim como outras organizações não governamentais, aquando da preparação dos seguintes planos estratégicos nacionais: Plano Nacional contra a Violência Doméstica, Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e Não Discriminação e Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos, desde 2007. Destaque-se, ainda, o envolvimento da UMAR no grupo de trabalho intersectorial responsável pela elaboração do I, II e III Programa de Acção para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina.

A associação tem ainda em curso projetos que mereceram a aprovação do POPH/QREN/FSE: Informar e Sensibilizar para a Intervenção contra a Violência de Género; Assédio Sexual. Quebrar Invisibilidades, Construir uma Cultura de Prevenção e Intervenção; Quebrar Barreiras: Envelhecer segundo um Perspectiva da Igualdade de Género; Pluridiversidade: Representações sociais e Igualdade de Género na Publicidade; Rede de Intervenção Integrada, Intersectorial e Multidisciplinar no combate à Violência Doméstica e ao Tráfico de Seres Humanos, Mudanças com Arte II.

No passado, a associação teve em curso vários projetos aprovados pelo POPH/QREN/FSE: Biblioteca Itinerante pela Igualdade de Género - BIIG- Alentejo; BIG- Escola da Igualdade; Corta a Rede, Sensibilizar e Prevenir contra o Tráfico de Seres Humanos e Mudanças com Arte I.

Uma área de grande importância na intervenção da UMAR, desde 2005, é o Centro de Documentação e Arquivo Feminista Elna Guimarães (CDAFEG). De Agosto de 2007 a Novembro de 2008 deu-se início e desenvolveu-se o projeto «Partilha do Conhecimento On-line» financiado pela UMAR e pelo Programa Operacional da Sociedade do Conhecimento (POSC), e que contou com o apoio da Fundação Mário Soares na digitalização de documentos. Tem sido realizada a catalogação informática da documentação existente e a digitalização de documentos de arquivo. Estes e outros recursos estão disponíveis online em regime de acesso gratuito e universal no portal do CDAFEG: [www.cdofeminista.org](http://www.cdofeminista.org). O CDAFEG teve uma parceria europeia através do projecto FRAGEN com o ALETTA – Institute for Women’s History em Amesterdão, cujos resultados estão online: [www.fragen.nu](http://www.fragen.nu).