

# ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO



Projecto 085677/2012/973 financiado por:



# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## O que é o Assédio Sexual?

Organização Internacional de Trabalho (OIT)

- ❖ “**Insinuações, contactos físicos forçados, convites impertinentes** desde que apresentem uma das seguintes características:
  - ❖ constituir uma **condição** clara para **dar ou manter o emprego**;
  - ❖ influenciar nas **promoções da carreira** da pessoa assediada;
  - ❖ **prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar** a vítima.”
- ❖ Outras noções de assédio sexual no Direito europeu:
  - ❖ Recomendação 92/131/CEE da Comissão;
  - ❖ Código de Conduta contra o assédio sexual (anexo à Recomendação 92/131/CEE da Comissão);
  - ❖ Directiva 2004/113/CE do Conselho;
  - ❖ Convenção de Istambul do Conselho da Europa.

## Convenção de Istambul

Art. 40º

“Assédio Sexual”

As Partes tomarão as medidas legislativas ou outras necessárias para assegurar que qualquer **conduta indesejada verbal, não-verbal ou física, de carácter sexual, tendo como objectivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando esta conduta cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo**, seja objecto de sanções penais ou outras sanções legais.

### Assédio sexual no local de trabalho enquanto risco psicossocial

- ❖ Enquanto **forma de violência** em contexto de trabalho, o assédio sexual é hoje um **risco psicossocial**.
- ❖ Afeta a saúde das pessoas trabalhadoras em todo o mundo, a par do **álcool** e **drogas**, do **stress**, do **tabaco** e do **HIV** (Cruz & Klinger, 2011).
- ❖ É encarado pela OIT como um **obstáculo** ao **trabalho digno** por **comprometer** o gozo de **direitos laborais**.

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## Consequências psicológicas e físicas

- ❖ Sentimento de constrangimento e humilhação
- ❖ Auto-culpabilização, vergonha
- ❖ Medo de retaliação, silenciamento
- ❖ Ansiedade, stress, insónias, dores de cabeça, depressão
- ❖ Diminuição da auto-estima
- ❖ Diminuição das capacidades cognitivas e de concentração
- ❖ Distúrbios de disfunção sexual
- ❖ Somatizações, medos obsessivos
- ❖ Abuso de substâncias psicoactivas (Gutek, 1985; Koss *et al*, 1994; Dias, 2008; Magalhães, 2011)

## Consequências relacionais e organizacionais

- ❖ Diminuição do desempenho no trabalho
- ❖ Problemas de adaptação
- ❖ Perturbação nas relações de trabalho, interpessoais e na família (Koss *et al*, 1994; Dias, 2008; Magalhães, 2011)

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## Assédio sexual no local de trabalho em Portugal

### Estado da arte:

- ❖ Primeiro **inquérito nacional** sobre **assédio sexual no mercado de trabalho** foi promovido pela **CITE**, em **1988-1989**, mostrou que o assédio estava insidiosamente inserido na sociedade portuguesa, com **consequências para as vítimas (direito ao trabalho, saúde e bem-estar** - Amâncio & Lima, 1994).
- ❖ Apenas em 2011 foi feito novo estudo de diagnóstico, promovido pela **UMAR**, por ocasião do projecto “**Rota dos Feminismos contra o Assédio Sexual**”, financiado pela Embaixada do Reino dos Países Baixos.

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## Assédio sexual no local de trabalho em Portugal

**Rota dos Feminismos contra o Assédio Sexual** revelou:

- ❖ Persistência da responsabilização ou **culpabilização das vítimas**, porque se “insinuam aos homens”, porque “lhes dão confiança” ou porque podem “**controlar as situações se assim o quiserem**”;
- ❖ Existência de uma **representação** das situações de **assédio sexual como** situações de **sedução** ou *flirt*,
- ❖ Relato de **situações de assédio sexual**, em especial de mulheres, por parte de **27%** das pessoas inquiridas, vividas por si ou por familiares, principalmente nos **locais de trabalho** (Magalhães, 2012).

## Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

### Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER)

#### Média na Europa:

- ❖ Cerca de **77%** de **representantes das empresas** considera ser **útil informação e apoio** na forma como devem «lidar com questões específicas, como a violência, o assédio ou o stresse».
- ❖ Cerca de **37% das empresas** afirma que a **intimidação** ou o **assédio** são motivo de alguma ou muita preocupação (havendo maior representatividade nos setores da saúde, ação social e educação).
- ❖ Cerca de **30% das empresas** declara **ter implementado procedimentos** para lidar com a intimidação ou o assédio.



# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER)

### Em Portugal:

- ❖ Cerca de **62% de dirigentes** na área de segurança e saúde no trabalho, dos serviços públicos portugueses, preocupam-se com a existência de comportamentos violentos, como o assédio ou a intimidação.
- ❖ Apenas **6%** destes serviços afirma ter implementado um **procedimento formal de resposta ou denúncia**.

### Responsabilidade Social das Empresas:

- ❖ 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**.
- ❖ É 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 (De Freitas, 2001).
- ❖ Em geral, as **empresas gerem os riscos psicossociais** através de **ações de formação** e implementação de **alterações na organização do trabalho** (McCann, 2005).

### Responsabilidade Social das Empresas:

- ❖ 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
  - ❖ possibilitam a **discussão participada** sobre se o comportamento testemunhado constitui ou não uma experiência de assédio sexual
  - ❖ **Debate** sobre as **formas** mais **adequadas** de **resolução** da situação (McCann, 2005).

## Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

- ❖ A falta de visibilidade do assédio sexual como uma violação dos direitos humanos e uma violência – sobretudo – contra as mulheres
- ❖ As representações sociais despenalizadoras do assédio sexual enraizadas na sociedade portuguesa



**UMAR realizou estudo comparado**

**Analisar o alcance da lei laboral portuguesa**

Comparar com disposições legais dos ordenamentos jurídicos:

- ❖ canadano (criminalização em 1993)
- ❖ francês (criminalização em 1994)
- ❖ espanhol (criminalização em 1995)
- ❖ brasileiro (criminalização em 2001)

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## Lei Laboral

❖ Brasil, Canadá, Espanha, França e Portugal têm disposições laborais semelhantes quanto à reação ao assédio sexual:



Rescisão contratual com direito ao pagamento de indemnização



por violação do dever de proporcionar um ambiente de trabalho seguro, sadio, livre de assédio sexual



Em caso de despedimento ilícito (nulo) o/a trabalhador/a pode optar por:



Reintegração com direito a indemnização



Rescisão contratual com direito a indemnização

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## Lei Laboral

Canadá e Espanha



Prevêem a adoção de **Códigos de Conduta**



**Empresas/ Administração Pública**



**Mecanismos internos  
de recepção, investigação e sanção  
de denúncias de assédio sexual**

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## Lei Portuguesa – Código de Trabalho

Prevê a proibição do assédio sexual. **A violação desta proibição constitui uma contra-ordenação muito grave** (art.º 29 n.ºs 2 e 4 do CT).

### Artigo 29.º Assédio

1 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em **factor de discriminação**, praticado aquando do **acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional**, com o objectivo ou o **efeito de perturbar ou constranger** a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um **ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador**.

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.

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## O que fazer?

- ❖ Os serviços jurídicos, recursos humanos ou outros serviços com competência no procedimento formal de denúncia 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.
- ❖ A grande **vulnerabilidade** das pessoas que são **vítimas** de assédio sexual, em especial mulheres, nas condições atuais de **precariedade laboral**, leva-nos a concluir da enorme importância de **agir**, possibilitando **respostas psicossociais e jurídicas** até agora inexistentes.



## Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

### Estruturas formais de denúncia:

Procedimentos e formas para a denúncia de situações de assédio sexual devem contemplar as seguintes **informações**:

- ❖ **Como, quando e a quem** se deve dirigir a vítima na empresa;
- ❖ Formas e meios de denúncias (e.g.: **formulário online**, indicação de 1 pessoa **representante do pessoal, conselho de ética**, etc.);
- ❖ Definição e **atribuição de funções e responsabilidades** da entidade empregadora, dirigentes, chefias e pessoas supervisoras, trabalhadoras e trabalhadores, colegas de trabalho e outras pessoas envolvidas no assédio sexual denunciado;

## Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

### Estruturas formais de denúncia:

Passos a seguir no procedimento formal de **investigação de denúncias** de assédio sexual:

- ❖ **Como e quando** deve a investigação ser conduzida;
- ❖ O que deve ser **objeto de investigação**;
- ❖ **Atribuição de responsabilidades** à entidade empregadora, dirigentes, chefias e pessoas supervisoras, trabalhadores, trabalhadoras, colegas de trabalho e outras pessoas envolvidas no processo;
- ❖ Tramitação da investigação (descrição pormenorizada);
- ❖ Registo e arquivo do processo.

## Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

### Estruturas formais de apoio jurídico e psicossocial a vítimas:

Refletir com as mulheres sobre os bloqueios existentes e encontrar meios e estratégias para os ultrapassar:

- ❖ Aconselhamento jurídico;
- ❖ Aconselhamento psicossocial e apoio psicológico;
- ❖ Redes sociais de apoio:
  - ❖ Grupos de discussão focalizada sobre assédio sexual com raparigas, jovens e mulheres adultas.
  - ❖ Criação de grupos de ajuda mútua.

## Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

### Estruturas formais de prevenção:

- ❖ **Proibição do comportamentos de assédio sexual nos Códigos de Ética** das organizações:
  - ❖ *Código de Conduta e Diretrizes de Ética*
  - ❖ *Diretrizes de Ética Comercial*
  - ❖ *Princípios de Conduta do Fornecedor: Diretrizes*
- ❖ Organização de **programas de formação informativos e preventivos** de situações de assédio sexual:
  - ❖ No processo de recrutamento;
  - ❖ No estágio inicial de integração na empresa;
  - ❖ Numa fase posterior de desenvolvimento na carreira.

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## Considerações finais

- ❖ O assédio sexual não tem previsão autónoma ao nível do Código Penal
- ❖ Privilegiar a protecção da dignidade da pessoa humana, o direito ao livre desenvolvimento da personalidade e o direito à integridade pessoal, que incluem a liberdade e auto-determinação sexual
- ❖ Previsão de comportamentos verbais ou não verbais de teor sexual que não constituam actos sexuais de relevo, punidos pelo art. 163º do C.P., nem actos de exibicionismo ou contactos de natureza sexual, punidos como importunação sexual no art. 170º do C.P.

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## Considerações finais

- ❖ O assédio enquanto comportamento que produz uma elevada danosidade social, em termos psíquicos, económicos e sociais, justifica de *per si* a intervenção do Direito Penal
- ❖ A intervenção penal permite preservar a dignidade da pessoa humana em situações de assédio e, por conseguinte, a liberdade e auto-determinação sexual
- ❖ A previsão penal do assédio tem efeitos preventivos e repressivos em relação ao agente do crime

## Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

### A UMAR propõe:

- ❖ A criminalização do assédio sexual, devendo ser atribuída natureza pública ao crime
- ❖ Previsão de medidas de coacção que protejam a vítima do agente do crime
- ❖ 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.

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## 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;



## Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

«Artigo 163.º - A  
Assédio Sexual

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.”

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

## 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.”

## Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

A UMAR propõe:

- ❖ No âmbito da legislação laboral, deve ser estabelecido um mecanismo de denúncia e investigação dos casos de assédio dentro da empresa, com respeito pelo sigilo e confidencialidade
- ❖ Constituir justa causa de resolução de contrato pelo/a trabalhador/a, a prática de assédio sexual;
- ❖ Deve incumbir à entidade patronal provar a objectividade do despedimento

## Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

A UMAR propõe:

- ❖ Protecção da estabilidade do posto de trabalho da vítima por forma a ser possível a detenção do autor dos factos em flagrante delito;
- ❖ Despedimento com justa causa para trabalhador/a-agressor/a reincidente.

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

«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;

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

«Artigo 29.º-A

Código de conduta de prevenção e combate ao assédio sexual

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.

## Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

«Artigo 29.º-A

Código de conduta de prevenção e combate ao assédio sexual

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.

# Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades

«Artigo 29.º-A

Código de conduta de prevenção e combate ao assédio sexual

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.



Obrigada pela atenção!

