

Seminário internacional “Assédio sexual e moral no local de trabalho”

3 de junho de 2015

Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas – ISCSP

Ex.ma Senhora Vice-presidente do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Professora Doutora Alice Trindade, em representação do Senhor Presidente, Professor Doutor Manuel Meirinho

Ex.mo Senhor Primeiro Secretário da Embaixada da Noruega, Dr. Bent Bakken

Ex.ma Senhora Dra. Teresa Almeida, Vice-Presidente da CIG, operadora de programa, em representação da Senhora Presidente, Dra. Fátima Duarte

Ex.ma Senhora Coordenadora do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Professora Doutora Anália Torres e respetiva equipa

Ex.ma Senhora Professora Doutora Lígia Amâncio

Ex.mos parceiros, Ex.mas parceiras nacionais e internacional, neste caso a Noruega. Thank you Liss, BjØrn and Per for coming.

Ex.mas Senhoras, Ex.mos Senhores,

É com muito gosto que me encontro aqui hoje no ISCSP, na qualidade de Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, para a abertura do Seminário internacional “Assédio sexual e moral no local de trabalho”, organizado pela parceria do projeto homónimo, aprovado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, EEA Grants, Área de Programa PT07 – Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, que se encontra em curso, e do qual a CITE é entidade promotora

Como é sabido, em Portugal, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é o mecanismo nacional com atribuições no que respeita à prossecução da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, criado em 1979¹, contando, hoje, com quase 36 anos.

Trata-se de um órgão colegial tripartido e equilátero, composto por representantes dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, e por representantes da Administração Pública que “tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições

¹ Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro. Atualmente, a orgânica da CITE encontra-se estabelecida no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo”.

No que diz respeito ao tema que hoje, aqui, nos interessa particularmente, saliento que a questão do assédio sexual e moral no local de trabalho constituiu uma das prioridades estabelecidas nas Grandes Opções do Plano para 2013 (Lei n.º 66-A/2012, de 31 de dezembro) e referidas na Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, as quais refletem a necessidade de dar continuidade ao processo de diálogo com os parceiros sociais no que se refere à situação das mulheres no mercado de trabalho, designadamente quanto ao desemprego, à persistência de diferenças salariais, aos mecanismos de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, ao acesso a cargos de direção e à prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho, tendo sido coordenada pela CITE a elaboração do *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*, publicado em 2013, ainda no âmbito da anterior presidência da CITE e que hoje aqui aproveito para saudar.

Saliento também a elaboração da publicação intitulada *Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho*, em parceria com a ACT, em 2012.

Não posso deixar, ainda, de referir, o estudo realizado e publicado em 1994, a pedido da CITE, pelas investigadoras Professora Doutora Lígia Barros Queiroz Amâncio e Professora Doutora Maria Luísa Pedroso de Lima, intitulado *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*.

No que respeita ao **projeto “Assédio sexual e moral no local de trabalho”**, que aqui hoje nos reúne, e que se inscreve no âmbito das prioridades antes referidas, é desenvolvido em parceria com o **Centro Interdisciplinar de Estudos de Género – CIEG**, a **Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT**, o **Centro de Estudos Judiciários – CEJ**, a **Ordem dos Advogados**, a **Câmara Municipal de Lisboa – CML**, a **GRAFE, Publicidade** e o parceiro norueguês **KS** (Norwegian Association of Local and Regional Authorities – KS).

O projeto tem como finalidade disponibilizar informação objetiva e atualizada sobre o fenómeno do assédio, sexual e moral, no local de trabalho, em Portugal, que suporte a ação das autoridades públicas, mas também a das entidades empregadoras, dos/as trabalhadores/as e dos/as seus/suas representantes, na prevenção e combate ao referido fenómeno, permitindo o seu diagnóstico e caracterização, bem

como sensibilizando, quer as vítimas ou as potenciais vítimas, quer os agentes que atuam na área do trabalho (como sejam, a título exemplificativo, os Inspetores e as Inspetoras da Autoridade para as Condições do Trabalho, os Procuradores e as Procuradoras da República, os Juízes e as Juízas) para a existência de práticas de assédio no local de trabalho.

Faz também parte integrante dos objetivos deste projeto a troca de experiências e boas práticas, nesta matéria, com a Noruega, um dos países cofinanciadores do Fundo que o suporta integralmente.

O projeto desenvolve várias atividades de diagnóstico e caracterização do assédio sexual e moral no local de trabalho, como sejam

- o Inquérito sobre o assédio sexual e moral no local de trabalho, cujos dados serão, de seguida, apresentados pela equipa do CIEG, coordenada pela Senhora Professora Doutora Anália Torres;
- a Análise comparativa da situação do assédio no trabalho em Portugal, em 1994 e em 2014;
- bem como a Análise comparativa da situação do assédio no local de trabalho em Portugal e na Noruega, sendo alguns dados hoje aqui apresentados por Liss Schanke, do parceiro norueguês KS;

Atividades de sensibilização e formação com a realização de ações de formação piloto para públicos estratégicos (como sejam a inspeção de trabalho, a magistratura e empregadores/as), bem como atividades como o presente Seminário e Conferência de encerramento do projeto, mais uma oportunidade de divulgar, sensibilizar e disseminar informação sobre a matéria em apreço.

Nesta Conferência final contamos apresentar os resultados de todo este trabalho de investigação e formação, que se materializa em:

- Um relatório de diagnóstico e caracterização do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal;
- Módulos de formação sobre prevenção e combate ao assédio sexual e moral no local de trabalho;
- Materiais de formação e sensibilização sobre assédio sexual e moral no local de trabalho.

Finalmente **gostaria de sublinhar que** o Código do Trabalho, **define o assédio**, no seu artigo 29.º, n.º 1, como sendo *todo 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.

O **n.º 2** do mesmo artigo, **define** ainda **o assédio sexual** como todo o *comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.*

O mesmo Código proíbe o assédio, quer moral, quer sexual, **prevendo expressamente que se pode tratar de um ato discriminatório em função do género, quando a sua motivação tem por fator fundamental o sexo da vítima, ou seja, quando acontece simplesmente pelo facto de se ser mulher ou homem.**

A este respeito, importa atender ao n.º 5 do artigo 25.º do referido diploma legal, **sobre repartição de ónus da prova, que só deve ser aplicável aos casos em que o assédio tenha um fundamento discriminatório, situação em que é ao/à trabalhador/a que cabe invocar e fundamentar a existência do assédio**, impendendo sobre a entidade empregadora o encargo de provar que o ato ou conduta não provêm de qualquer motivação discriminatória. Já nas situações em que o assédio não assenta em fatores discriminatórios é sobre o

trabalhador ou trabalhadora que impende a prova de todos os seus elementos, nos termos do n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil.

Em qualquer uma das situações, nos termos do n.º 4 do artigo 29.º do Código do Trabalho, **a ocorrência de assédio consubstancia uma contraordenação muito grave.**

Importante é ainda de referir que o artigo 28.º do já aludido Código estabelece que a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego lhe confere o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Importa também, aqui, sublinhar que estamos perante uma matéria discutida e legislada a nível europeu e internacional, e que é atentatória dos Direitos Humanos.

A título exemplificativo, refiro, apenas alguns instrumentos de Direito Internacional, como:

- a Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigo 23º);
- a Convenção 111 da OIT;
- a CEDAW;

- a Plataforma de Ação de Pequim,

e outras resoluções e diretivas, como por exemplo:

- a Diretiva 2002/73/EC que proíbe expressamente o assédio sexual e o considera como uma forma de discriminação em função do sexo;

- a Diretiva 2006/57/CE;

e o Acordo quadro de abril de 2007, entre confederações sindicais e patronais, sobre assédio e violência no trabalho.

Não me alongando mais, e agradecendo a vossa atenção, desejo um excelente dia de trabalho a todas e a todos.

Lisboa, CIEG, 3 de junho de 2015

JRG/AP