

# O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

SEMINÁRIO INTERNACIONAL  
ISCSP - INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS  
SOCIAIS E POLÍTICAS  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

1

LISBOA, 03 DE JUNHO DE 2015

Gostaria de começar a minha breve intervenção manifestando a necessária satisfação com esta iniciativa de colaboração entre autoridades públicas e representantes da sociedade civil, que culminou no presente seminário, na sequência de uma parceria intensa entre todas as entidades empenhadas no desenvolvimento deste projecto desde o seu momento inicial.

No que concerne à Ordem dos Advogados, conforme é do conhecimento geral, uma das nossas atribuições primordiais passa pela defesa do Estado

de Direito e, conseqüentemente, dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.

Ao longo dos seus quase noventa anos de existência, a Ordem dos Advogados representou sempre a voz que denuncia e combate as situações violadoras de uma vida em sociedade com direitos legalmente assegurados.

Foi assim na luta pela liberdade nos tempos da ditadura que atravessou a existência nacional durante décadas e é assim no Portugal democrático quando se trata de expor publicamente os casos e os actos que atentam contra a Lei e contra o Direito, bem como, através de uma colaboração permanente com os demais agentes da Justiça, com as autoridades públicas e com o próprio legislador quando se busca o constante encontrar de soluções para problemas que afectam as pessoas nos seus direitos, liberdades e garantias.

Ora,

Uma das conquistas da democracia em Portugal resultou na consagração constitucional efectiva dos denominados direitos sociais, onde a par do direito à educação, à saúde, à protecção da maternidade e infância surgem as questões do trabalho e dos respectivos direitos na actividade laboral e do seu exercício em condições de igualdade e de segurança.

No art.º 9.º alínea d) da Constituição da República Portuguesa (CRP) determina-se como uma das tarefas fundamentais do Estado a promoção do bem - estar e a qualidade de vida do povo, assim como, a igualdade real entre os cidadãos, vinculando-se o Estado à efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais através da transformação e modernização das estruturas económicas e sociais.

De igual modo,

Na alínea h) da citada disposição legal, é assumida a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Contudo,

4

O caminho do progresso tem sido sempre pleno de pedras e de obstáculos que se manifestam no campo dos direitos laborais quando em oposição contraditória à garantia dos trabalhadores da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, art.º 53.º da CRP, começando neste campo a surgirem casos concretos e reais que se prendem com o tema do nosso presente projecto.

Como sabemos,

O Estado deve e tem promovido a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho, criando condições para que

não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, art.º 58.º n.º 2 alínea b) CRP.

Ou seja,

5

No Portugal pós 25 de Abril de 1974 e essencialmente após a entrada enquanto membro de pleno direito no espaço comunitário europeu, as forças económicas nacionais depararam-se com novas exigências e com formas diversas de funcionamento da economia e dos seus agentes que afectaram evolutivamente o trabalho nas empresas e nos diferentes sectores da actividade laboral.

A transformação tem sido transversal e zonas anteriormente de grande domínio quase exclusivo de determinado género foram abertas e, actualmente, está em curso uma autêntica alteração da chamada supremacia de género. A título de exemplo, no próprio sector da Justiça e da maioria das actividades à mesma inerente é inegável que no

momento presente as entidades dirigentes são encabeçadas por mulheres e os respectivos inscritos masculinos que exercem as profissões jurídicas estão perfeitamente nivelados, assumindo, inclusive, as mulheres uma ligeira posição de vantagem em relação aos seus Colegas masculinos.

Assim,

O percurso da igualdade está a conhecer um sentido extremamente positivo e indiscutível.

E,

Um dos passos dados neste caminho pelo legislador nacional, para a defesa deste objectivo de igualdade no mundo laboral, foi exactamente a proibição legal do assédio ou *mobbing* no trabalho.

Actualmente,

Define a lei no seu art.º 29.º do Código do Trabalho (CT) n.º 1 que *assédio é 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*.

Mais,

Especificou o legislador no n.º 2 da mesma norma que *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, ou seja, perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*.

Ora,

Para além de tais práticas constituírem uma contra-ordenação muito grave, confere-se ao trabalhador ou candidato a emprego que tenha sido lesado, o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais de acordo com as regras da responsabilidade civil por factos ilícitos, cfr. art.ºs 483.º e seguintes do Código Civil (CC), abrangendo a entidade patronal por si e pelos próprios representantes ou auxiliares daquela, a saber, as pessoas que cometem directamente o ilícito no exercício das suas funções, cfr. art.º 800.º do CC. .

Procura-se, assim, repudiar a lesão da dignidade do trabalhador, visando-se proteger a pessoa submetida a ambiente hostil, degradante ou humilhante no seu meio laboral.

Vários são os exemplos de actos ou de comportamentos passíveis de integrar este tipo de condutas ilícitas dirigidas a qualquer trabalhador e



que, concerteza, já foram aqui várias vezes mencionados ao longo do dia e que constam de documentação informativa diversa:

Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;

o Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;

o Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;

o Fazer recorrentes ameaças de despedimento

Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;

o Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;

o Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – **falta de ocupação efetiva**;

o Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;

o Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;

o Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;

o Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;

o Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

o Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;

- o Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;

- o Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;

- o Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;

- o Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

- o Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;

- o Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas,

- o problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;

- o Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;

- o Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

## **Assédio sexual**

o Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

o Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;

o Realizar telefonemas, enviar cartas, *sms* ou *e-mails* indesejados, de caráter sexual;

o Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

o Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;

o Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada;

Verificamos, desta forma, que os vários exemplos existentes resultam de uma recolha de situações concretas que vão sendo compiladas, reunidas, agrupadas de acordo com determinados padrões comportamentais que visam o prejuízo dos trabalhadores atingidos por tais actos.

Quando determinado sector económico está em mudança, se encontra a atravessar um período de crise e se procura cortar custos humanos sem olhar a meios, a adopção desta actividade ilícita de pressão pode tornar-se recorrente como uma forma habitual para torneir as já invocadas garantias constitucionais de segurança no emprego e de impedimento do despedimento sem justa causa.

O criar de uma atmosfera insustentável para o trabalhador no seu meio laboral que conduza à sua saída por vontade própria.

É um processo consecutivo e sistemático que atinge a dignidade da vítima, afectando a sua integridade física e moral levando-a a ceder perante a vontade do seu agressor.

No entanto, qual é a grande dificuldade da vítima quando procura o auxílio de um advogado, de um magistrado do ministério público, do seu sindicato? É a prova dos actos praticados contra a sua pessoa.

Nem sempre o ataque é óbvio e manifesto, ex: o estabelecimento de metas e objectivos de produção, a apropriação sistemática de projectos no âmbito de uma equipa, a sonegação de informação, a transferência do trabalhador, a retirada de determinadas ferramentas de laboração, torna difícil a demonstração objectiva de uma má vontade centrada em determinada pessoa.

Qual é a liberdade testemunhal de outros colegas de trabalho, que continuam na mesma empresa para num Tribunal virem falar sobre o ataque sofrido por determinado trabalhador?

Qual a prova que se apresenta quando os actos estão circunscritos entre agressor e vítima?

Estes casos terminam sem chegar à barra do Tribunal, por vezes alcança-se um acordo entre as partes com a necessária confidencialidade sobre o sucedido e prosseguindo a senda judicial esbarram na ausência de prova credível e isenta.

E essa é razão para que num espaço de vários anos, mais de uma década, existirem tão poucas decisões conhecidas no âmbito dos Tribunais Superiores que sejam favoráveis às posições dos trabalhadores lesados.

A saber,

Pouco mais de meia dúzia no Supremo Tribunal de Justiça e menos de quinze decisões no cômputo geral dos Tribunais das Relações a nível nacional.

Constata-se, então, que este continua a ser um problema, que todos conhecemos, de que todos falamos, mas permanece escondido no mundo laboral e apenas através de uma actividade de divulgação, de combate ao medo da denúncia, de sensibilização e de educação das próprias entidades patronais, no fundo, de civilização, conseguiremos alcançar resultados que protejam as vítimas de tais práticas.

Por fim,

No que respeita directamente à Ordem dos Advogados, temos apresentado os resultados da presente iniciativa junto do Conselho Nacional das



Ordens Profissionais e mantemos o interesse na continuação da colaboração com projectos semelhantes, assumindo um papel didáctico, nomeadamente, junto dos nossos Colegas, Advogados de empresa e na própria formação de estágio sensibilizando as novas gerações que não devem colaborar ou incentivar este tipo de actuações manifestamente ilícitas e ilegais.

Esperamos, assim, contribuir de uma forma positiva para esta luta que é de todos cidadãos e da sociedade.