

PARECER N.º 49/CITE/2003

ASSUNTO: Pedido de parecer nos termos da alínea f) do n.º 1 do art.º 15.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, solicitado pela Delegação de ... - Alteração de actividades compreendidas no objecto do contrato de trabalho de trabalhadora da - Assédio sexual no local de trabalho
Processo n.º 46/2003

I - OBJECTO

- 1.1.** A CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu da Delegação de ..., um ofício acompanhado de cópia de uma petição inicial instaurada no Tribunal de Trabalho da ..., ... por ... contra
- 1.2.** A propositura da mencionada petição inicial e o conseqüente envio à Delegação do IDICT deve-se ao facto de a citada trabalhadora ter sido contratada pela ... para desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de Escrivãria I, tendo, no entanto, a partir de Julho de 2001, passado a desenvolver as funções de Secretária de Administração, a pedido do ..., situação que manteve até dia 07 de Outubro de 2003, data na qual se ausentou do serviço por motivo de doença, sem ter sido remunerada em conformidade.
- 1.3.** Segundo alega a trabalhadora, ... quis estabelecer um contacto amoroso íntimo consigo, e não tendo correspondido aos seus avanços amorosos, não reconheceu "... o direito à retribuição mais elevada correspondente às funções exercidas por si desde Julho de 2001, (Secretária - nível X ...), nem procedeu à sua reclassificação profissional, conforme CCT entre a ... das Instituições de ... e a ... dos ... e outros, ...), tendo inclusive promovido a sua transferência para o
- 1.4.** Tendo em conta as competências desta Comissão sobre a matéria factual relatada, o Senhor Delegado do ... solicitou emissão de parecer nos termos da alínea f) do n.º 1 do art.º 15.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, e informou ter sido "... elaborado auto de notícia

por infracção ao artigo 22.º n.º 5 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969”, por se ter apurado que a entidade empregadora tinha violado o disposto no art.º 22.º, n.º 5.º, do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969.

- 1.5. Em 26 de Agosto de 2003, a técnica da CITE a quem foi distribuído o processo, contactou via telefone a Delegação do ..., e solicitou o envio dos anexos a que a petição inicial faz referência.
- 1.6. Em 29 de Agosto de 2003, a CITE recebeu da Delegação de ... parte dos anexos mencionados no ponto 1.3.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Em 01 de Dezembro de 2003, irá entrar em vigor a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que nos termos do seu art.º 24.º tipifica e define a figura do assédio sexual. Actualmente, não existe nenhuma norma que de forma expressa defina e tipifique a figura do assédio sexual no local de trabalho. No entanto, a quebra do dever de garantir a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, no qual se inclui o assédio sexual, encontra-se tratada em várias normas, quer ao nível do Direito Comunitário e Internacional, quer a nível do Direito Interno.
- 2.2. Assim, nos termos do Direito Comunitário, o art.º 1.º, n.º 1, da Directiva do Conselho 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, prevê “a realização nos Estados-membros do princípio de Igualdade de tratamento entre mulheres e homens no que se refere ao acesso ao emprego, (...) assim como às condições de trabalho...”.
Por outro lado, a Directiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002, que veio rever a Directiva do Conselho 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, passou expressamente a definir o assédio sexual no local de trabalho no seu art.º 2.º, n.º 2.
Salienta-se que esta Directiva inclui-se nas directivas transpostas para a ordem interna pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho.
- 2.3. Ao nível do Direito convencional, o art.º 8.º da Convenção de Salvaguarda dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, prevê que qualquer pessoa tenha direito ao respeito pela sua vida privada e familiar, e a Carta Social Europeia revista e ratificada por

Portugal, aplicável na ordem jurídica interna por força do art.º 8 , n.ºs 1, 2 e 3 da Constituição da República Portuguesa, prevê no seu art.º 26.º o direito à dignidade no local de trabalho, que inclui o assédio sexual.

- 2.4.** No âmbito do Direito Constitucional, o art.º 13.º, n.º 1 da C.R.P., consagra que todos os cidadãos têm a mesma dignidade e são iguais perante a lei.
- 2.5.** Na perspectiva do Direito Civil, o art.º 70.º prevê a responsabilidade civil por lesão de direitos de personalidade.
- 2.6.** No âmbito do Direito Penal, o art.º 163.º, n.º 2, prevê a figura da Coacção Sexual.
- 2.7.** Em termos de Direito do Trabalho, o art.º 19.º , alíneas a) e c) da L.C.T., estabelece que é dever da entidade patronal respeitar o trabalhador e proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, e o art.º 40.º, n.º 1, do mesmo diploma refere que “... O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade”.
- 2.8.** No que se refere ao Direito de Igualdade de Oportunidades, o art.º 2.º, alínea a) do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, considera como discriminação “... toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho”.
- 2.9.** Desta forma, e de acordo com as disposições legais mencionadas, será fácil concluir-se que a figura do assédio sexual cabe nas normas citadas, integrando-se no conceito de discriminação.
- 2.10.** De facto, uma trabalhadora ou um trabalhador que seja assediado/a, sexualmente no seu local de trabalho, é ofendido/a na sua dignidade e bem estar físico e psíquico, e, como tal, o empregador incorre em responsabilidade civil, penal e laboral.
- 2.11.** Acresce ainda que, no caso de a/o trabalhadora/o não se submeter a esse assédio e sofrer por esse facto represálias, verifica-se uma violação do art.º 11.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º

392/79, de 20 de Setembro.

2.12. Assim, face aos elementos constantes do processo, que foram enviados pela Delegação de ... e tendo em conta a legislação citada, afigura-se que existem fortes indícios de prática de assédio sexual no local de trabalho e de represálias, que podem fundamentar a acção inspectiva do

Nessa acção poderá ser acompanhado, se assim o entender, por técnicos da CITE, de acordo com a alínea g) do n.º 1 do art.º 15.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, sendo aconselhável que tal aconteça.

III - CONCLUSÃO

Em face de tudo o que foi exposto, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego delibera que existem fortes indícios de prática de assédio sexual no local de trabalho e de represálias por parte do empregador, e por conseguinte, discriminação com base no sexo, pelo que recomenda que o ... inicie a acção inspectiva, a fim de apurar factos que comprovem a situação descrita, devendo esta Comissão ser informada do relatório conclusivo inspectivo realizado para o efeito, dando cumprimento ao disposto no n.º 2 do art.º 3.º da Lei n.º 9/2001.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2003**