

**ASSÉDIO SEXUAL  
É VIOLÊNCIA!**  
**DIREITO AO TRABALHO COM DIGNIDADE!**

**UMAR - UNIÃO DE MULHERES ALTERNATIVA E RESPOSTA  
LISBOA | 2015**

**Título** Assédio Sexual é Violência. Direito ao Trabalho com Dignidade!

**Autoria** Cláudia Múrias, Joana Sales, Tatiana Morais

**Design** Alexandra Ribeiro

**Fotografia** João Pereira

**Vídeo** Carlos Braga

**Revisão** Manuela Góis

**Transcrição** Rui Garrido

**Edição UMAR** – União de Mulheres Alternativa e Resposta

Rua da Cozinha Económica, Bloco D, Espaços 30 M e N, 1300-149 Lisboa

[umar.sede@sapo.pt](mailto:umar.sede@sapo.pt)

[gt\\_assedio.umar@gmail.com](mailto:gt_assedio.umar@gmail.com)

**Equipa do projeto Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidade. Construir uma Cultura de Prevenção e Intervenção**

Ana Cansado, Cláudia Múrias, Irene Rodrigues, Joana Sales, Manuela Góis, Maria José Magalhães, Tatiana Morais

**Grupo de Trabalho sobre o Assédio Sexual**

Albertina Pena, Almerinda Bento, Carla Kristensen, Lurdes Domingues, Manuela Tavares

**Lisboa, junho de 2015**

**Impressão** Gráfica Maiadouro, S.A.

**Tiragem** 4000 exemplares

**ISBN** 978-989-20-5762-0

**Depósito legal** 394936/15

Financiamento



## Agradecimentos

Sem a partilha das histórias de assédio feita pelas mulheres que participaram no projeto, este livro não teria sido possível. A sua generosidade permitiu dar visibilidade aos contextos de violência e aos danos e sofrimentos vivenciados.

Gostaríamos de agradecer à Teresa Sales, coordenadora do projeto *Memória e Feminismos*, promovido pela UMAR, o acesso e a partilha de testemunhos que permitiram enriquecer esta publicação.

Em Portugal...

1 em 3 mulheres  
foi vítima de  
assédio sexual.

<i>Introdução</i>	6
<i>O que é o assédio sexual?</i>	8
Sobre assédio sexual...	10
Sofreu assédio sexual no trabalho se foi alvo de...	18
Assédio sexual no local de trabalho	20
<i>O que provoca?</i>	22
Condições e ambiente de trabalho	28
Quanto custa o assédio?	32
Vitimização secundária	38
<i>Como agir?</i>	42
Quebre a invisibilidade!	45
Peça aconselhamento	49
O que são códigos de boas práticas?	52
<i>Como prevenir?</i>	54
O que diz a lei?	56
Como criminalizar o assédio sexual?	58
O que propõe a iniciativa legislativa cidadã	60
<i>Bibliografia</i>	65

## Introdução

Mobilizada pela invisibilidade do assédio sexual enquanto violência de género, pelas representações sociais despenalizadoras destes comportamentos e pela falta de respostas disponibilizadas às vítimas, a UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta promoveu o projeto *Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades. Construir uma Cultura de Prevenção e Intervenção*, entre janeiro de 2013 e maio de 2015.

Este projeto possibilitou o trabalho em rede com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, com sindicatos, nomeadamente a União Geral de Trabalhadores – UGT, incluindo a sua Comissão de Mulheres e a Escola Profissional Agostinho Roseta, e o Sindicato dos Bancários Sul e Ilhas, especificamente o Grupo de Ação de Mulheres e a Secção Sindical Regional de Setúbal; com escolas com oferta de cursos profissionais, a Escola Profissional Gustave Eiffel e a Escola Secundária de Odivelas; com associações de imigrantes, como a Casa do Brasil de Lisboa, a Associação Lusofonia, Cultura e Cidadania – ALCC e a Associação Solidariedade Imigrante – Solim; com associações de desenvolvimento local, como a Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social – SEIES e a Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local – ANIMAR; com a Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Setúbal, e com diversas autarquias, como as câmaras municipais de Lisboa, Loures, Odivelas, Seixal, Cascais e Setúbal.

O projeto permitiu conhecer e caracterizar o assédio sexual, em especial em contexto de trabalho; integrar a igualdade de género nas práticas quotidianas laborais e escolares; atender e encaminhar situações de assédio sexual; sensibilizar a sociedade para a construção de uma cultura de prevenção e de intervenção; e reivindicar a criminalização do assédio sexual, através de uma proposta de Iniciativa Legislativa Cidadã e de uma campanha multimédia.

Esta publicação é parte integrante do trabalho desenvolvido, compondo o *kit* informativo e sendo um dos materiais impressos da campanha multimédia apoiada pelo Pelouro dos Direitos Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, pela CITE, pela Rádio e Televisão de Portugal – RTP e pela *Postalfree*. A campanha inclui um *spot* de publicidade institucional, que contou com a participação de quatro figuras públicas portuguesas: a jornalista Fernanda Freitas, o cantor David Fonseca e as atrizes São José Lapa e Ana Brandão, cujo lançamento na televisão pública portuguesa – em 2014 – permitiu assinalar o 25 de Novembro, Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres.

Ao recolher histórias de assédio sexual, pretende-se com esta publicação desocultar o fenómeno, propagar as consequências e os impactos sentidos nos quotidianos das pessoas – em especial das mulheres – que sofrem este tipo de violência, e quebrar o seu silenciamento. Visa-se ainda disseminar a sensibilização junto dos meios sindicais, profissionais, empresariais e a sociedade civil em geral para esta problemática, contribuindo, deste modo, para o aumento da consciencialização sobre os direitos humanos. Terá sido uma das formas de mobilizar estes atores sociais para a criação dos meios e das técnicas para *ouvir* as denúncias e para *agir* no sentido de apoiar todas as pessoas trabalhadoras que pretendem atuar mas que têm receio de o fazer, procurando criar respostas de apoio jurídico e psicológico.

*Boas leituras!*

O que é  
o assédio  
sexual?

*“Quando trabalhei na fábrica de conserva de peixe – era uma miúda, tinha para aí catorze anos – havia assédio dos patrões e dos encarregados. Não podíamos ir à casa de banho que eles iam logo ter connosco. Algumas miúdas vinham a chorar, tinham-lhes apalpado o peito e tudo o mais. Mas eu tinha um génio que era um caso sério, quando chegou a minha vez de ir à casa de banho e apareceu o Joãozinho, eu tinha uma tábua com pregos, assim em bico e digo-lhe: se você me toca desfaço-lhe a cara com esta prancha... Escusado será dizer que tive de ir para a rua. Fui despedida”*

*Sobre assédio sexual...*



O assédio sexual é um grave problema social que afeta sobretudo as mulheres, sendo um comportamento muito comum numa cultura machista e patriarcal, que vê as mulheres como objeto sexual e que explora a desigualdade de poder nas relações sociais de género:

- A Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia – FRA estima que uma em cada duas mulheres tenha sido ou esteja a ser vítima de assédio sexual.

O assédio sexual nos locais de trabalho assume contornos de gravidade superior ao praticado noutros contextos, na medida em que a mulher vive dependente do emprego para sobreviver economicamente. Para além de violar direitos fundamentais da pessoa humana, este comportamento produz elevada danosidade social:

- A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – Eurofound refere que a violência e o assédio laboral, a par do álcool, do stress, do tabaco e do HIV, constituem um dos cinco principais fatores que afetam a saúde e bem-estar das pessoas trabalhadoras em todo o mundo.

O assédio sexual persiste de forma oculta e insidiosa no espaço público e nos locais de trabalho, com quase total impunidade para os perpetradores:

- A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – EU-OSHA refere que, apesar da preocupação de dirigentes com a existência de comportamentos violentos como o assédio ou a intimidação na sua organização, apenas 8% das empresas portuguesas implementaram procedimentos formais de denúncia.

*“Era o patrão e começou a assediá-me... Se eu ia à casa de banho, ele tentava fechar a porta, uma série de coisas que aconteciam e eu sempre a livrar-me dele, até que chega um dia e ele deve ter pensado: Espera lá, que isto não vai assim, vou passá-la para um serviço onde ela seja a última a sair, e aí eu já a apanho. E assim foi... pôs-me no balcão das embalagens.*

*Nas embalagens era a última pessoa a sair, e uma vez, quando venho para sair, tinha os fechos todos fechados, tudo fechado e rimas daquelas peças de roupa até cá acima. Para me ver livre dele, era tirar uma peça e dar-lhe. Os nervos eram tantos, de tal ordem a força vinha a mim, que o homem rebojava no chão com o que apanhava, e eu consegui!*

*No outro dia, o que é que eu tinha? As manchas das pontas dos dedos dele nos meus braços, porque até atirar aquilo tudo, ele agarrou-me algumas vezes nos braços, mas levou uma tarefa de tal ordem... que no outro dia, ele chama-me ao escritório e eu fui ao serviço pensando mesmo que ele me ia despedir, e diz-me ele assim:*

*- Tenho uma proposta a fazer-te.*

*- Não me diga...*

*- Dou-te lugar aqui no escritório, aqui ao meu lado.*

*- Não! O meu currículo continua a ser o mesmo, você não me deu esse lugar quando entrei, pois agora também não o quero!*

*- Não queres? Um lugar destes... Não queres?*

*Mas eu estava farta de passar lá pelo escritório e, se eu entrasse um pouco mais cedo, via uma parte das empregadas que estava no escritório sentada ao colo dele... eu disse:*

*- Não, não quero.*

*- Como não queres este lugar, dou-te outro. Acompanhas-me sempre, passas a ser o meu guarda-costas.*

*- O que você precisa é do que eu lhe fiz ontem, apanhar todos os dias, porque pode ter a certeza que é isso que eu vou fazer.*

*E ele estava tão furioso comigo que me disse:*

*- Sabes o que é que tu és? Uma bruxa! Porque não havia homem nenhum que me desse a tarefa que tu me deste! (ele era um homem de grande arcaboço) Não havia homem nenhum que me desse uma tarefa dessas.*

*- Olhe, pense o que quiser, eu vou-me embora para o meu serviço que é lá que eu estou bem.”*

# Assédio Sexual

“Comportamento indesejado de caráter 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”

(Artigo 40º, Convenção de Istambul).

## O que é a Convenção de Istambul?

*A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (conhecida como Convenção de Istambul) entrou em vigor a 1 de Agosto de 2014. Trata-se do primeiro instrumento internacional juridicamente vinculativo que antecipa um conjunto alargado de medidas para prevenir e combater diferentes formas de violência contra as mulheres e a violência doméstica. Reconhece que a violência contra as mulheres é uma violação dos direitos humanos e garante a criminalização de atos específicos como o stalking, os casamentos forçados, a mutilação genital feminina, a esterilização e os abortos forçados, a violência psicológica e o assédio sexual, entre muitos outros. Proíbe que as tradições, a cultura, ou a chamada 'honra', possam ser invocadas para justificar a violência contra as mulheres. Baseia-se nos 4Ps: Prevenção, Proteção, Penalização e Políticas (integradas). A Convenção de Istambul inclui os parlamentos nacionais no processo de monitorização da sua aplicação, para o qual foi criada uma entidade independente designada GREVIO – Grupo de Peritos para o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica.*

*“Nós tínhamos briefings semanais com fixação de objetivos e análise de resultados e, ou corria lindamente, ou então ele tinha brincadeiras de natureza sexual...”*

*Tinha contacto físico com algumas colegas, mexia-lhes no pescoço, mexia-lhes nos braços, sentava-se ao colo delas, punha-as ao colo dele, muitas vezes também ia por trás e fazia massagens, e tinha assim comentários...*

*Uma colega era particularmente molestada por ele – molestada no sentido de estar constantemente com toques, com e-mails, e a fazer referências à vida sexual dela ou ausência de sexualidade dela, aquelas coisas...*

*Ele escondia-se atrás do pilar, punha-se assim atrás de um pilar, puxava-lhe o cabelo...”*



Sofreu assédio sexual  
no trabalho se foi alvo de ...

- Repetição sistemática de observações sugestivas, insinuações, olhares maliciosos, piadas, anedotas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual
- Envio reiterado de imagens ou fotografias indesejadas e de teor sexual
- Realização de telefonemas, envio de cartas, *sms* ou *e-mails* indesejados, de carácter sexual
- Contacto físico intencional e não solicitado, forçado ou excessivo ou de abordagens físicas desnecessárias
- Envio de convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, após deixar claro que o convite é indesejado
- Solicitação de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

# Assédio sexual no local de trabalho

A Organização Internacional do Trabalho – OIT define assédio sexual como qualquer comportamento indesejado de caráter sexual, intencional ou não intencional, que ocorrendo em local de trabalho ou estando com ele relacionado, viole a dignidade da pessoa ou ofenda a sua integridade física e moral, desde que apresente umas das seguintes características:

- Constituir uma condição clara para dar ou manter o emprego;
- Controlar ou influenciar na carreira ou promoções da pessoa assediada;
- Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar.

### *Assédio quid pro quo*

Caracteriza-se pela exigência de uma troca de favores sexuais com vista à obtenção de tratamento especial ao nível do emprego, funcionando como uma espécie de chantagem permanente em relação ao emprego.

### *Assédio de ambiente hostil*

Situação gerada quando os comportamentos de assédio sexual se associam a práticas ofensivas e humilhantes, revelando ser produto de atitudes sexistas, machistas ou misóginas.

O que  
provoca?



O assédio sexual tem consequências negativas para a saúde das pessoas assediadas, sobretudo se for prolongado no tempo, criando-lhes perturbações significativas nas relações profissionais, interpessoais e familiares.

São comuns:

- Sentimentos de humilhação, culpabilização, vergonha
- Medo de retaliação, silenciamento, isolamento
- Ansiedade, *stress*, insónias, dores de cabeça, disfunção sexual, somatizações
- Desmotivação, diminuição da auto-estima, depressão
- Diminuição das capacidades cognitivas, de concentração, de desempenho profissional
- Problemas de adaptação, abuso de substâncias psicoativas.

*“Raiva por não ter conseguido perceber o que é que estava a acontecer à minha volta.  
Raiva porque tive momentos em que pensei que não era capaz de lidar com a situação.  
Raiva por não ter tido a oportunidade de me poder defender.  
Raiva porque não podia exprimir-me e pôr cá para fora tudo aquilo que eu sentia. E  
depois, aquela raiva de não conseguir evitar.  
Só raiva.  
Raiva por toda esta maldade que existe. Para onde quer que me virava só via  
injustiças.  
Raiva por tudo.”*



*“Ao princípio senti medo. Medo de tudo. Pode não ser um medo declarado, mas um medo difuso, uma sensação terrível. Senti medo até de mim. O que é que eu poderia fazer perante a atitude que estavam a ter comigo? Tinha mesmo medo de vir para a rua, o que é que eu ia fazer com esta idade? Na rua, com um filho menor? Eu precisava daquele trabalho para o sustento dele. Se calhar foi o que me fez muitas vezes ser humilhada e aguentar muita coisa. Foi isso.*

*Depois, o desinteresse total. Uma pessoa não querer ir para o local de trabalho e parecer que vai para um cadafalso... É a pior sensação que se pode sentir. Como é que se sai deste círculo? Queremos racionalizar e não conseguimos. E estamos ali uns tempos a andar em círculo, como é que se sai deste círculo?*

*Finalmente, o desespero. O desespero tem duas facetas: é impotência, muitas vezes para resolver uma situação e tem aliada uma grande lucidez. Estamos lúcidas, racionais, estamos perfeitamente lúcidas e vemos que não conseguimos resolver a situação. Passei por vários estádios, mas o desespero... Acho que é a palavra-chave para colmatar toda a situação que vivi.”*



# Condições e ambiente de trabalho



Algumas circunstâncias do contexto social que podem potencializar a ocorrência de situações de assédio:

- Cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos
- Desequilíbrios de poder e estrutura organizacional fortemente hierarquizada
- Ambiente de trabalho sexualizado
- Transformações súbitas ao nível da organização do trabalho
- Relações interpessoais insatisfatórias
- Conflitos ao nível das funções desempenhadas
- Comportamentos discriminatórios e intolerância
- Precariedade e insegurança no emprego

*“A crise acentuou esta realidade, quer pelo medo de perder o emprego, quer pelo aumento da precariedade dos vínculos laborais mas também pela pressão que se vive nas organizações que, como sabemos, são permeáveis às convulsões sociais. Na minha instituição, as questões do assédio sexual têm crescido duma maneira gritante, de tal maneira que o meu sindicato entendeu que isto tinha de ser tratado de outra maneira e criou um gabinete de apoio com juristas, com apoio psicológico e com uma sindicalista que esteja só dedicada a esta situação. E, de facto, todos os dias aparecem situações. Às vezes, as mulheres não têm noção de que estão a ser vítimas de qualquer coisa, ou sabem mas só que não sabem configurar. Todos estes fatores se traduzem numa maior insegurança no emprego, fragilizam as já frágeis vítimas, fazendo disparar uma realidade que até há pouco tempo era um tema subterrâneo.”*



*Quanto custa o assédio?*



Porque o assédio sexual é geralmente inesperado e, muitas vezes, viola as crenças que as pessoas têm sobre um ambiente de trabalho de apoio, cooperativo e não violento, as vítimas são susceptíveis de manifestar sintomas psicológicos semelhantes às pessoas que experienciam acontecimentos traumáticos: *stress* pós-traumático.

As organizações assistem ao aumento dos custos em resultado de maior absentismo, rotatividade do pessoal e de menor produtividade. O sistema nacional de saúde assiste a um aumento de consultas psicológicas ou de saúde mental. O sistema de segurança social assiste ao aumento dos subsídios de doença pagos pelo seu orçamento.

Segundo a Ordem dos Psicólogos Portugueses – OPP, a perda de produtividade, devido ao absentismo e ao *presentismo* – quando uma pessoa comparece no emprego, embora incapacitada para desempenhar com eficácia as suas funções ou trabalho – em Portugal, tem custos na ordem dos 300 milhões de euros e a prevenção pouparia 99 milhões por ano.

*“Só que elas não conseguiam falar sobre o assunto. Estavam constantemente ansiosas, angustiadas. Uma colega minha pediu transferência para a contabilidade. Já estava a antidepressivos. A outra colega também estava a antidepressivos, estava zombie dos medicamentos. Não aguentou trabalhar com ele. As pessoas já não estavam a conseguir lidar, mas a empresa pagava acima da média, portanto havia muita gente que não estava na disponibilidade de sair porque tinha contas para pagar. Foi muito complicado gerir do ponto de vista emocional. Durante algum tempo, até tinha pesadelos com aquilo, portanto faço ideia das minhas colegas, e foram anos! Havia pessoas que já estavam em terapia, a minha colega estava num psicólogo e disse-me quanto é que gastava por ano em terapia – uma fortuna! Eu vi que aquilo estava a afetá-las, estava mesmo a afetá-las.”*



*“As vítimas que passaram pelo meu sindicato, por muito que eu lutasse para que não desistissem, desistiram. A maior parte delas desistiu. Algumas abandonaram mesmo o setor. E precisavam de emprego, tinham filhos, mas chegava a uma altura que se iam embora porque não aguentavam mais, porque a vítima entra numa escalada de depressão e degradação psicológica tal que se reflete na família, porque a vítima não reparte este problema com quase ninguém. Dificilmente a vítima fala disto. É muito difícil falar e isto tem repercussões. Ela vai calando, calando e a família – e a relação sexual dentro do casal – fica completamente destruída. É preciso perceber a gravidade e as consequências sociais que o assédio acarreta.”*



## Vitimização secundária

As pessoas, em maior ou menor grau, têm necessidade de acreditar que o mundo é justo - *crença num mundo justo* - e que cada pessoa tem o que merece, ou seja, que “as coisas boas acontecem a pessoas boas” e “as coisas más acontecem às pessoas más”.

Desta forma, as pessoas tendem a culpabilizar as vítimas de assédio sexual, responsabilizando-as pelo controle da situação de assédio, desvalorizando a sua experiência e pondo em causa a sua credibilidade, aumentando assim os danos e sofrimentos causados.

*“Portanto as pessoas só vão dar valor quando precisarem. Enquanto não precisam, acham que é tudo uma fantochada, porque nós somos todos normais, a viver num mundo normal e não temos nada que nos estar a queixar. Esta é a consciência que eu tenho. A minha própria mãe, a primeira coisa que ela me disse foi que nós não tínhamos hipótese e que não devíamos estar a fazer alarido numa empresa daquela dimensão porque podíamos ficar comprometidos no local de trabalho.”*



*“É um atentado à dignidade: são gestos de desprezo, atitudes que desqualificam. A violência surge quando o assédio já está instalado e, apesar de notado por todos, deixa a vítima extremamente fragilizada e sem apoio. Ao mesmo tempo a vítima é tida como responsável. A vítima aparece sempre como a culpada e é isto que temos de combater. A vítima também se autculpabiliza porque a sociedade assim o induz. A sociedade acha que a vítima é que fez qualquer coisa. Temos uma sociedade que não torna o agressor na pessoa que é o móbil do crime e tem de ser ele a ser culpabilizado.”*

Como agir?



Se é alvo de comentários, olhares, atitudes de teor sexual que lhe causam incómodo e humilhação, a culpa não é sua! O assédio sexual é um comportamento da estrita responsabilidade da pessoa que está a assediar e nunca da vítima.

- Informe sempre a pessoa que assedia sobre quais as atitudes ou comportamentos que considera ofensivos e inaceitáveis
- Faça um registo detalhado das atitudes e comportamentos de assédio sexual, para efeitos de investigação da denúncia. Reúna toda a prova documental que conseguir: *e-mails*, *sms*, bilhetes, cartas, etc.
- Partilhe o que lhe está a acontecer com demais colegas, família e outras pessoas em quem confie!

*“E tive outro caso, com um médico que era meu médico de endocrinologia que um dia, fecha a porta do gabinete depois de eu lá estar, estava-me a medir a tensão e eu a sentir o termómetro dele na minha perna. Eu disse:*

*- O que é que o senhor está a pensar? Olhe que eu estou viva, pare aí já antes que eu lhe dê uma tarefa aqui dentro que você nem sabe onde é que se há de meter!*

*E ele coitado disse:*

*- É a primeira pessoa que me faz uma coisa destas...*

*- Pois, o senhor está habituado a fechar a porta e a metê-las ali, mas aqui não, aqui ninguém toca. Não toque, não toque que isto de tocar aqui é um caso sério.”*



# Quebre a invisibilidade!

## Denuncie sempre!

Muitas vezes, quem assedia já o poderá ter feito a outra pessoa no seu local de trabalho. Outras pessoas poderão juntar-se a si na denúncia ou no testemunho a seu favor.

- Deverá denunciar hierarquicamente e/ou junto da ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho, serviço da administração direta do Estado com competência de ação inspetiva, que prossegue a atribuição de prevenção, combate e denúncia do assédio moral e sexual no trabalho, resultando na obrigatoriedade de agir em caso de queixa:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)

*“Nós presenciávamos aquilo, achávamos aquilo deplorável. Chegámos a dizer-lhe que achávamos que o comportamento dele era inaceitável, que tinha de parar com aquilo, dizíamos-lhe... mas alguém se tinha queixado? Quer dizer, denunciado formalmente? Nunca! Nunca ninguém se tinha queixado!*

*Até que se perguntaram o que é que ele podia fazer, o que é que ele não podia fazer, o que é que elas podiam fazer e quais as consequências deste tipo de comportamentos.*

*Entretanto, duas colegas começaram a documentar-se, durante vários meses, guardar e-mails dele. Documentaram tudo. Isto foi fundamental para credibilizar aquilo que se estava a fazer. Porque o assédio sexual é muito difícil de provar, é muito difícil porque prova documental geralmente não há.”*

*“A ACT esteve lá, a inspetora foi espetacular. Ligou para um dos telefones e perguntou com quem estava a falar e depois disse-lhe:*

*- Olhe, o senhor faz de conta que está a falar com um cliente mas eu sou a inspetora tal e nós recebemos a vossa denúncia e estamos aqui à porta. É para saber quem é que está aí.*

*Muito rápido, uma semana ou uma coisa assim, cinco dias e estavam lá. Foi uma grande confusão, uma grande confusão. Andávamos de um lado para o outro. Nós ainda nem sabíamos o que é que tinha acontecido porque só uma pessoa é que tinha sido contactada e depois nós não podíamos falar. As multinacionais normalmente funcionam assim: têm um horário e nós só nos podemos levantar do nosso lugar quinze minutos de manhã e quinze minutos à tarde. De resto as pessoas têm de ficar caladas no seu posto e não podem circular, nem falar, nem coisa nenhuma. Cada um tinha horas de pausa diferentes. Portanto, nós só conseguimos perceber aquilo que estava a acontecer quando entram por ali adentro. Estiveram lá o dia inteiro... E aquilo foi uma rapidez, uma eficiência... Notáveis! E isso de certa forma ajudou-nos.”*



# Peça aconselhamento

- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 800 204 684
- CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 800 202 148
- Ministério Público do Tribunal do Trabalho da área do seu domicílio ou da sede da entidade empregadora
- Comissões de mulheres das centrais sindicais [Comissão de Mulheres da União Geral de Trabalhadores – CM/UGT, ou Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses, Intersindical Nacional – CIMH/CGTP-IN] das federações, uniões ou do(s) sindicato(s) representativo(s) da atividade económica ou profissão que exerce
- Associações de mulheres ou associações de apoio a vítimas.

Se os comportamentos constituírem atos sexuais de relevo, de exibicionismo ou de importunação sexual poderá apresentar queixa-crime na Polícia de Segurança Pública - PSP, na Guarda Nacional Republicana - GNR ou na Polícia Judiciária - PJ.

*“O sindicato fez um grande esforço para divulgar. Foram espetaculares! E depois mostravam-nos outras situações de pessoas de outros países. Portanto, uma pessoa começa a perceber que não são situações isoladas, que não somos vítimas isoladas, que são práticas recorrentes. E a empresa ficou referenciada internacionalmente como sendo uma empresa pouco recomendável do ponto de vista laboral. Houve inclusivamente uma reunião com representantes internacionais dos sindicatos, e isto são situações recorrentes noutros países dentro da mesma empresa. Portanto, veio um grande responsável, o responsável ibérico veio cá – nós pensámos que ele ia ser despedido – e ele renovou o voto de confiança nele... E as pessoas julgam muitas vezes que os sindicatos são uma cambada de comunistas, mas são pessoas que nunca precisaram deles, são como as pessoas que classificam a UMAR de feminista, não sei... são pessoas que nunca precisaram, nunca precisaram da APAV [Associação Portuguesa de Apoio à Vítima] e não percebem a importância deste tipo de organizações.”*

A Ordem dos Psicólogos Portugueses - OPP estima que por cada euro gasto anualmente em programas de prevenção de saúde e bem-estar das pessoas no local de trabalho, existe o benefício de 13,62 euros.

Para construir uma cultura de prevenção e intervenção, as organizações devem adotar códigos de boas práticas que permitam:

- Estabelecer uma política de prevenção, definindo e proibindo comportamentos de assédio sexual nos códigos deontológicos
- Assegurar um ambiente de trabalho isento de assédio sexual, responsabilizando toda a organização pela sua prevenção (entidade empregadora, dirigentes, profissionais, clientes, etc.)
- Formar e sensibilizar contra o assédio sexual no local de trabalho: durante o recrutamento, na integração inicial na empresa e/ou no desenvolvimento da carreira
- Criar mecanismos internos de receção e investigação de denúncias, garantindo a confidencialidade, objetividade e independência
- Zelar pelos direitos das pessoas trabalhadoras, assegurando o aconselhamento e o apoio psicológico e jurídico às vítimas e impedindo retaliações ou represálias contra quem tenha denunciado situações de assédio sexual
- Reprovar e censurar todos os comportamentos persecutórios de carácter sexual, garantindo a sanção das infrações.

## *O que são códigos de boas práticas?*

Um código de boas práticas pode ser entendido como um conjunto de medidas que viabilize uma abordagem global e integrada de proteção da dignidade da pessoa trabalhadora e a construção de um ambiente de trabalho digno, seguro e sadio.

Vários países têm introduzido na sua legislação laboral a regulamentação da atuação da entidade empregadora face ao assédio sexual, para além da habitual política de gestão dos riscos psicossociais.

A adoção – com caráter voluntário ou obrigatório – de um código de boas práticas possibilita a responsabilização e participação ativa da entidade empregadora na prossecução de um ambiente de trabalho isento de violência e de assédio sexual.

No Canadá, o código de trabalho prevê, desde 1985, a obrigatoriedade da entidade empregadora adotar um código de boas práticas contra o assédio sexual que exponha a definição de assédio sexual, o procedimento para apresentação da queixa e os direitos que assistem às pessoas nestas situações. Esta obrigatoriedade implica também a criação de mecanismos internos de denúncia, investigação e sanção de casos de assédio sexual, após consulta de trabalhadoras, trabalhadores e dos sindicatos.

Na Holanda, desde 1999, que a proteção da dignidade da pessoa trabalhadora inclui a adoção obrigatória de um código de boas práticas que previna e combata o assédio sexual no trabalho, estando previsto no código da administração pública como justa causa para despedimento da pessoa infratora.

Em Espanha, a Lei Orgânica 3/2007 para a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens (LOIEMH) obriga a administração pública a adotar um protocolo de atuação face a situações de assédio sexual (artigo 62). A obrigação decorrente do artigo 62 da LOIEMH resultou na elaboração da Resolução de 27 de julho de 2011 a qual prevê o conteúdo do protocolo de atuação em caso de assédio sexual (nomeadamente, os princípios, o modelo de tramitação processual de investigação das denúncias e os prazos).

Esta Resolução vincula somente a administração pública, mas serve de modelo ao setor privado espanhol, que a aplica, por força da obrigação decorrente do disposto no artigo 48 n.º 1 da LOIEMH, que estipula que as empresas devem promover condições de trabalho que previnam o assédio sexual, devendo, ainda desenvolver procedimentos específicos para a prevenção e encaminhamento de denúncias que surjam.

Na Dinamarca, com as alterações introduzidas em 2010 à legislação laboral, nomeadamente à legislação relativa ao ambiente de trabalho, a entidade empregadora passou a estar obrigada a agir contra o assédio sexual. Para tal, a autoridade responsável pela fiscalização das condições e ambiente de trabalho disponibilizou, em 2011, um guia contra o assédio laboral que inclui o assédio sexual. O governo dinamarquês tem financiado programas de formação que combatam a intimidação e o assédio, incluindo o assédio sexual, orientados para setores chave da administração pública.

### *Importante*

É fundamental diligenciar no sentido de que cada vez mais organizações passem a fazer constar dos seus códigos de ética ou regulamentos internos, regras de conduta que visem prevenir a prática de atos de assédio sexual no local de trabalho, e consagrem mecanismos eficazes de denúncia e de efetiva resolução de casos, quando estes aconteçam. Também no âmbito da negociação coletiva, a integração desta matéria na Contratação Coletiva de Trabalho pode potenciar uma dinâmica de prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho.

Como  
prevenir?

Há quem identifique que o enquadramento legal internacional de prevenção e combate ao assédio sexual remonta à Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, adotada em Genebra em 1958. Contudo, é na Conferência de 1985 que a OIT reconhece que as mulheres trabalhadoras (migrantes) precisam de proteção contra o assédio sexual, instando os Estados a eliminar todas as formas de discriminação (Convenção nº 169).

A Organização das Nações Unidas – ONU através da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres – CEDAW, em 1979, e da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, em 1995, considera o assédio sexual (e a intimidação) no local de trabalho uma discriminação e uma violência contra as mulheres que viola, dificulta ou anula o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais, sendo um obstáculo à concretização dos objetivos de igualdade, desenvolvimento e paz.

A nível europeu, a União Europeia, na Recomendação 92/131/CEE da Comissão de 27 de novembro de 1991, reconhece o assédio como um comportamento de carácter sexual que afeta a dignidade da mulher (e do homem) no trabalho, apelando à adoção de um Código de Boas Práticas, que devia ser tido em conta pelos Estados-Membros. Também a Diretiva 2004/113/CE do Conselho de 13 de dezembro de 2004, a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, e o Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho (COM (2007) 686 final) enquadram essa preocupação.

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (Convenção de Istambul), adotada a 11 de maio de 2011, é o primeiro instrumento internacional juridicamente vinculativo que reforça a promoção de políticas integradas de prevenção e combate ao assédio sexual, incluindo medidas de proteção dos direitos e interesses das vítimas e a penalização das infrações.

Após a assinatura da Convenção de Istambul, Portugal criou um grupo de trabalho tripartido, coordenado pela CITE, com representantes dos sindicatos e das associações patronais, que elaborou o *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*, publicado em 2013.

## O que diz a lei?

O Código de Trabalho Português proíbe o assédio sexual (artigo 29º n.ºs 1 e 2; artigo 24º n.º 1 e 25º n.º 1), considerando-o uma contra-ordenação muito grave (artigo 29º, n.º 4). A prática de assédio, por qualquer pessoa independentemente das funções que desempenha, constitui uma infração disciplinar – a aplicar à pessoa que assediou – e confere, à pessoa assediada, direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas considera discriminação o assédio a pessoa candidata a emprego ou a pessoa trabalhadora (art.º 15º do RCTFP).

## Como elaborar um processo de assédio no local de trabalho

A vítima de assédio sexual tem direito a rescindir o contrato de trabalho com fundamento em:

- Violação do dever da entidade empregadora de proporcionar condições de trabalho seguras e sadias (artigo 394º n.º 2 al. d) e artigo 127º n.º 1 al. c), ambos do Código de Trabalho (CT)
- Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra e dignidade da pessoa trabalhadora (artigo 394º n.º 2 al. f) CT)

A par da rescisão contratual, tem ainda direito ao pagamento de indemnização por violação dos deveres supra mencionados por parte da entidade empregadora (artigo 396º n.º 1; artigo 29º n.º 3 e artigo 28º, todos CT).

Caso a trabalhadora ou trabalhador seja ilicitamente despedida, em virtude de ter denunciado ou testemunhado um caso de assédio sexual, o mesmo despedimento é ilícito (artigo 25º n.ºs 7 e 1; artigo 24º n.º 4; artigo 129º n.º 1 al. a) e artigo 381º al. b), todos do CT), podendo requerer o pagamento de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais (artigo 28º e artigo 389º n.º 1 al. a), ambos do CT).

A pessoa tem, ainda, direito à reintegração, nos termos do disposto do artigo 389º n.º 1 al. b) CT, com direito a indemnização em substituição da reintegração a pedido da trabalhadora ou trabalhador (artigo 391º n.º 1 CT).

## *Será suficiente?*

Entende-se que esta sanção é insuficiente, pois está em causa a violação da dignidade da pessoa humana, o valor supremo da ordem jurídica, e a violação de direitos fundamentais das mulheres:

- O direito ao **desenvolvimento da personalidade**, que inclui a **liberdade e autodeterminação sexual** (artigo 26.º da CRP)
- O direito à **integridade pessoal** (artigo 25.º da Constituição da República Portuguesa, CRP)
- O direito ao **trabalho** (artigo 58.º da CRP).

Estando em causa a proteção 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. Portanto, não se aplica o princípio da natureza do direito penal como *ultima ratio* de intervenção.

Verifica-se um *deficit* de intervenção do Estado na área da proteção da liberdade e da autodeterminação sexual, nomeadamente em relação a comportamentos verbais ou não verbais de teor sexual, que não constituam atos sexuais de relevo, punidos como coação sexual (artigo 163º do Código Penal) nem atos de exibicionismo, propostas de teor sexual ou contactos de natureza sexual, punidos como importunação sexual (artigo 170º do Código Penal).

*“Se bem que acho que ele ficou um bocado assustado. Ele não estava à espera que fosse tão longe. E o facto de ter sido alvo de dois processos-crime é capaz de funcionar como um factor inibidor de futuros comportamentos daqueles.”*

## Como criminalizar o assédio sexual?

Se os Estados Unidos da América se destacaram na segunda metade da década de 1970 ao abordarem a questão do assédio sexual na sua jurisprudência, atualmente vários países têm-se destacado por criminalizarem este comportamento, optando pela autonomização do crime – nomeadamente, a França (1994), a Espanha (1995) ou o Brasil (2001).

A título de exemplo, transcrevemos as disposições legais que nos permitem comparar os elementos do tipo de crime e a moldura penal.

### **CÓDIGO PENAL FRANCÊS** **Do assédio sexual**

(segundo a redação dada pelo artigo 1 da Lei n° 2012-954 de 6 Agosto 2012 e respetivas alterações)

#### Artigo 222-33

*I - O assédio sexual é o ato de impor a uma pessoa, de forma reiterada, palavras ou comportamentos com teor sexual que atentam contra a sua dignidade em função do carácter degradante e humilhante, ou que lhe criam uma situação intimidante, hostil ou ofensiva.*

*II - É equiparado ao assédio sexual o comportamento de constrangimento, ainda que não reiterado, que tenha por finalidade, real ou aparente, a obtenção, para si ou para terceira pessoa, de um ato de natureza sexual.*

*III - É punido com uma pena de prisão até 2 anos ou com multa fixada até 30.000,00.*

## CÓDIGO PENAL ESPANHOL

### Do assédio sexual

(segundo a redação dada pelo art.º 66 da Lei Orgânica 15/2003 de 25 de Novembro de 2003)

#### Artigo 184

*1. Quem solicitar favores sexuais, para si ou para terceiro, no âmbito de uma relação laboral, docente ou de prestação de serviços, continuada ou habitual, provocar à vítima uma situação objetiva e gravemente intimidante, hostil ou humilhante, será condenado por assédio sexual com uma pena de prisão de 3 a 5 meses ou multa de 6 a 10 meses.*

*2. Se o culpado do assédio sexual tiver cometido o facto prevalecendo-se de uma situação de superioridade laboral, docente ou hierárquica, ou com o anúncio expresso ou tácito de causar à vítima um mal relacionado com as legítimas expectativas que aquela possa ter no âmbito de referida relação, a pena será de prisão de cinco a sete meses ou multa de 10 a 14 meses.*

## CÓDIGO PENAL BRASILEIRO

**Assédio sexual** (Lei n.º 10.224 de 15 de Maio de 2001)

#### Artigo 216 – A

*Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.*

*Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.*

## *O que propõe a iniciativa legislativa cidadã*

A iniciativa legislativa cidadã, *proposta de projeto de lei, Regime Jurídico Aplicável ao Assédio Sexual no Local de Trabalho* visa ir ao encontro Convenção de Istambul.

Com esta iniciativa, a UMAR propõe-se desenhar uma lei que reforça a proteção do posto de trabalho da vítima e cria a obrigação por parte das entidades empregadoras de elaboração e adoção de um código de boas práticas em matéria de assédio sexual.

Ao tipificar o assédio sexual como crime no código penal permite uma melhor tutela dos direitos, liberdades e garantias e possibilita a criação de mecanismos de apoio às vítimas. Permite ainda a detenção do autor dos factos em flagrante delito e a alteração da distribuição do ónus da prova.

Artigo 163.º - A

### **Assédio Sexual**

*1 - Quem, reiteradamente, fizer uma proposta, solicitar favores de natureza sexual, para si ou para terceiro, ou adotar 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 ato real de natureza sexual, se pena mais elevada não lhe couber por aplicação de outro tipo legal de crime.*

## Quem nos apoia

A campanha multimédia foi apoiada pelo Pelouro dos Direitos Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pela RTP – Rádio e Televisão de Portugal e pela *Postalfree*.

A campanha permitiu dar visibilidade e situar a problemática do assédio sexual no tecido económico, social e cultural, através da exposição dos meios impressos em locais privilegiados no centro da cidade de Lisboa – afixação de cartazes no mobiliário urbano dos principais eixos de circulação e distribuição gratuita de postais em estabelecimentos universitários (circuito Ensino), de restauração e de lazer (circuito Ócio) – e da visualização em canal nacional dos meios audiovisuais, na televisão pública portuguesa.

O *spot* de publicidade institucional contou com o apoio e participação de quatro figuras públicas portuguesas: a jornalista Fernanda Freitas, o cantor David Fonseca e as atrizes São José Lapa e Ana Brandão.

O lançamento da campanha permitiu assinalar o 25 de Novembro, Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres.



## Quem somos

UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta

[www.umarfeminismos.org](http://www.umarfeminismos.org)

É uma associação de mulheres que se reclama de um feminismo socialmente comprometido e que conta com um percurso de quatro décadas na promoção da igualdade de género e no combate à violência contra as mulheres. Nasceu da participação ativa das mulheres com o 25 de Abril de 1974 e da necessidade sentida de criarem uma associação que lutasse pelos seus direitos, naquele novo contexto político.

É reconhecida como Organização Não Governamental de Mulheres (ONGM), de âmbito nacional, com sede em Lisboa – no Centro de Cultura e Intervenção Feminista (CCIF/UMAR) – e desenvolve trabalho no território litoral de Portugal Continental (Braga, Porto, Coimbra, Lisboa e Península de Setúbal) e nas regiões autónomas da Madeira e dos Açores. É membro da Secção das ONG do Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

Do seu ativismo, pode-se destacar a promoção de vários projetos de intervenção comunitária e a prevenção da violência de género nas escolas. 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. Este trabalho de colaboração tem permitido à UMAR estar representada em diversos seminários, conferências e formações internacionais.

Outra área de grande importância na intervenção da UMAR, desde 2005, é o Centro de Documentação e Arquivo Feminista Elina Guimarães (CDAFEG) [www.cdofeminista.org](http://www.cdofeminista.org).

A UMAR é reconhecida ainda pelo seu trabalho de intervenção no combate à violência doméstica, dispondo de duas estruturas de apoio, atendimento (presencial e telefónico) e acompanhamento (psicológico, jurídico e social) a mulheres vítimas de violência de género nas relações de intimidade, em Almada e no Porto. Desde outubro de 2001, que gere a primeira Casa de Abrigo para mulheres vítimas de violência doméstica da rede pública, gerindo atualmente uma segunda Casa de Abrigo, um Banco Diário de Crise/Risco e três habitações de transição para acolher mulheres vítimas de violência doméstica (acordo com Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia).

**UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta**

Rua da Cozinha Económica, Bloco D, Espaços M e N,  
1300-149 Lisboa  
218 873 005 | [umar.sede@sapo.pt](mailto:umar.sede@sapo.pt)

**CAM – Centro de Atendimento Mulher**

Quinta da Boa Esperança  
Rua das Quintas, 2825-021 Monte de Caparica, Almada  
212 942 198 | [umar.almada@sapo.pt](mailto:umar.almada@sapo.pt)

**P’RA TI – Atendimento e Acompanhamento a Mulheres Vítimas de Violência**

Rua do Paraíso, n.º 250, 4000-376 Porto  
22 202 5048 | [umarporto@sapo.pt](mailto:umarporto@sapo.pt)

O Assédio Sexual é Violência

Em Portugal, 1 em 3 Mulheres foi Vítima de Assédio Sexual no Trabalho

É um Comportamento Indesejado de Caráter Sexual Viola a Dignidade Humana

Cria um Ambiente Humilhante

É Proibido, Mas Não é Crime

Portugal Assinou A Convenção de Istambul Contra a Violência

Só Falta Mudar a Lei

Pelo Direito ao Trabalho com Dignidade

**JUNTE-SE A NÓS PARA MUDAR A LEI!**

[assediosexual.umarfeminismos.org](http://assediosexual.umarfeminismos.org)

## Bibliografia

Act of 18 March 1999, containing provisions to improve working conditions (Working Conditions Act). Translation presented by the Netherlands Focal Point for Safety and Health at Work, Disponível em: <https://osha.europa.eu/fop/netherlands/en/legislation>

Albuquerque, Paulo Pinto de (2010). *Comentário do Código Penal à luz da Constituição da República e da Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. Lisboa: Universidade Católica Editora; 2.<sup>a</sup> Edição actualizada.

Amâncio, Lúcia & 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.

Anderson, Elizabeth (2006). *Recent Thinking about Sexual Harassment: A Review Essay, Philosophy & Public Affairs*, 34 (3), 284–312.

Baugh, S. Gayle (1997). On the persistence of sexual harassment in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 16, 899-908.

Benson, Donna & Thomson, Gregg (1982). Sexual harassment on a university campus: the confluence of authority relations, sexual interest, and gender stratification, *Social Problems*, 29, 3, 236-251.

Blackstone, Amy, Uggem, Christopher & McLaughlin, Heather (2009). Legal Consciousness and Responses to Sexual Harassment. *Law & Society Review*, 43, 3, 631-668.

Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2 (2013). Disponível em: <http://laws-lois.justice.gc.ca>

Canotilho, José Joaquim Gomes & Moreira, Vital (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada*; Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora.

CIDM (1999). *Assédio Sexual no Local de Trabalho*. Coleção Informar as Mulheres, nº 11, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

CITE (2012). *Situação das Mulheres e dos Homens no Mercado de Trabalho, 2011*. Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CITE (2013). *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, Assédio no trabalho: conhecer, prevenir, combater*. Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CITE (coord.) (2012). *Instrumentos de Apoio à Ação Inspetiva no Combate à Discriminação de Género no Trabalho*. Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Code pénal, Version consolidée au 28 mars 2015. Consultado em 5 de maio de 2015: [http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=1F434621D703061DDAFD3A342290F16D.tpdila15v\\_3?cidTexte=LEGITEX T000006070719&dateTexte=20150602](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=1F434621D703061DDAFD3A342290F16D.tpdila15v_3?cidTexte=LEGITEX T000006070719&dateTexte=20150602)

Código de Trabalho Português, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Assembleia da República Portuguesa. Disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)

Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940, alterado pela Lei n.º 13.104, de 2015. Consultado em 5 de maio de 2015: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm#art361](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm#art361)

Código Penal Português, Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, alterado pela Lei n.º 30/2015, de 22/04. Consultado em 5 de maio de 2015: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=109&tabela=leis&so\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=109&tabela=leis&so_miolo=)

Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu COM (2007) 686 Final, de 8 de novembro de 2007, que transmite o *Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho*.

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões COM (2010) 491 final, de 21 de setembro de 2010, *Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2010-2015*.

*Consolidation of the Constitution Acts, 1867 to 1982*. (2013). Ottawa: Canada Department of Justice. Disponível em: [http://lois.justice.gc.ca/eng/Const/Const\\_index.html](http://lois.justice.gc.ca/eng/Const/Const_index.html)

Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional (2005). Disponível em: <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf>

Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, 1979, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a 18 de dezembro de 1979.

Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, 1958 (n.º 111), adotada em Genebra, a 4 de junho de 1958.

Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989 (n.º 169), adotada em Genebra, a 26 de junho de 1989.

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.

Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher das Nações Unidas, aprovada a 15 de Setembro de 1995, em Pequim.

Délano, Bárbara & Todaro, Rosalba (1993). *Asedio Sexual en el Trabajo*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

Dias, Isabel (2008). Violência contra as mulheres no trabalho - *O caso do assédio sexual, Sociologia, Problemas e Práticas, n.º57*, 11-23.

Diretiva 2002/73/Ce do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (Texto relevante para efeitos do EEE).

Diretiva 2004/113/CEE da Comissão de 27 de novembro de 1991, Comissão Europeia.

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

EU-OSHA (2010). *Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes (ESENER). Sumário executivo*. Bilbao: Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, EU-OSHA.

EU-OSHA (2013). Guia da campanha. Gestão do stress e dos riscos psicossociais no trabalho. Bilbao: Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, EU-OSHA.

EU-OSHA, 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, EU-OSHA.

EU-OSHA, Milczarek, M. (2010), *Workplace violence and harassment: A European picture*, Luxembourg, Publications Office.

Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office.

Eurofound (2015), *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*, Dublin: Eurofund.

Farley, Lin (1978), *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. Nova Iorque: McGraw-Hill.

Figueiredo Dias, Jorge. (2012). *Comentário Conimbricense do Código Penal, Parte Especial*, Tomo I, 2ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora.

Fitzgerald, Louise F. & Shulman, Sandra L. (1993). Sexual Harassment: A Research Analysis and Agenda for the 1990s, *Journal of Vocational Behavior*, 42, 5-27.

Fitzgerald, Louise F. (1993) Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, Vol. 48, nº10, 1070-1076.

Fitzgerald, Louise F. Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model. *Journal of Applied Psychology*, 82 (4), 578-589.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014). *Violence against women: an EU-wide survey. Main results*. Vienna: European Union Agency for Fundamental Rights, FRA.

FRA, Tribunal Europeu dos Direitos Humanos & Conselho da Europa (2010). *Manual sobre a legislação europeia antidiscriminação*, Viena: Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)/Tribunal Europeu dos Direitos Humanos/Conselho da Europa.

García, Ana Mejías (Coord.) (2001). *El acoso sexual en el trabajo Análisis y propuestas para su prevención*. Valencia: UGT. Mujer P.V.

Gil Ruiz, Juana María (Coordinadora), Gala Durán, Carolina, Bodelón, Encarna, Rubio Castro, Ana, Barrère Unzueta, Maria Angeles & Morondo Taramundi, Dolores (2013). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. Col·lecció Justicia y sociedad, nº 36. Catalunya: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Consejo General del Poder Judicial.

Gonçalves, M. Maia (2005). *Código Penal Português Anotado e Comentado*. 17.ª Edição. Coimbra: Almedina Editora.

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. Disponível em <http://dre.pt/pdf1sdip/2013/01/01400/0038500427.pdf>

Gutek, Barbara (1985), *Sex and the Workplace*, São Francisco, Jossey-Bass.

Iniciativa Legislativa Cidadã: *Regime Jurídico Aplicável ao Assédio Sexual no Local de Trabalho*. Disponível em: <http://assediosexual.umarfeminismos.org/>

International Labour Organization (1992). *Combating sexual harassment at work*. Conditions of work digest 1/92, Geneva: International Labour Office.

International Labour Organization (2003). *Time for Equality at Work. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva: International Labour Office.

International Labour Organization (2009). *The cost of coercion. Report of the Director-General. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva: International Labour Office.

Jaspard, Mryse (2005), *Les Violences contre les Femmes*, Paris, La Découverte.

Koss, Mary P., Goodman, Lisa A.; Browne, Angela; Fitzgerald, Louise F.; Keita, Gwendolyn Puryear; Russo, Nancy Felipe (1994). *Male Violence against Women at Home, at Work, and in the Community*, Washington, DC: American Psychological Association.

Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro, Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas. Disponível em: [http://www.dgap.gov.pt/upload/legis/2008\\_I\\_59\\_11\\_09.pdf](http://www.dgap.gov.pt/upload/legis/2008_I_59_11_09.pdf)

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

Lerner, Melvin J. & Simmons, Carolyn. H. (1966). The observer's reaction to the «innocent victim»: Compassion or rejection? *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 203-210.

Lerner, Melvin J. (1980). *Belief in a just world : A fundamental delusion*. New York: Plenum Publishing Corporation.

Lerner, Melvin J. (1987). Integrating societal and psychological rules of entitlement : The basic task of each social actor and fundamental problem for the social sciences. *Social Justice Research*, 1, 107-125.

Lerner, Melvin J. (1998). The two forms of belief in a just world: Some thoughts on why and how people care about justice. In L. Montada, & M. J. Lerner (Eds.), *Responses to victimizations and belief in a just world* (pp. 247-270). New York: Plenum Press.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Disponível em: <http://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponível em: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Lisboa, Manuel (coord.) (2009). *Violência e Género - Inquérito Nacional sobre a Violência Exercida contra Mulheres e Homens*, Lisboa, CIG / Presidência do Conselho de Ministros.

Lourenço, Nelson, Lisboa, Manuel & Pais, Elza (1997), *Violência contra as Mulheres*, Cadernos Condição Feminina, nº48, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Maass, Anne, Cadinu, Mara, Guarnieri, Gaia. & Grasselli, Annalisa (2003). "Sexual Harassment Under Social Identity Threat: The Computer Harassment Paradigm", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 85, No. 5, 853-870.

Mackinnon, Catherine A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven: Yale University Press.

Mackinnon, Catherine A. (1982). Feminism, Marxism, Method, and the State: An Agenda for theory. *Signs, Journal of Women in Culture and Society*, 7, 3, 515-544. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/3173853>

Mackinnon, Catherine A. (1993). Sexual Harassment: Its First Decade in Court. in Patricia Smith (ed). *Feminist Jurisprudence*, pp. 145-57, New York: Oxford University Press.

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

Magalhães, Maria José (2011). *Assédio Sexual: um problema de direitos humanos das mulheres*. In Ana Isabel Sani (coord). *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).

Matos, Marlene, Grangeia, Helena, Ferreira, Célia & Azevedo, Vanessa (2011). *Stalking: Boas práticas, no apoio à vítima - manual para profissionais*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

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

Morais, Tatiana, Múrias, Cláudia & Magalhães, Maria José (2013). Assédio Sexual no Trabalho: Uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. in Hernâni Neto, João Areosa e Pedro Arezes (Eds.), *Proceedings CICOT 2013, Working Conditions International Congress* (p.248-254). Vila do Conde: Coleção RICOT, Civeri Publishing.

Morais, Tatiana, Múrias, Cláudia & Magalhães, Maria José (2014). *Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos*. *International Journal on Working Conditions*, 7, 34-51.

Morgan, Phoebe (2001). Sexual harassment: Violence against women at work. In C. M. Renzetti, J. L. Edleson, & R. K., Bergen (Eds.), *Sourcebook on violence against women* (pp. 209-222). Thousand Oaks, CA: Sage.

Múrias, Cláudia, Magalhães, Maria José & Moraes, Tatiana (2014). Assédio sexual no trabalho: uma abordagem às

relações sociais de género em contexto de trabalho. in Hernâni Veloso Neto, João Areosa e Pedro Arezes (Eds.), *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*. Vila de Conde: Coleção RICOT, Civeri Publishing.

Múrias, Cláudia, Tavares, Manuela, Magalhães, Maria José, Sales, Joana & Morais, Tatiana (2015). *Agenda Feminista 2016 Assédio Sexual É Violência! 40 Anos*. Lisboa: UMAR.

OHSCO (2010) “Developing Workplace violence & harassment policy and programs: what employers need to know”, Ontario: Occupational Health and Safety Council of Ontario (OHSCO).

OHSCO (2010) “*Developing Workplace violence & harassment policy and programs: a toolbox*”, Ontario: Occupational Health and Safety Council of Ontario (OHSCO).

OIT (2011). *Eliminando a discriminação contra as mulheres em matéria de emprego e profissão. Guia Prático para a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho*. Maputo: Organização Internacional do Trabalho.

OIT (2011). *Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo. Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho.

OPP (2014). Healthy Workplaces. *Psis 21 Revista Oficial da Ordem dos Psicólogos Portugueses*, 8, 13.

OPP (2014). Psicólogos defendem locais de trabalho saudáveis. *Psis 21 Revista Oficial da Ordem dos Psicólogos Portugueses*, 7, 22-23.

Recomendação da Comissão (92/131/CEE), de 27 de novembro de 1991, relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho, *Jornal Oficial n.º L 049 de 24/02/1992*, p.0001-0008.

Rede Parlamentar Mulheres Livres de Violência do Conselho da Europa (2012). *Manual para deputados. Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica. (Convenção de Istambul). Livre do medo, Livre da violência*.Estraburgo: CoE.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013, Lei N.º 10/2001, de 21 de maio.

Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013. Aprova a *Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica*, adotada em Istambul, a 11 de maio de 2011.

Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la

Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. Disponível em: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/08/pdfs/BOE-A-2011-13553.pdf>

Rubenstein, Michael & Vries, Ineke (1993). *How to combat sexual harassment at work. A guide to implementing the European commission code of practice*. Brussels: Commission of the European Communities.

Rubenstein, Michael (1987). *The dignity of women at work: Report on the problem of sexual harassment in the member states of the European Community*. Brussels: Publication Office of the European Community.

Schneider, Kimberly T., Swan, Suzanne & Fitzgerald, Louise F. (1997). Job-Related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence From Two Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 3, 401-415.

Tangri, Sandra S., Burt, Martha R. & Johnson, Leonor B. (1982). Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models, *Journal of Social Issues*, 38, 33-54.

UN Women (2013). Inventory of United Nations system activities to prevent and eliminate violence against women, Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/v-inventory.htm>

UN Women (2015). Progress of the World's Women 2015-2016. Transforming Economies, Realizing Rights. New York: UN Women.

United States Merit Systems Protection Board. (1981). Sexual harassment in the federal workplace: Is it a problem? Washington DC: U.S. Government Printing Office.

United States Merit Systems Protection Board. (1988). Sexual harassment in the federal government: An update. Washington DC: U.S. Government Printing Office.

Wajcman, Judy (1998). *Managind lie a Man. Women and Men in Corporate Management*. Cambridge: Polity Press.

Working Environment Act, Ministry of Employment Consolidated Act no. 1072 of 7 September 2010 with later amendments - unauthorised compilation of provisions - unofficial version. Disponível em: <http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/Regulations/acts/Working-Environment-Act/arbejdsmiljoeloven1.aspx>