Combater o assédio moral e sexual

A Convenção das Nações Unidas de 1989, declara que todos os Estados devem eliminar as formas de discriminação contra a mulher, dando particular importância ao assédio sexual.

um momento tão crítico que atravessamos em que se assiste a uma declarada desvalorização do Direito do Trabalho, colocar no debate a questão do assédio moral e sexual, assume grande relevância, não só porque este problema tende a aumentar com o aumento da exploração, mas também porque o tratamento e combate a estas situações, não se afigura de fácil abordagem, quer ao nível sindical, quer legal. Importa, pois, munirmo-nos com as ferramentas básicas de informação e sustentação que permitam o seu conhecimento mais aprofundado, para uma intervenção sindical mais atenta e eficaz.

O enquadramento legal internacional, remonta ao nível da OIT, a **1958**, à Convenção no nº 111, na qual se considera o assédio sexual como a maior e mais violenta forma de discriminação sobre as mulheres trabalhadoras.

A Convenção das Nações Unidas de 1989, declara que todos os Estados devem eliminar as formas de discriminação contra a mulher, dando particular importância ao assédio sexual.

Em 1991, a U.E. aprova um Código de Boas Práticas, para ser tido em conta pelos Estados membros, com vista a alertar para o perigo de assédio sexual e a necessidade de combater esse fenómeno.

Já em 1995, a Declaração do Programa de Acção de Pequim, consagrou como um dos objectivos, o de desenvolver acções para defender os direitos das mulheres, incluindo a luta contra o assédio sexual feminino.



A Directiva 2002/73/EC de 23 de Setembro, que altera a Directiva 76/207/EEC, sobre a Igualdade de Tratamento entre homens e mulheres, no acesso ao emprego, formação profissional e condições de trabalho, passou a proibir expressamente o assédio sexual, considerando-o como uma forma de discriminação em função do sexo e configurando-o como uma discriminação em função do género. O actual Código do Trabalho veio, em 2009, a consagrar o conceito de Assédio no seu artigo 29º, entendendo-se o mesmo, como "o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado quando 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".

Constitui, ainda, assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física com o objectivo ou o efeito já referido.

Classifica a nossa lei, de contra-ordenação muito grave,



O assédio moral e

Segurança Social.

a violação do disposto neste artigo, o que determina que a Autoridade para as Condições de Trabalho tenha de actuar em caso de queixa.

Cabe referenciar, que esta disposição é reforçada pelo

que se dispõe na alínea c) do nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho que estabelece como deveres do empregador "... proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral".

Também, a nossa legislação penal, consagra no seu artigo 163º do Código Penal o crime de "coação sexual".

No entanto, verificamos que apesar de a lei conter normas enquadradoras, continua a persistir uma invisibilidade do problema, que determina, que poucos sejam os casos que chegam à ACT e aos Sindicatos.

Por outro lado, também relativamente aos casos de assédio sexual e nomeadamente quanto ao assédio moral ou *mobbing*, são pouco os casos que chegam à barra dos tribunais, apesar de existirem, algumas

decisões conhecidas, nomeadamente sobre assédio moral, existindo uma manifesta dificuldade de prova.

O assédio moral e sexual, é em si próprio, uma forma de

violência, em que as mulheres são a maioria das vítimas. Perturba o ambiente de trabalho, degrada a relação laboral e tem um efeito devastador sobre as vítimas, na sua maioria mulheres, com consequências graves para a saú-

de das trabalhadoras e repercussões económicas para a empresa e para a Segurança Social, devido ao grau de absentismo que provoca para todos os envolvidos, que interessa prevenir e encarar, sobretudo numa situação de agravamento geral das condições de trabalho.

Neste contexto, foi criado ao nível da CITE (Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), um grupo de trabalho específico, (que engloba 2 representantes da CIMH/CGTP-IN) para tratar deste problema premente do assédio moral e sexual nos locais de trabalho, com vista a criar um Código de Boas Práticas, dirigido, quer ao sector público, de molde a melhorar as condições de trabalho das/dos trabalhadoras/es e a institucionalizar procedimentos concretos de

prevenção e reacção, ultrapassando o medo de represálias e facilitando assim a recolha de prova e o combate a este problema social e laboral.

sexual, é em si próprio,
uma forma de violência,
em que as mulheres são
a maioria das vítimas.
Perturba o ambiente
de trabalho, degrada a
relação laboral e tem
um efeito devastador
sobre as vítimas, na
sua maioria mulheres,
com consequências
graves para a saúde
das trabalhadoras e
repercussões económicas
para a empresa e para a