

PARECER N.º 4/CITE/94

Assunto: Assédio sexual no local de trabalho
Empregada de escritório de empresa de Construção Civil

I - Objecto

1. A trabalhadora ..., empregada de escritório de uma empresa de construção civil com sede em ..., apresentou na CITE uma queixa contra um dos sócios da empresa alegando ter sido vítima de assédio sexual no local de trabalho.

2. Os factos relatados pela queixosa são os seguintes:

- a) Ao fim de três meses de trabalho na empresa, o Senhor V começou por se insinuar, com conversas baixas, conversas que a queixosa sempre rebateu;
- b) O Senhor V voltava sempre a insistir e começou a deixar-lhe no escritório mensagens escritas, contendo instruções de serviço, as quais finalizava com frases do género «Gosto muito de ti», «Sonhei que estava a fazer amor contigo», etc.;
- c) No dia 2 de Agosto de 1993, cerca das 12,15 horas, o Sr. V, no escritório da empresa, retomou mais uma vez as «conversinhas» e, tendo-se levantado da secretária, a queixosa foi agarrada pelo referido sócio da firma junto à janela;
- d) A queixosa, transtornada, saiu do escritório e entrou de baixa desde esse dia.
- e) Em 15.10.93 comunicou à empresa a rescisão do contrato de trabalho invocando justa causa para o efeito.

3. Foi solicitado à queixosa o envio à CITE de elementos de prova dos factos relatados na queixa. Satisfazendo essa solicitação, a queixosa remeteu fotocópias das mensagens escritas acima referidas e indicou uma testemunha dos factos ocorridos.

3.1. Quanto às mensagens escritas, quase todas contêm instruções de serviço à queixosa, mas todas terminam de uma forma algo inusitada, conforme se exemplifica seguidamente:

- «Beijinhos de quem não se esquece de ti, adoro-te muito»;
- «Mil beijinhos só para ti querida estou cheio de saudades de ti».

Uma das mensagens não tem matéria de serviço; o texto integral é o seguinte:

- «..., bom dia como foi esse fim de semana? O meu foi bom. Até sonhei que estávamos a fazer amor. Oh ...! foi tão bom querida. Olha fofinha eu volto aqui pelas dez horas sim amorzinho querido? Mil beijinhos só para ti amor. V».

3.2. No que respeita à testemunha indicada pela queixosa, trata-se de um empregado do restaurante sito no rés-do-chão do edifício onde estão instalados no (1.º andar) os escritórios da empresa onde a queixosa trabalhava.

Segundo a testemunha, no dia 2 de Agosto de 1993, em hora que não pode precisar, mas perto da hora para almoço (12-12,30 h), encontrava-se nas dependências do restaurante procedendo

à limpeza e reposição de produtos nos frigoríficos e recorda-se de ter ouvido provenientes do 1.º andar, barulhos que não lhe pareceram normais não lhes tendo, no entanto, na altura dado muita importância.

Passado pouco tempo, porém, viu chegar ao restaurante a queixosa, de cabeça baixa furiosa e transtornada a qual se dirigiu rapidamente para a cozinha onde se encontrava proprietária e cozinheira do restaurante.

A testemunha continuou as suas tarefas tendo a certa altura passado pela cozinha onde se encontravam a queixosa e a referida proprietária do restaurante. Do que ouviu da conversa entre ambas conseguiu relacionar o que tinha acontecido com o barulho anormal ouvido minutos antes, resultando claro que a razão da irritação da queixosa e do barulho ficou dever-se ao facto de o patrão a ter tentado agarrar contra a vontade da mesma queixosa.

Recorda-se também de noutra altura ter ouvido o patrão da queixosa dizer aos amigos, no restaurante, que estava sempre a imaginar despir a queixosa com os olhos, mas que também gostaria de a despir não só com os olhos.

4. A CITE solicitou ao gerente da empresa as informações que entendesse conveniente sobre os factos relatados pela queixosa. A resposta contém, em resumo o seguinte:

- a) A acusação da queixosa deixou-o «bastante surpreso e ofendido»;
- b) Todas as acusações feitas pela queixosa são inteiramente falsas;
- c) Toda esta situação irá trazer problemas à queixosa, pois ele (o gerente) irá recorrer justiça.

II - Enquadramento Jurídico

1. Não existe no nosso ordenamento jurídico nenhuma norma na qual a figura do assédio sexual no local de trabalho seja definida e estejam consagradas as diversas implicações que a ocorrência de tais comportamentos merece se atendermos aos valores que estão em causa e aos efeitos negativos produzidos nas relações laborais.

Em homenagem a esses valores muitos países introduziram nas respectivas legislações conceito e os restantes elementos relevantes do assédio sexual no local de trabalho nomeadamente os procedimentos de natureza repressiva contra aquele tipo de comportamento.

Na legislação portuguesa a referência que mais se aproxima desta questão encontramos-la no Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT). O artigo 19.º sob a epígrafe «Deveres da entidade patronal» consagra na alínea c) o dever de proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral.

E o art. 40.º do mesmo diploma dispõe:

«1. O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança higiene e moralidade.

1.1. A entidade patronal tem o dever de aplicar sanções disciplinares, nomeadamente despedimento aos trabalhadores de ambos os sexos que pela sua conduta provoquem ou criem o

risco de provocar a desmoralização dos companheiros, especialmente das mulheres e menores».

Face à amplitude das disposições legais acima citadas, parece legítimo concluir que o assédio sexual no local de trabalho cabe na referida previsão legal.

No entanto, a ausência de uma tipificação e consequente autonomização desta figura na lei dificulta, jurídica e socialmente, a análise e o tratamento destes casos.

2. A nível comunitário o assédio sexual no local de trabalho tem merecido alguma atenção e cuidado conforme demonstra a existência desde 1991 de uma Recomendação da Comissão e um Código de Conduta sobre esta matéria. Trata-se da Recomendação (92/131/CEE) de 27/11/91 relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho em anexo qual se encontra o Código de Conduta no domínio da luta contra o assédio sexual.

Nesta Recomendação a questão do assédio sexual no local de trabalho é enquadrada numa perspectiva de aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. tal como ele se encontra consagrado na Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 09/02/76.

De facto, o assédio sexual é um problema de discriminação sexual e os efeitos negativos que a sua ocorrência traz às relações laborais afectam normalmente aspectos essenciais dessas relações tais como a continuação no posto de trabalho, promoções, entre outros. Facilmente se conclui que um trabalhador assediado, homem ou mulher, para além de outros aspectos como a ofensa à sua dignidade e ao bem-estar físico e psíquico, é objecto de um tratamento, no domínio profissional, discriminatório porque lhe são retirados alguns dos seus direitos precisamente por motivos ligados ao sexo.

3. Vejamos em traços gerais de que realidade estamos a falar quando referimos a expressão «assédio sexual no local de trabalho».

De acordo com o Código de Conduta trata-se de «um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho».

O mesmo Código adianta ainda como elementos caracterizadores do assédio:

- a) ser indesejado pelos destinatários;
- b) ser claramente rejeitado pelos destinatários;
- c) o facto de ser indesejado distingue o assédio sexual do comportamento amistoso, que é bem-vindo e retribuído;
- d) a abordagem sexual só se torna assédio se for persistente, embora um único incidente possa considerar-se assédio se for suficientemente grave;
- e) trata-se de comportamentos do tipo físico, verbais ou não verbais.

O art. 1.º da Recomendação fixa as três situações nas quais se consideram inaceitáveis comportamentos de carácter sexual ou em razão do sexo:

- a) se esses comportamentos forem indesejados, despropositados e ofensivos para o destinatário

ou destinatária;

b) se a rejeição ou submissão a esses comportamentos for utilizada para causar prejuízos de natureza profissional aos destinatários,

c) se esses comportamentos criarem um mau ambiente de trabalho para a pessoa a quem se dirigem.

Em resumo, poderemos dizer que o que está em causa quando ocorre assédio sexual no local de trabalho é, em situações extremas, o direito ao trabalho; ainda que essas situações não ocorram, há pelo menos uma clara discriminação em função do sexo com os consequentes prejuízos de natureza profissional para os destinatários. Mesmo que os efeitos, para além da ofensa da dignidade, se limitem, e não é pouco, a criar um mau ambiente de trabalho, é indiscutível que o assédio sexual no local de trabalho, independentemente dos seus efeitos, deve ser combatido por se tratar de um comportamento anómalo e prejudicial para trabalhadores e empresas.

4. Já referimos que a nossa legislação não contém referências expressas ao assédio sexual no local de trabalho. No entanto, não se deduz dessa omissão a impossibilidade de essas situações serem devidamente tratadas quer pela Administração do Trabalho quer pelos Tribunais, sobretudo quando os efeitos atinjam direitos fundamentais como o direito ao trabalho e o direito a não ser discriminado no trabalho e no emprego por motivos ligados ao sexo.

Neste sentido convirá relembrar o disposto no n.º 1 do art. 3.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

«O direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, que directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar»

Parece-nos, assim, que a falta de normas mais desenvolvidas sobre esta questão - as quais teriam, além de outros benefícios, um efeito pedagógico importante - não obstáculo decisivo à aplicação dos adequados meios de censura, judiciais ou outros, comportamentos cuja gravidade é superior à de muitos outros já devidamente tipificados na legislação laboral.

III - Conclusões

1. Após estas considerações sobre os aspectos teóricos mais relevantes da figura do assédio sexual no local de trabalho, voltemos ao caso concreto que motivou o presente parecer.

Reconhece-se, em primeiro lugar, que este tipo de comportamento levanta óbvias dificuldades em matéria de prova. O caso vertente não é excepção a essa regra. No entanto, os factos apurados pela CITE não permitem concluir linearmente que nada de anormal aconteceu entre a queixosa e a sua entidade patronal e que na conduta desta última nada há repreender. Senão vejamos:

a) O gerente da empresa, sobre os factos que constituem a queixa, diz apenas que são inteiramente falsos, sem, no entanto, contestar especificamente os actos que lhe são imputados pela queixosa;

b) Quanto a esta, apresentou fotocópias de mensagens escritas que lhe foram dirigidas, e cuja veracidade e autenticidade não foram informadas;

c) O conteúdo das referidas mensagens, fora de uma relação consensual, é, pelo menos estranho e inoportuno, sendo nessa medida constrangedor para a queixosa;

d) A queixosa repudiou a abordagem que lhe foi feita pelo gerente, tendo acabado por se despedir da empresa invocando justa causa.

Face a estes factos e mesmo tendo em consideração a delicadeza de que se reveste averiguação, sempre difícil, destes casos, afigura-se legítima a conclusão de que no caso vertente se encontram, pelo menos, fortes indícios de assédio sexual no local de trabalho por parte do gerente da empresa contra a queixosa.

2 - Partindo desta conclusão a CITE, considerando que o assédio sexual no local de trabalho é, no âmbito laboral, uma forma de discriminação em função do sexo, cabendo no âmbito das suas competências a denúncia destas situações, tarefa onde se insere a emissão do presente parecer, delibera fazer as seguintes recomendações sobre esta matéria.

a) Aos empregadores para que, dentro das suas empresas, previnam, reprimam e se abstenham de quaisquer comportamentos qualificáveis como assédio sexual.

b) Aos sindicatos para que utilizem os seus meios, incluindo os processos de negociação colectiva, no sentido de consciencializar os trabalhadores relativamente a este problema;

c) Aos trabalhadores para que se abstenham relativamente aos seus colegas de comportamentos dessa natureza, os rejeitem e denunciem, pelos meios adequados quer a nível da empresa, quer através do recurso aos respectivos Sindicatos ou dirigindo-se a esta Comissão.

d) Ao Senhor Ministro do Emprego e da Segurança Social, para que se legisle sobre esta matéria atendendo ao conhecimento de diversas situações que se configuram como assédio sexual no local de trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE OUTUBRO DE 1994