



*Helena Carrilho – Da legislação sobre o Assédio*

## DOS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS

1. **A Convenção 111 da OIT de 1959**, entende que a discriminação constitui uma violação de Declaração Universal dos Direitos do Homem, e considera que a discriminação integra toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, ..., género ..., que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Mais consagra o nº1, desta convenção que se entende que emprego e profissão incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também às **condições de emprego**.
2. **A Declaração Universal dos Direitos do homem** de 10 de Dezembro de 1948 – Resolução das NU nº 217-A (III) nos considerando desta Declaração está consagrado como princípio fundamental a defesa da dignidade e do valor da pessoa humana.  
No artigo 23º desta Declaração afirma-se, que toda a pessoa tem direito ao trabalho, ..., as condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.  
No artigo 7º desta Declaração também se afirma que todos têm direito a protecção igual contra qualquer discriminação que viole os princípios desta Declaração.

### 3. **A CARTA SOCIAL EUROPEIA**

Adoptada em Estrasburgo a 3 de Maio de 1996 e ratificada por Portugal em 17 de Outubro de 2001. Na parte I as partes reconhecem, entre outros, como objectivos de uma política que prosseguirão, com vista a assegurar o exercício efectivo, dos direitos seguintes:

Todos os trabalhadores têm direito à segurança e higiene no trabalho.

Considerando-se, no artigo 3º, que este direito, corresponde na sua definição e execução e tem de ser reexaminado periodicamente, com vista à construção de uma política coerente, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio de trabalho.

Esta política visa melhorar a segurança e higiene profissionais e impedir os acidentes e os danos para a saúde, que resultam do trabalho, quer estejam ligados ao trabalho ou ocorram no decurso do trabalho, designadamente, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio do trabalho.

### 4. **AS DIRECTIVAS E OUTROS INSTRUMENTOS**

**A Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de Setembro** relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, determina a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirecta.

É pois no nº 2 do art. 2º desta directiva que se define o **assédio, sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo**

O nº3 do mesmo artigo refere que o **assédio, em qualquer das suas vertentes constitui sempre uma discriminação em função do sexo e é portanto proibido.**

**A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006** relativa á aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres estabelece que este é um princípio fundamental do direito comunitário, consagrado no artigo 2º e no nº2 do artigo 3º do Tratado bem como na Jurisprudência do Tribunal de Justiça.

Mais se considera, que o Tratado proclama a Igualdade entre Homens e Mulheres como “missão” e um “objectivo” da Comunidade e impõe aos Estados uma obrigação positiva de a promover.

Assim, o considerando 6 desta Directiva estabelece, que o assédio é contrário ao princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constitui discriminação em razão do sexo.

Mais se estabelece, no considerando 30, que a adopção de disposições relativas ao ónus da prova, têm um papel significativo, na garantia da aplicação do princípio de Igualdade de tratamento e de que o mesmo, incumbe à parte demandada, em caso de presumível discriminação.

**A Resolução A5 0283/2001 do Parlamento Europeu** sobre o assédio no local de trabalho chama a atenção para as consequências devastadoras do **assédio moral** quer para o trabalhador/a, quer para a sua família, que frequentemente necessitam de assistência médica e terapêutica e que induz aqueles a ausentarem-se do local de trabalho ou a demitirem-se e sublinha, que as medidas de luta contra este assédio, devem ser consideradas como um elemento importante dos esforços, destinados a melhorar a qualidade do emprego e as relações sociais, que contribuem para lutar contra a exclusão social.

#### **DA CONSTITUIÇÃO DA REPUBLICA PORTUGUESA (cuja última revisão ocorreu em 2001)**

O **artigo 59 nº1 alínea b)** dispõe que todos os trabalhadores sem distinção de (idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito:

À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal (...). Na **alínea c)** consagra-se o direito à prestação de trabalho em condições de higiene e segurança.

A tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma relativa ao principio da igualdade que consta do **artigo 13º** que refere” Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a Lei” (**nº1**) e “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções, condição social ou orientação sexual”(nº2).

#### **DO CÓDIGO DO TRABALHO (última versão correspondente à Lei 7/ 2009 de 12/2)**

Sobre esta matéria dispõem os seguintes normativos:

O **Artigo 15** sob a epígrafe “integridade física e moral ”refere “o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral”.

No **artigo 127 nº1 alínea a) e c)** estão previstos como deveres do empregador “respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade” e “proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral”.

Os **artigos 24 e 25 nº1 e 29** consagram respectivamente, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho a proibição de discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador.

É porém no **artigo 23** que vêm estabelecidos uma série de factores de discriminação associando-se o assédio à prática discriminatória e estabelecendo-se um juízo de censura relativamente a práticas, que se traduzem, não apenas num tratamento diferenciados por si, mas sim num tratamento desvantajoso, irrazoável e sem motivos de trabalhadores em função de certos elementos categoriais, considerando-as inaceitáveis e atentatórias da dignidade humana.

No **nº1 do artigo 29** consagra-se que o **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.

No **nº2 do mesmo artigo** caracteriza-se o **assédio sexual** como o comportamento indesejado de carácter sexual sob forma verbal ou não verbal ou física, com o objectivo ou efeito referidos no já referido **n1**.

No **Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei 59/2008 de 11/9)** o assédio está também integrado nas disposições sobre igualdade e sobre proibição de discriminação **artigos 13 e 14** encontrando-se no **artigo 15 a** caracterização do **conceito de assédio** em dimensão idêntica à expressa no código do trabalho constituindo a sua prática no **dever de indemnizar pelos danos patrimoniais ou não patrimoniais**, tal como se encontra previsto no **artigo 17**

O assédio constitui um processo encadeado de actos e condutas, que ocorrem de forma reiterada com o objectivo de atingir a dignidade da vítima e de lhe provocarem a deterioração da sua integridade física e moral, causando na vítima debilitação e fragilidade, que podem conduzir a diminuir-lhe a capacidade de resistência, relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder no interesse de quem pratica o assédio, seja colega, superior hierárquico ou cliente.

Todo o conjunto de condutas reiteradas no tempo, porque não se pode tratar de um ato isolado, a não ser, que o mesmo se traduza numa agressão verbal ou física insustentável, podendo caber no domínio de um ato configurável como crime.

O assédio contamina o ambiente de trabalho e pode ter uma consequência devastadora sobre as vítimas, os colegas que observam a intimidação e o clima de constrangimento e medo que instalam e conduzem à degradação das condições de trabalho, provocando danos na saúde das vítimas com consequências pessoais graves tais como perda de auto estima, ansiedade, rejeição ao local de trabalho, perturbações de sono, de pele, apatia, irritabilidade, perturbação da memória, problemas gastro – intestinais, etc., que conduzem muitas vezes a baixas intermitentes ou mais prolongadas, com repercussões ao nível das condições de higiene e segurança das empresas ou serviços e com consequências inevitáveis no absentismo e no normal desenvolvimento de uma relação laboral saudável e digna, aumentando inevitavelmente os riscos de segurança e de saúde no trabalho, quer internos quer externos.

Há pois, uma evidente necessidade de que os trabalhadores identifiquem as situações de que são vítimas, que se informem sobre os direitos legais que lhes assistem, que não se isolem e denunciem a situação a colegas e representantes dos trabalhadores na empresa ou serviço, que procurem as estruturas sindicais para saberem dos seus direitos e assim obterem apoio e que utilizem os serviços de higiene e segurança de carácter legalmente exigível nos locais de trabalho, para que a situação seja sinalizada e acompanhada a este nível, porquanto é imperioso exigir e lutar por um ambiente laboral digno e saudável.

Deve ainda procurar realizar a denúncia junto da ACT, desde que a vítima tenha demonstrado expressamente, querer agir nesse sentido.