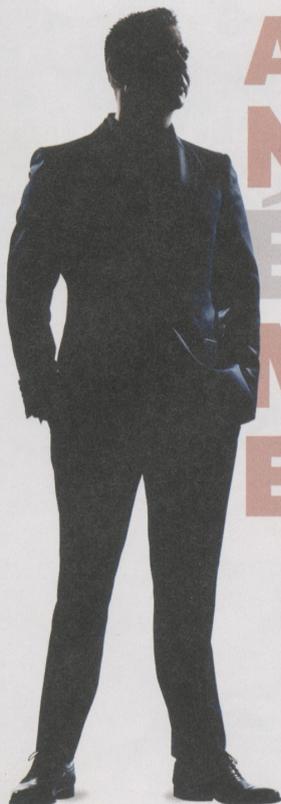


Assédio
AS QUEIXAS ESTÃO MUITO
AQUÉM DAS ESTATÍSTICAS
SAIBA PORQUÊ

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO É ESCONDIDO MAS TAMBÉM EXISTE POR CÁ



O escândalo de assédio sexual que envolveu o produtor norte-americano Harvey Weinstein deu origem à denúncia de centenas de outros casos e voltou a expor o tema em todo o mundo. Em Portugal, o número residual de queixas de assédio não coincide com os estudos mais recentes. Fomos saber porquê.

texto Ana Rita Dinis

Entre 2010 e 2016, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu 12 queixas de assédio moral, 30 de assédio sexual e quatro de assédio moral e sexual - sendo que o número dos processos que chegou aos tribunais ainda foi mais reduzido. Uma contabilização que fica muito aquém de replicar a realidade, de acordo com estudos da mesma entidade. Na última pesquisa da CITE, 12,6% dos inquiridos declararam já ter sido alvo de assédio sexual ao longo da sua vida profissional. Uma percentagem bastante elevada quando comparada com a média europeia, que segundo o 'European Working Condition Survey' é de 2%.

"Os números em Portugal não refletem claramente a realidade, acredito que sejam muito superiores", acusa o advogado Pedro Antunes, associado coordenador do Departamento de Laboral da CCA Ontier.

A verdade é que pela natureza sensível do tema é muito difícil provar o assédio sexual no trabalho. Ou porque não existem testemunhas

ou porque as vítimas não se queixam com medo de perder o emprego. "Ainda se vive num clima de medo e de procura pela oportunidade certa para falar, o que infelizmente, nalguns casos, só acontece passados anos. Os trabalhadores não apresentam denúncias, em primeiro lugar, porque ponderam a eventual falta de prova - muitas vezes esses atos acontecem isoladamente, portanto as vítimas pensam 'é a minha palavra contra a da outra parte', e em segundo lugar porque os trabalhadores sabem que uma denúncia pode equivaler à rutura, e não se conseguindo prová-la, receiam perder o emprego", acrescenta Pedro Antunes.

Além disso, muitas vezes as vítimas não sabem a quem devem recorrer e têm medo que os restantes colegas ou superiores hierárquicos não acreditem na sua versão. "A maioria das situações que conhecemos leva-nos a concluir que muitas das vezes os trabalhadores

consideram que têm de se sujeitar a tais situações, por se encontrarem numa posição de subordinação e dependência."

NOVA LEI FAVORECE A DENÚNCIA...

Em outubro último entrou em vigor em Portugal uma lei que reforça o enquadramento legal do assédio sexual. O conceito de

"Ainda se vive num clima de medo e de procura pela oportunidade certa para falar" [Pedro Antunes, advogado]

assédio engloba agora também as situações que não se verificam 'mesmo' no local de trabalho, incluindo práticas por e-mail ou telefone. Também prevê que se as falhas no desempenho das funções forem decorrentes do assédio, o despedimento será considerado abusivo. E como o desgaste pode induzir a baixas médicas, a nova lei imputa às empresas todos os custos relacionados com as

ABORDAGENS MAIS COMUNS

PIADAS OU
COMENTÁRIOS
OFENSIVOS

PROPOSTAS INDESEJADAS
DE CARÁCTER SEXUAL,
POR E-MAIL, MENSAGEM
OU REDES SOCIAIS

PERGUNTAS
INTRUSIVAS
OU OFENSIVAS

MULHERES SÃO AS PRINCIPAIS VÍTIMAS

14,4%
ENTRE AS MULHERES
INQUIRIDAS

8,6%
ENTRE OS HOMENS
INQUIRIDOS

4
**Factos sobre
o assédio sexual
em Portugal**

O estudo mais recente sobre
assédio sexual no local de trabalho,
da CITE, mostra alguns indicadores
sobre a realidade no país.

**O ASSÉDIO,
MORAL E SEXUAL,
É, GERALMENTE,
MAIS PRATICADO
POR HOMENS...**

82,4%
HOMENS

17,6%
MULHERES

**... SOBRETUDO
POR SUPERIORES
HIERÁRQUICOS**

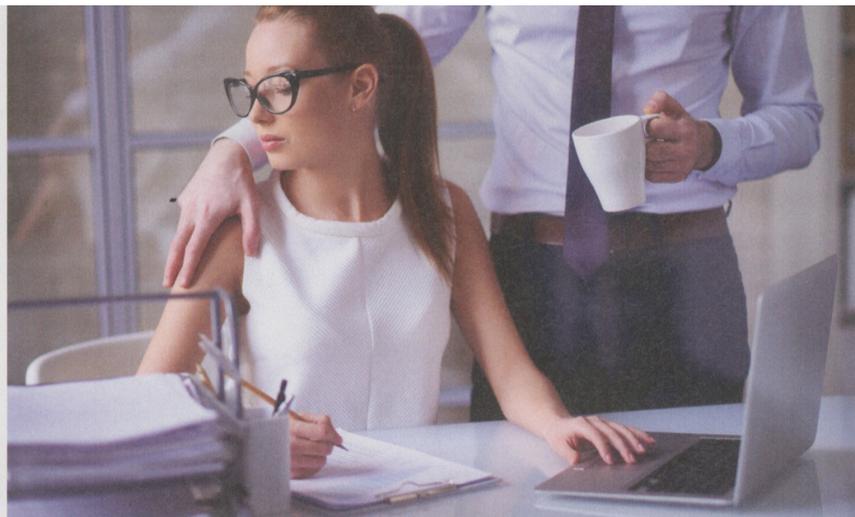
44,7% SUPERIOR HIERÁRQUICO OU CHEFIA DIRETA
26,8% COLEGA
25,1% CLIENTE, FORNECEDOR, UTENTE
1,7% DEPENDENTE HIERÁRQUICO
1,7% OUTRA PESSOA DA ORGANIZAÇÃO

ASSÉDIO SEXUAL

Comportamentos indesejados, únicos ou reiterados, entendidos como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico, pedidos de favores sexuais, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade do outro.

ASSÉDIO MORAL

Comportamentos indesejados, persistentes e reiterados, entendidos como abusivos, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, incluem violência psicológica ou física. O objetivo é diminuir a autoestima do outro e pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho.



© iStock.com

O que diz a lei sobre o assédio?

Assédio é "o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional,

com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador".

Art.º 29º, do Código do Trabalho

doenças profissionais decorrentes do assédio. Além disso, todas as empresas que forem condenadas por assédio passarão a integrar uma 'lista negra' que é tornada pública no site da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Pedro Antunes acrescenta que "a nova lei prevê o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, sempre que se verifique uma situação de assédio, cuja prática continua a constituir uma contraordenação muito grave, estabelecendo um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio". Sendo que se estabelece, também, a obrigatoriedade de adoção de um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

... MAS PODIA TER IDO MAIS LONGE

A nova lei passou a punir as situações de assédio moral e sexual com maior severidade,

criando um ambiente de exposição pública que pode abalar a reputação da empresa. "Do ponto de vista do empregador, mais do que a punibilidade da lei, ou seja, a eventual indemnização ou contraordenação a que podem estar sujeitos, existe uma maior preocupação do ponto de vista moral e ético, repugnando esses comportamentos na sua organização. As consequências para a imagem da empresa são gravosas, daí que muitas vão mais longe do que um simples código de boa conduta e criem mecanismos de denúncia autónoma e até anónima, de forma a conseguirem resolver esses problemas internamente."

Embora acredite que a nova lei, a curto-prazo, estimule o trabalhador assediado a sentir-se mais seguro para denunciar determinada situação, não só à ACT ou à CITE, mas no seio da própria empresa, Pedro Antunes considera que o legislador "podia e devia ter

ido mais longe" no campo da prova da prática. "A lei devia ter estabelecido limites objetivos, uma vez que deixa as vítimas no mesmo abismo em que já viviam, no que toca à possibilidade de prova do assédio".

Além disso, Pedro Antunes pensa que esta teria sido uma boa oportunidade para se estabelecer um sistema que facilitasse mais as queixas. "Como acontece nos casos de políticas de compliance que hoje em dia já são utilizadas por algumas empresas em Portugal, onde se estabelecem canais de denúncias autónomos e anónimos. Um canal de denúncias, se possível, exterior, conduziria, com certeza, a uma maior segurança e possi-

EM PORTUGAL, TODAS AS EMPRESAS COM SETE OU MAIS TRABALHADORES SÃO OBRIGADAS A TER UMA CONDUTA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

bilidade da empresa atuar internamente contra tais comportamentos ilícitos, sem necessidade de expor a vítima a um processo em tribunal, proporcionando também uma investigação mais imparcial de tais comportamentos".

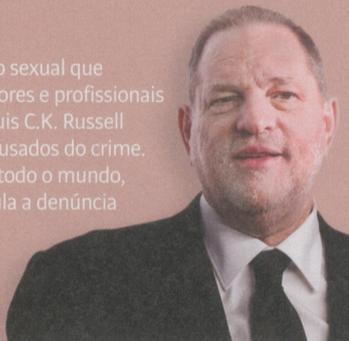
O advogado considera também que poderia ter sido contemplada na lei portuguesa a figura do whistleblower (informante ou denunciador), alguém que dentro da empresa tem o dever de alertar o empregador para a existência de irregularidades no seu funcionamento. "Esperava que, no mínimo, a alteração à lei acompanhasse o que algumas empresas já praticam, podendo exigir que a partir de um determinado número de trabalhadores, por exemplo, acima dos 50, as empresas tivessem de ter a figura do whistleblower".

Em suma, o advogado defende que "a lei podia ter sido mais rigorosa, indo além da exigência de criação de um simples código de conduta, impondo determinadas regras a que o respetivo código tivesse de observar, nomeadamente, em casos de médias ou grandes empresas, devendo constar uma regulamentação quanto aos canais de denúncias deste tipo de comportamentos". |

Assédio sexual em Hollywood

ESCÂNDALO DIGNO DE FILME

No seguimento da exposição dos casos de assédio sexual que envolvem o produtor Harvey Weinstein, vários atores e profissionais da indústria, como Kevin Spacey, Brett Ratner, Louis C.K. Russell Simmons ou Geoffrey Rush, foram igualmente acusados do crime. O escândalo de Hollywood teve repercussões em todo o mundo, dando origem ao movimento #MeToo, que estimula a denúncia de casos semelhantes. O tema foi mesmo eleito pela 'Time' para 'personalidade do ano' de 2017. A publicação decidiu homenagear as mulheres e homens que deram "voz a segredos abertos".



© Reuters