

Repositório ISCTE-IUL

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:
2025-07-30

Deposited version:
Publisher Version

Peer-review status of attached file:
Peer-reviewed

Citation for published item:

Marques Alves, P. (2024). A regulação do assédio sexual em Portugal pela negociação coletiva (2020-2022). In Marcela Iglesias Onofrio, Sofía Pérez De Guzmán Padrón (Ed.), *Corresponsabilidad, espacios de cuidados y políticas públicas de igualdad de género en Iberoamérica*. (pp. 388-407). Cádiz: Editorial Dykinson S.L.

Further information on publisher's website:

<https://www.dykinson.com/libros/corresponsabilidad-espacios-de-cuidados-y-politicas-publicas-de-igualdad-de-genero-en-iberoamerica/9788411705868/>

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Marques Alves, P. (2024). A regulação do assédio sexual em Portugal pela negociação coletiva (2020-2022). In Marcela Iglesias Onofrio, Sofía Pérez De Guzmán Padrón (Ed.), *Corresponsabilidad, espacios de cuidados y políticas públicas de igualdad de género en Iberoamérica*. (pp. 388-407). Cádiz: Editorial Dykinson S.L.. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

A REGULAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL EM PORTUGAL PELA NEGOCIAÇÃO COLETIVA (2020-2022)

PAULO MARQUES ALVES

Iscte-Instituto Universitário de Lisboa e DINÂMIA'CET-Iscte

1. INTRODUÇÃO

O assédio sexual nos locais de trabalho é tão antigo como o trabalho assalariado, se não lhe é mesmo anterior, e tem atingido sucessivas gerações de trabalhadores, sobretudo mulheres. No entanto, só assumiu relevância a partir da década de 1970, nomeadamente a partir do trabalho pioneiro de MacKinnon (1979). Portugal começou a abordar o fenómeno no final da década seguinte, quando a CITE⁹⁹ encomendou um estudo de diagnóstico, que revelou a sua elevada incidência, à semelhança do que sucede por todo o mundo, como várias pesquisas têm evidenciado (Earle & Madek, 2017; Garcia, 2001).

O assédio sexual é um de entre vários tipos de assédio. Segundo Carrasco (2019, p. 113), são três: o moral, o sexual e o discriminatório. Todos partilham elementos comuns, distinguindo-se fundamentalmente por terem motivos diferentes.

Não existe uma definição consensual de assédio sexual. MacKinnon (1979) argumentou que ele constitui uma forma de discriminação baseada no sexo. Para Moraes et al. (2014), mais do que discriminação, trata-se de uma forma de violência e uma violação dos direitos humanos.

⁹⁹ CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, fundada em 1979. Tem por missão, nomeadamente, o combate a todas as formas de discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego. Outras duas instituições públicas relevantes na implementação das políticas públicas que visam eliminar a discriminação baseada no género são a CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, cujas raízes remontam à Comissão da Condição Feminina criada em 1975, e a ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, esta tendo por missão fiscalizar e sancionar as situações de discriminação.

Para Earle & Madek, “o assédio sexual não tem nada a ver com sexo e tem tudo a ver com poder” (Earle & Madek, p. 45-46). Para Saguy, as culturas nacionais moldam as representações sociais sobre o assédio sexual, facto que demonstrou com o seu estudo sobre os EUA e a França. Enquanto nos EUA a definição de assédio sexual era moldada pela lógica de mercado e por conceções relativas às desigualdades relacionadas com grupos minoritários; em França, ela era enformada por conceitos políticos e jurídicos relativos aos direitos individuais, à violência ou ao abuso de poder (Saguy, 2000, p. 82). Numa perspetiva jurídica, Amado considera o assédio nas suas várias formas um “conceito juridicamente fluido e impreciso (...) [que engloba] um vasto conjunto de comportamentos vexatórios ou humilhantes, habitualmente com carácter repetitivo, suscetíveis de afetar a saúde física e psíquica da vítima” (Amado, 2019, p. 150).

De acordo com este autor, as organizações são desde sempre um “palco privilegiado” (Amado, 2019, p. 147) para o assédio, mas a situação tem-se vindo a agravar devido à degradação do trabalho e do emprego na era da acumulação flexível (Harvey, 1989), na qual muitas vezes ele se torna um verdadeiro modo de gestão.

Apesar do diagnóstico realizado na década de 1980, a regulação de todas as formas de assédio só muito mais tarde foi introduzida no sistema jurídico e a regulação através da negociação coletiva é também muito recente.

A legislação portuguesa é tributária da europeia, nomeadamente da Diretiva 2004/113/CE do Conselho de 13 de dezembro de 2004; da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006; e da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica.

2. DIAGNOSTICANDO O ASSÉDIO SEXUAL

Em Portugal, o assédio sexual foi reconhecido como um problema social a partir da década de 1980. O marco que simboliza essa tomada de consciência foi a encomenda pela CITE, em finais dessa década, de um estudo sobre a incidência do assédio sexual nos locais de trabalho, que teve por título “Inquérito Nacional ao Assédio Sexual no Mercado de Trabalho”.

Foi utilizada uma metodologia quantitativa, tendo sido administrado um questionário a uma amostra de 1 022 mulheres que laboravam na maioria dos ramos de atividade económica. As conclusões foram publicadas em meados da década seguinte (Amâncio & Lima, 1994).

Em primeiro lugar, o inquérito evidenciou a existência de um fenómeno generalizado, tanto na dimensão vertical como na horizontal. Efetivamente, 25,5% das mulheres afirmaram que já haviam sido vítimas de práticas de assédio sexual por parte de colegas; 13,6% por parte de chefias e/ou supervisores e 7% por parte de clientes ou fornecedores.

Em segundo lugar, apurou que as representações das mulheres sobre o assédio sexual podem levantar problemas no combate ao fenómeno e na construção de solidariedades. Por um lado, as inquiridas não mostraram ter consciência de se estar perante um fenómeno social, dado a maioria o ter psicologizado e individualizado, ao assumir que se trata de uma situação que só acontece aos/às outros/as. Por outro lado, mostraram-se relativamente tolerantes ao assédio sexual na sua dimensão horizontal, considerando-o menos grave do que o cometido por membros da hierarquia das organizações. Em terceiro lugar, a maioria das mulheres defendeu uma atitude de passividade nas situações não envolvendo contacto físico, sendo preconizadas reações mais fortes nas mais graves. Finalmente, registaram-se diferenças acentuadas na representação do assédio entre as mulheres que já haviam sido dele vítimas e as restantes, com estas últimas a considerarem que as situações ocorrem por haver mulheres que são por elas responsáveis, devendo determinados comportamentos ser evitados.

Uma última conclusão: o assédio sexual tem graves consequências emocionais para as vítimas, bem como no seu emprego, na sua progressão na carreira e no seu desempenho profissional.

Com base nos resultados apurados, os anos seguintes foram férteis em iniciativas – *workshops*; projetos de investigação; publicação de folhetos, manuais, artigos científicos e outros documentos; e ações de formação – promovidas por instituições públicas, associações feministas ou confederações sindicais.

O diagnóstico foi reforçado por um novo estudo alargado, igualmente encomendado pela CITE, realizado em 2015, intitulado "Assédio Sexual e *Bullying* no Local de Trabalho em Portugal". Foi inquirida uma amostra mista da população ativa portuguesa a laborar em todos os ramos económicos, exceto agricultura e pescas, composta por 1 801 indivíduos (558 homens e 1 243 mulheres). As conclusões foram publicadas em 2016 (Torres et al., 2016a).

Este novo estudo não teve somente como objeto o assédio sexual, mas incidiu igualmente sobre o assédio moral, tendo concluído pela elevada incidência de ambos: 16,5% da população ativa portuguesa já havia vivenciado, pelo menos uma vez, uma situação de assédio moral no local de trabalho e 12,6% uma situação de assédio sexual). Outras conclusões importantes referem que as mulheres são as principais vítimas das duas formas de assédio; que os homens são muito mais frequentemente vítimas de assédio moral do que sexual; que no que respeita à primeira das formas, a diferença entre homens e mulheres era de apenas 0,8p.p., enquanto no assédio sexual era superior (5,8p.p.); que existem grupos específicos de mulheres – viúvas, divorciadas, migrantes ou as que trabalham em atividades predominantemente masculinas – que são particularmente vulneráveis¹⁰⁰; e que o assédio sobre as mulheres, contrariamente às conclusões do primeiro estudo, era fundamentalmente protagonizado por superiores hierárquicos, enquanto entre os homens a distribuição entre os vários tipos de assediadores – elementos da hierarquia, pares e clientes, fornecedores ou utilizadores dos serviços – era mais homogênea.

Deste estudo resultou uma publicação da CITE, instituição que tem vindo a editar outros documentos, numa ótica essencialmente preventiva de combate ao assédio sexual, como sejam manuais – "Prevenção e Combate a Situações de Assédio no Local de Trabalho: um Instrumento de Apoio à Auto-Regulação" (CITE, 2013) e "Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Percursos para

¹⁰⁰ Para Dias (2008), profissões fortemente feminizadas – profissionais de enfermagem, trabalhadoras domésticas ou profissionais ligadas aos cuidados ou à guarda de crianças – também são altamente vulneráveis.

a Tolerância Zero" (Torres et al., 2016b) –, bem como guias – Guia para a Elaboração de um Código de Boas Práticas de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (Coelho et al., 2018).

No campo do diagnóstico da situação, entre os dois estudos encomendados pela CITE, a UMAR¹⁰¹, uma associação feminista, empreendeu um projeto intitulado “Rota dos Feminismos contra o Assédio Sexual”, no âmbito do qual foram inquiridos 928 indivíduos, sendo 66,0% mulheres. Entre os inquiridos, 27,0% afirmaram já ter sido objeto de assédio sexual ou terem familiares que o foram. Outra das conclusões vai ao encontro de uma das conclusões do primeiro estudo financiado pela CITE: a culpabilização das vítimas (Magalhães, 2012, como citado em Morais et al., 2014).

Recentemente, várias pesquisas com um escopo mais limitado, focadas no meio universitário, vieram corroborar a elevada incidência do fenómeno e outras conclusões dos estudos mencionados. Estão nesse caso três pesquisas de tipo quantitativo, nas quais foram inquiridos estudantes universitários (UMAR, 2019; FAL, 2019; UÉ, 2023). O inquérito da UMAR foi realizado *online* na Universidade de Coimbra. Com uma amostra de 518 estudantes (79,0% mulheres), verificou-se que 94,0% das estudantes já tinham sofrido assédio sexual (14,0% já tinham sido violadas ou alvo de tentativa de violação). O inquérito da FAL¹⁰², realizado entre 2018 e 2019, e relativo à percepção dos estudantes das universidades de Lisboa sobre “violência sexual” em meio académico, no qual foram inquiridos 1 052 estudantes, revelou que uma em cada três estudantes já tinha sido vítima de assédio. O inquérito da Universidade de Évora, realizado em sete universidades, com uma amostra de 3 399 estudantes, concluiu que cerca de 35,0% já foram vítimas de assédio sexual e 50,2% de assédio moral. Uma quarta pesquisa, de carácter qualitativo, com 35 estudantes da Universidade do Minho (Amorim, 2021), incidiu nas suas percepções acerca do assédio sexual e na sua incidência, tendo concluído que as situações de assédio são percecionadas como “frequentes, sistemáticas e quotidianas” (Amorim, 2021, p. vi),

¹⁰¹ UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta.

¹⁰² FAL – Federação Académica de Lisboa.

atingindo maioritariamente as mulheres. Entre os assediadores incluem-se professores, colegas e funcionários da universidade ou indivíduos que a ela são estranhos. O estudo concluiu ainda que o assédio sexual ocorre em contextos vários e tem consequências psicológicas e físicas negativas para as vítimas e seus familiares.

Estes estudos em meio universitário foram realizados numa altura em que têm surgido algumas denúncias de estudantes sobre situações de assédio sexual por parte de docentes em várias universidades portuguesas. Na sequência das denúncias, o Movimento Contra o Assédio no Meio Académico de Lisboa convocou uma manifestação em abril de 2022. Mais recentemente, surgiu o Movimento Universidade de Lisboa, que realizou em fevereiro de 2023 duas mesas redondas e um debate público sobre assédio sexual e moral entre os trabalhadores e os estudantes desta universidade. Este movimento disponibilizou um endereço eletrónico para denúncia destas situações.

Contudo, apesar de ser um fenómeno generalizado, o número de denúncias e de sanções aplicadas pela inspeção do trabalho é marginal, como evidenciam os documentos da Autoridade para as Condições de Trabalho. A título exemplificativo, o Relatório de Atividades da ACT relativo a 2021, refere a existência de apenas uma infração, que esteve na origem de uma sanção de 3 264,00€ (ACT, 2022, p. 110). O jurista João Leal Amado reforça esta observação, afirmando que "no plano jurisprudencial, o assédio sexual laboral é um fenómeno inexpressivo entre nós" (Amado, 2019, p. 158). Magalhães explica a situação quando afirma que "o silenciamento e a cultura patriarcal têm contribuído para que o assédio sexual seja uma prática social com impunidade em Portugal" (Magalhães, 2011, como citado em Morais et al., p. 47).

3. A REGULAÇÃO DO ASSÉDIO POR VIA LEGISLATIVA

Se bem que a Constituição da República Portuguesa de 1976 forneça enquadramento legal nesta matéria, ao abrigo das suas disposições sobre igualdade, dignidade e proibição de atos discriminatórios, e que desde finais da década de 1980 se conhece a elevada incidência do assédio sexual na sociedade portuguesa, a regulamentação efetiva por lei

desta e de outras formas de assédio só ocorreu muito recentemente no Direito do Trabalho, datando de 2003, aquando da elaboração do Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto), que se aplica ao sector privado. O legislador considerou o assédio como uma forma de discriminação no trabalho, pelo que incluiu as disposições a ele referentes no âmbito das matérias relacionadas com a igualdade e a não discriminação.

Este diploma limitava-se a referir no n.º 1 do art. 24.º, que “constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador”, enquanto no n.º 2 do mesmo artigo se definia “assédio”¹⁰³ e no n.º 3 se definia “assédio sexual”¹⁰⁴.

Em 2009 procedeu-se a uma primeira revisão do Código (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), na qual se assiste ao aprofundamento da regulamentação, agora inserido no art. 29.º. Depois de no n.º 1 e no n.º 2 se definir, respetivamente, assédio e assédio sexual, de forma exatamente idêntica a 2003, o legislador acrescentou duas disposições de grande relevância. No n.º 3 refere-se que a esta prática se aplica o estipulado no art. 28.º, isto é, que ela confere à vítima uma “indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito”. E o n.º 4 determina que esta prática constitui uma “contraordenação muito grave”.

Mas os desenvolvimentos mais relevantes verificaram-se em 2017 (Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto). Desde logo, porque o n.º 1 do art. 29.º passa a proibir explicitamente a prática de assédio. Depois, se enquanto

¹⁰³ O legislador considerou assédio “todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior [art. 23.º], praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.” O referido n.º 1 do art. 23.º estipulava que: “O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.”

¹⁰⁴ Por sua vez, o assédio sexual foi definido como “todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.”

o n.º 2 define assédio e o n.º 3 define assédio sexual nos moldes das versões anteriores e o n.º 4 reafirma o direito a indemnização, já o n.º 5, depois de reafirmar que o assédio constitui uma contraordenação muito grave, vai mais longe referindo a possibilidade de haver lugar a responsabilidade penal prevista nos termos da lei e no novo n.º 6 visa-se a proteção do/da denunciante e das suas testemunhas, que não podem sofrer qualquer sanção disciplinar, a não ser que atuem com dolo.

Deste modo, atendendo ao que está legislado, o assédio sexual é uma prática proibida, que constitui uma contraordenação muito grave que pode envolver responsabilidade penal, conferindo à vítima o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, e garantindo proteção a quem denunciar a situação e às testemunhas por si arroladas.

As relações de trabalho na administração pública são reguladas pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) e posteriores alterações. Na sua versão original, este diploma afirmava no art. 4.º a aplicação ao vínculo de emprego público das disposições constantes no Código do Trabalho, salvaguardando as necessárias adaptações, elencando depois um conjunto de matérias que constituíam exceção a esta remissão, onde o assédio não se incluía. Com a nona revisão do diploma (Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto), o assédio é referido explicitamente pela primeira vez no art. 4.º referente à remissão, surgindo como uma das matérias a ser objeto de regulação. Essa regulação ocorre no art. 71.º relativo aos “Deveres do empregador público”: um consiste na necessidade de adoção de um código de boa conduta nos serviços públicos visando a prevenção e o combate ao assédio no trabalho; outro, no dever de instaurar procedimento disciplinar quando houver conhecimento de eventuais situações de assédio.

No que se refere ao Código Penal, o Decreto-Lei n.º 400/1982 de 23 de setembro, que instituiu um novo código, revogando o anterior que datava de 1886, ainda que tivesse sofrido várias alterações ao longo do tempo, incluiu uma secção relativa a crimes sexuais, onde se encontravam tipificados diversos crimes (violação, estupro, atentado ao pudor, atos sexuais com menores, abuso sexual, exibicionismo, etc.) e eram estabelecidas as respetivas molduras penais. O código sofreu uma alteração profunda em 1995 (Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março),

nomeadamente no atinente aos crimes sexuais, que deixaram de ser considerados numa perspetiva moralista para serem encarados como crimes “contra a liberdade e autodeterminação sexual”, o título do capítulo onde passaram a inserir-se, tendo sido agravadas as molduras penais. No novo código, foram tipificados os crimes de “coação sexual”¹⁰⁵ (art. 163.º) que, no essencial, corresponde ao crime de “atentado ao pudor com violência” inserto no código de 1982 (art. 205.º), enquanto o crime de “exibicionismo e ultraje público ao pudor” (art. 212.º do código de 1982) passou a designar-se por “actos exibicionistas”¹⁰⁶ (art. 171.º).

Deste modo, o crime específico de assédio sexual não está consagrado no Código Penal, sendo a sua inclusão uma reivindicação de organizações feministas, que consideram que o assédio não se resume à importunação sexual. Em junho de 2023, a maioria do parlamento rejeitou um projeto de lei do BE¹⁰⁷, o único partido a votá-lo favoravelmente, que visava a sua inclusão no código. Os partidos que rejeitaram o projeto consideraram que o assédio sexual já é objeto de regulação através dos crimes tipificados no código, entre os quais os de “coação sexual” e de “importunação sexual”, entre outros.

Em 2018, o Governo português, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, lançou a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação "Portugal+Igual", para vigorar até 2030.

¹⁰⁵ O crime de “coação sexual” foi alvo de várias revisões (2007, 2015, 2019 e 2023) e a formulação atual do artigo é a seguinte: “1 - Quem, sozinho ou acompanhado por outrem, constranger outra pessoa a praticar ato sexual de relevo é punido com pena de prisão até cinco anos. 2 - Quem, por meio de violência, ameaça grave, ou depois de, para esse fim, a ter tornado inconsciente ou posto na impossibilidade de resistir, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, acto sexual de relevo é punido com pena de prisão de um a oito anos. 3 - Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se como constrangimento qualquer meio, não previsto no número anterior, empregue para a prática de ato sexual de relevo contra a vontade cognoscível da vítima.” (art. 163.º da Lei n.º 45/2023, de 17 de agosto).

¹⁰⁶ O crime de “actos exibicionistas” sofreu duas revisões, uma em 2007, ano em que passou a designar-se por “importunação sexual”, e outra em 2015. A redação atual do artigo é a seguinte: “Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constrangendo-a a contacto de natureza sexual, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.” (art. 170.º da Lei n.º 54/2023, de 04 de setembro).

¹⁰⁷ BE – Bloco de Esquerda.

O seu principal objetivo é eliminar os estereótipos de género que sustentam todo o tipo de discriminações que inibem a igualdade substantiva entre mulheres e homens. Este objetivo orienta as medidas que constam dos três Planos de Ação que estruturam a estratégia, cada um contendo as suas próprias metas: i) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens; ii) Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica; iii) Plano de Ação de Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais.

A Estratégia prevê a realização de ações de informação e formação e a divulgação de instrumentos e metodologias de prevenção e combate ao assédio sexual e moral nos locais de trabalho, em linha com as alterações de 2017 ao Código do Trabalho.

4. OBJETIVOS

Para além da regulação por via legislativa, o assédio nas suas várias formas é regulado através da negociação coletiva. Este artigo tem como objetivo geral, justamente, proceder à análise do modo como essa regulação tem vindo a ser realizada nesta sede negocial em Portugal, tendo em consideração que o assédio é uma matéria onde a legislação não é imperativa, pelo que os representantes dos trabalhadores e do patronato podem negociar disposições que reforcem o que se encontra legislado. Como objetivos específicos, pretende-se apurar o grau de difusão da regulação desta matéria, bem como fazer o mapeamento das convenções coletivas que a regulam.

Assente em dois grandes princípios, a liberdade sindical e a autonomia coletiva (Ramalho, 2012), a negociação coletiva é uma forma autónoma de regulação, porque é definida pelos atores sociais no trabalho (Fernandes, 2012). Desde o seu surgimento, no século XIX, tem evoluído consideravelmente, quer quanto ao seu âmbito de aplicação, medido, por exemplo, pelo número de trabalhadores abrangidos, quer quanto às matérias que regula, que se foram complexificando e tornando mais abrangentes.

O assédio é uma dessas matérias e, nesse sentido, a negociação coletiva é um instrumento privilegiado para o prevenir e, consequentemente, permitir a existência de ambientes de trabalho livres deste comportamento, sendo que “um local de trabalho sem assédio é análogo a ar puro e a um ambiente seguro [e] os trabalhadores precisam deles para trabalhar de forma eficiente” (Earle & Madek, p. 44).

5. METODOLOGIA

Procedeu-se a uma análise extensiva das convenções coletivas de trabalho publicadas no triénio 2020-2022 no BTE – Boletim do Trabalho e Emprego, jornal oficial do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

No total, foram analisadas 616 convenções, distribuídas do seguinte modo pelo triénio: 2020 – 168 (27,3%); 2021 – 208 (33,8%); 2022 – 240 (38,9%). Predominam os acordos a nível de empresa (51,0%), seguindo-se as convenções a nível de sector de atividade (38,5%) e, por fim, as que foram assinadas por um conjunto de empresas (10,5%).

Tradicionalmente, o nível de negociação coletiva dominante em Portugal era o sectorial (por exemplo, em 1996, foram publicados 292 contratos sectoriais e apenas 86 acordos a nível de empresa e 19 acordos multiempresa), mas dado o bloqueio a que se vem assistindo na negociação a este nível, o panorama alterou-se. A partir de 2004 os valores foram-se aproximando e em 2012 inicia-se um período durante o qual em praticamente todos os anos os acordos de empresa suplantam os sectoriais. Esse facto sucede igualmente nos três anos em análise.

Foi criada uma base de dados em *SPSS Statistics*, versão 27, composta por todas as convenções que regulam o assédio, envolvendo um vasto conjunto de variáveis relativas à sua caracterização (designação da convenção, sector de atividade, sindicatos e associações patronais ou empresas outorgantes, data da publicação, confederação sindical onde se filiam os sindicatos outorgantes) e outras atinentes ao conteúdo sobre o assédio. Para analisar as convenções utilizou-se uma análise de conteúdo de tipo temático.

6. A REGULAÇÃO DO ASSÉDIO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Sendo um atentado à dignidade dos trabalhadores, cabe aos sindicatos colocar o assédio no local de trabalho, incluindo o sexual, na sua agenda e atuar no sentido de o prevenir. Ou, se ele ocorrer, afirmar a necessidade da sua participação na definição de mecanismos que sancionem este comportamento.

Os sindicatos têm-se empenhado na luta contra todos os tipos de assédio. Este facto é particularmente evidente nas duas confederações sindicais que têm o estatuto de parceiros sociais outorgado pelo Estado: a CGTP-IN – Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses, defensora de um sindicalismo de classe, e a UGT – União Geral de Trabalhadores, defensora de um sindicalismo de tipo reformista. Através das suas organizações específicas – a CIMH – Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, no caso da CGTP; a Comissão de Mulheres, no caso da UGT – desenvolvem iniciativas que envolvem a participação em projetos de investigação financiados, a edição de manuais e de outras publicações, a organização de *workshops* ou a inclusão desta temática na formação dos/as dirigentes sindicais. Para além disso, estas comissões têm páginas específicas alojadas nos *websites* das confederações, com muita informação sobre igualdade e não discriminação.

Em 2015, por conseguinte, antes do aprofundamento da regulação no Código do Trabalho em 2017, tanto a CGTP como a UGT produziram guias de ação no domínio do assédio. No caso da UGT, o guia intitulou-se "Assédio no Local de Trabalho – Guia Informativo" (UGT, 2015), enquanto o documento produzido pela CIMH/CGTP se intitulou "Guia de Ação Sindical: da Prevenção ao Combate ao Assédio no Trabalho" (CIMH/CGTP, 2015). Na sequência deste documento, a CGTP organizou cinco debates temáticos que se realizaram em 2017 e 2018. Posteriormente, ainda em 2018, a CIMH produziu um manual para formadores/as sindicais intitulado "Romper com o Assédio. Emprego com Direitos" (CIMH/CGTP, 2018a) e um outro manual sobre negociação coletiva intitulado "Cláusulas de Referência para a Negociação Coletiva" (CIMH/CGTP, 2018b), onde, entre cláusulas sobre igualdade salarial,

maternidade e paternidade, conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e doenças profissionais, se insere uma relativa à proibição do assédio no trabalho. Esta cláusula inclui algumas disposições relevantes, nomeadamente: o ónus da prova ser da responsabilidade do empregador; o dever da empresa de informar os trabalhadores sobre os aspetos relevantes para proteção da sua dignidade e saúde; o dever de informar e consultar atempadamente os representantes dos trabalhadores sobre as medidas preventivas a implementar antes da sua aplicação; e o ser responsabilidade da empresa a reparação dos danos decorrentes de doenças profissionais ou de outros danos para a saúde física e psíquica dos trabalhadores, resultantes de situações de assédio.

Como referido, entre 2020 e 2022 foram publicadas 616 convenções. Analisando o seu conteúdo, a primeira conclusão que se pode retirar é a existência de um grande défice de regulamentação. Com efeito, somente 82 abordam o assédio no trabalho, o que representa 13,3% do total.

As convenções onde o assédio sexual se encontra particularizado são ainda em menor número: apenas 28, isto é, 33,7% do total de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que regulam o assédio. A maioria limita-se a transcrever a definição que se encontra inscrita no n.º 3 do art. 29.º do Código do Trabalho. Algumas – é o caso dos acordos multiempresa celebrados no sector bancário – abordam-no no contexto de uma disposição que estabelece que as empresas e os trabalhadores "devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática de assédio moral ou sexual".

Podemos classificar as convenções publicadas ao longo do período em análise em três categorias. A primeira, constituída pelas que não incluem qualquer disposição sobre o assédio, congrega a esmagadora maioria (86,7%).

A segunda categoria, é composta pela maioria das convenções que contêm disposições sobre assédio e que, ainda que possam conter alguma norma singular, se limitam basicamente à enunciação de princípios genéricos. Por exemplo, enfatizando o direito a realizar o trabalho "sem quaisquer constrangimentos no respeito integral pela dignidade da pessoa humana" (é o caso do Acordo de Empresa da Ecoléziria, assinado

pelo STAL¹⁰⁸ em 2022) ou a “respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador” (por exemplo, o Acordo Coletivo para a Agricultura do Vale do Sorraia e outra área agrícola, assinado pelo SETAAB¹⁰⁹ em 2020, 2021 e 2022). Nela se incluem também as que se limitam a reproduzir a definição de assédio inserta no Código do Trabalho (é o caso do Acordo de Empresa da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Algés, assinado pelo SNBP¹¹⁰ em 2022), e/ou as que reproduzem integralmente ou seguem de perto o que se encontra estipulado no art. 29º do código (é o caso do Acordo de Empresa da Vimágua, assinado pelo STAL em 2022).

A terceira categoria, composta por um número residual de convenções, inclui aquelas onde, para além de disposições genéricas, sobressaem normas inovadoras.

Em primeiro lugar, será de destacar o direito de informação presente em apenas duas convenções, uma assinada a nível de empresa (Acordo de Empresa do CITEFORMA, rubricado pelo SITESE¹¹¹ em 2022) e outra a nível sectorial (Contrato Coletivo para as empresas de *facility services*, rubricada pelo STAD¹¹² e pela FETESE¹¹³ em 2020). As entidades patronais obrigam-se a comunicar as denúncias de assédio às organizações sindicais outorgantes destas duas convenções, num prazo máximo de cinco dias após delas terem conhecimento.

Uma segunda disposição relevante diz respeito ao direito à formação. O direito à educação e formação constitui um dos princípios fundamentais da Convenção n.º 190 da OIT (Convenção sobre Violência e

¹⁰⁸ STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, filiado na CGTP.

¹⁰⁹ SETAAB – Sindicato da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, filiado na UGT.

¹¹⁰ SNBP – Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais, sindicato não filiado confederalmente.

¹¹¹ SITESE – Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, filiado na UGT.

¹¹² STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas, filiado na CGTP.

¹¹³ FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, filiada na UGT.

Assédio) de 2019, que ainda não foi ratificada por Portugal. Este direito só se encontra previsto em dois acordos de empresa. Um deles (Acordo de Empresa da Palmela Desporto, assinado pelo STAL em 2022) estabelece que os serviços de saúde e segurança no trabalho devem conceber programas de formação e sensibilização visando a prevenção e a promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, que deverão incluir, entre outras temáticas, as relativas à “prevenção dos riscos psicossociais em geral e do stress, assédio e violência no trabalho em particular”. A segunda convenção (Acordo de Empresa CTT Expresso, assinada pelo SINDETELCO¹¹⁴ em 2020) estipula que a empresa deve promover ações de “formação comportamental” para a prevenção do assédio, enfatizando que “os trabalhadores são obrigados a participar nestas iniciativas com empenho”. Esta convenção inclui uma outra disposição também pouco comum, segundo a qual “os trabalhadores devem pautar o seu comportamento profissional pela abstenção de quaisquer atos que possam ser entendidos como assédio”. Este dever dos trabalhadores surge unicamente noutras cinco convenções, enquanto a maioria afirma a prevenção como uma obrigação exclusiva do empregador.

Entre as disposições que aparecem apenas marginalmente, devem ser mencionadas as que garantem a existência de canais específicos para a denúncia de situações de assédio (uma convenção – Contrato Coletivo para as empresas de distribuição assinado pelo SITESE em 2022); a confidencialidade do processo (duas convenções – o contrato coletivo acabado de mencionar e o Contrato Coletivo para a indústria metalúrgica e metalomecânica assinado pelo SITESE, SINDEL¹¹⁵, FE¹¹⁶ e SIMA¹¹⁷ em 2022), e o direito das vítimas à informação sobre as conclusões do processo disciplinar conduzido pela empresa (duas convenções, no caso

¹¹⁴ SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços, filiado na UGT.

¹¹⁵ SINDEL – Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, filiado na UGT.

¹¹⁶ FE – Federação dos Engenheiros, filiada na UGT.

¹¹⁷ SIMA – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, sindicato não filiado confederalmente.

dois Acordos de Empresa no Banco BIC Português, um assinado pela FSIB¹¹⁸ e outro pelo Mais Sindicato¹¹⁹ e pelo SBC¹²⁰ em 2020).

Estes dois acordos de empresa assinados no Banco BIC Português consagram uma outra disposição que só encontra algum paralelo no Contrato Coletivo das empresas de *facility services*. No contrato do banco, estipula-se que se se verificar uma situação de assédio, as vítimas têm o direito de ser transferidas a seu pedido, de forma temporária ou permanente, a partir do momento em que a entidade bancária instaure um processo disciplinar, sendo que a transferência apenas poderá ser adiada “com fundamento em exigências imperiosas” relativas ao funcionamento da organização ou se não estiver disponível um posto de trabalho compatível com o que a vítima ocupava. No caso do contrato coletivo, a transferência da vítima só poderá ocorrer caso se comprove a existência de um comportamento assediante.

Uma última disposição inovadora é a que regula a possibilidade de um trabalhador vítima de assédio poder rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa. Ela está incluída em dois contratos sectoriais assinados pelo SITESE no sector da restauração e turismo (Contrato Coletivo do alojamento e Contrato Coletivo da restauração e bebidas, ambos firmados em 2022).

Mais frequentes são a disposição que estipula a obrigação do empregador de elaborar um código de conduta a distribuir aos trabalhadores como forma de prevenir o assédio (43 acordos); a que atribui ao empregador a obrigação de "atuar disciplinarmente" sobre os que têm um comportamento assediante, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes (40 acordos); a que estabelece que o denunciante e as testemunhas indiciadas não podem ser sancionados, a não ser que atuem com dolo (25 acordos); a que refere que um trabalhador assediado deve denunciar a situação ao empregador (se o comportamento for praticado

¹¹⁸ FSIB – Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, filiada na USI – União de Sindicatos Independentes, confederação sindical não reconhecida como parceiro social pelo Estado português.

¹¹⁹ Mais Sindicato – Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias, filiado na UGT.

¹²⁰ SBC – Sindicato dos Bancários do Centro, filiado na UGT.

por um elemento da hierarquia) ou à hierarquia da empresa (doze acordos); ou a que prevê o pagamento de uma indemnização aos trabalhadores assediados, mas apenas nos termos definidos pela lei (sete acordos), se bem que seja possível estabelecer através da negociação coletiva um valor mais elevado para a indemnização.

7. CONCLUSÃO

Sendo um fenómeno antigo, o assédio sexual só foi reconhecido internacionalmente como um problema social relevante na década de 1970, tendo Portugal começado a enfrentá-lo na década seguinte.

Instituições públicas, associações (feministas ou de apoio a pessoas vítimas de violência) e as confederações sindicais estão na linha da frente do combate a esta forma de assédio. A intervenção é feita através de um vasto conjunto de ações numa ótica eminentemente preventiva.

No entanto, apesar do relevante trabalho das confederações sindicais e, em especial, das suas estruturas de mulheres, concluímos pela grande invisibilidade da regulação desta matéria na negociação coletiva.

Efetivamente, verifica-se uma quase ausência de negociação, sendo em número escasso as convenções que a abordam. E, quando o fazem, as normas limitam-se, em geral, a enunciar formulações genéricas ou a reproduzir o quadro legal, existindo raras disposições que se destacam pela sua singularidade e que devem ser mencionadas como exemplos de boas práticas.

A quase ausência de negociação neste domínio é mais um indicador da crise da negociação coletiva em Portugal. Uma crise que é quantitativa, dado o decréscimo do número de convenções publicadas anualmente – 425 em 1992; 240 em 2022, tendo o valor mínimo sido de 85 em 2012, durante a vigência do Memorando de Entendimento assinado pelo estado português com a *troika* (Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu e Comissão Europeia) – mas que é também qualitativa, dado o seu bloqueio e ritualização.

Para compreender a origem do bloqueio neste caso específico, será necessário aprofundar a investigação, direcionando-a para os processos

de negociação. Desde já, podemos colocar a hipótese de que o défice de mulheres nas equipas negociadoras, tanto do lado sindical como patronal, pode ser um fator explicativo da situação. E ter mais mulheres nestas equipas implica a eliminação da sua sub-representação nos órgãos de decisão de ambos os tipos de associações.

Dado que a legislação neste campo não é imperativa, é possível – e é desejável – ir mais longe no que respeita à regulação do assédio, em todas as suas formas, incluindo a sexual, através da negociação coletiva, visando a criação de mecanismos preventivos e repressivos, bem como definindo os procedimentos a adotar, nomeadamente em termos de salvaguarda das vítimas.

O facto de no triénio em estudo se terem verificado alguns avanços – tanto quantitativos, ou seja, no número de convenções que contêm cláusulas sobre o assédio, como qualitativos, isto é, relativamente aos conteúdos negociados e outorgados – face a períodos anteriores, poderá indiciar que, embora ainda haja um longo caminho a percorrer, no futuro se possa vir a verificar um aprofundamento da regulação do assédio nas suas múltiplas formas através desta modalidade autónoma de regulação.

8. REFERÊNCIAS

- Autoridade para as Condições de Trabalho. (2022). *Relatório de atividades – 2021*. ACT
- Amado, J. L. (2019). O assédio no trabalho. Em M. R. P. Ramalho, & T. C. Moreira (Eds.), *A igualdade nas relações de trabalho* (pp. 147-162). AAFDL Editora.
- Amâncio, L. & Lima, M. L. P. (1994). *Inquérito nacional sobre assédio sexual no mercado de trabalho*. CITE.
- Amorim, C. (2021). “Muitas vezes nós não dizemos nada”: *Representações, perceções e incidência do assédio sexual entre estudantes da Universidade do Minho* [Dissertação de mestrado, Universidade do Minho]. <https://bit.ly/46Uel7x>
- BTE (2020-2022). *Boletim do Trabalho e Emprego*. GEP/MTSSS.
- Carrasco, M. C. (2019). El acoso laboral en el ordenamiento jurídico español. Em M. R. P. Ramalho, & T. C. Moreira (Eds.), *A igualdade nas relações de trabalho* (pp. 147-162). AAFDL Editora.

- Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens. (2015). *Guia de acção sindical: Da prevenção ao combate do assédio no trabalho*. CGTP.
- Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens. (2018a). *Romper com o assédio. Emprego com direitos*. CIMH/CGTP.
- Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens. (2018b). *Cláusulas de referência para a contratação colectiva*. CIMH/CGTP.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2013). *Prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*. CITE.
- Conselho da Europa (2011). *Convenção para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica*.
- Coelho, B., Torres, A., Costa, D., Sant’Ana, H. (2018). *Guia para a elaboração do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*. CITE.
- Decreto-Lei n.º 400/1982 de 23 de setembro – Código Penal.
- Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março – Aprova a revisão do Código Penal.
- Dias, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho – O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (57), 11-23.
- Diretiva 2004/113/CE do Conselho de 13 de dezembro de 2004.
- Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- Earle, B. H., & Madek, G. A. (2017). An international perspective on sexual harassment law. *Law & Inequality: A Journal of Theory and Practice*, 12(1), 43-91. <http://scholarship.law.umn.edu/lawineq/vol12/iss1/2>
- Federação Académica de Lisboa. (2019). *Violência sexual na academia de Lisboa. Prevalência e percepção dos estudantes*. FAL.
- Fernandes, A. M. (2012). *Direito do Trabalho*. Almedina.
- García, A. M. (2001). *El acoso sexual en el trabajo Análisis y propuestas para su prevención*. UGT.
- Harvey, D. (1993). *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Loyola.
- Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto – Código do Trabalho.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Aprova a revisão do Código do Trabalho.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto – Aprova a revisão do Código do Trabalho.

- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto – Aprova a revisão da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- Lei n.º 45/2023, de 17 de agosto – Aprova a revisão do Código Penal.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women. A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- Morais, T., Múrias, C., & Magalhães, M. J. (2014). Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos, *International Journal on Working Conditions*, (7), 34-51. <https://bit.ly/3Mr30nc>
- OIT (2019). *Convenção sobre Violência e Assédio*.
- Ramalho, M. R. P. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho*. Almedina.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 maio – Aprova a (Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação “Portugal+Igual
- Saguy, A. C. (2000). Sexual harassment in France and the United States: activists and public figures defend their definitions. Em M. Lamont, & L. Thévenot (Eds.), *Rethinking comparative cultural sociology. Repertoires of evaluation in France and the United States* (pp. 56-93). Cambridge University Press.
- Torres, A., Costa, D., Sant’Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I. (2016a). *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*. CITE.
- Torres, A., Costa, D., Sant’Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I. (2016b). *Manual de formação para prevenir e combater o assédio sexual e moral no local de trabalho: trilhos para a tolerância zero*. CITE.
- União de Mulheres Alternativa e Resposta. (2019). *Assédio sexual é violência! Direito ao trabalho com dignidade!* UMAR.
- União de Mulheres Alternativa e Resposta. (2019). *Inquérito sobre assédio sexual entre os estudantes universitários*. UMAR.
- União Geral de Trabalhadores (2015). *Assédio no local de trabalho. Guia informativo*. UGT.
- Universidade de Évora. (2023). *Inquérito sobre assédio sexual entre os estudantes universitários*. UÉ.