

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/263504104>

Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos

Article · June 2014

CITATIONS

3

READS

2,129

3 authors:



Tatiana Morais

Universidade NOVA de Lisboa

31 PUBLICATIONS 13 CITATIONS

SEE PROFILE



Cláudia Múrias

25 PUBLICATIONS 95 CITATIONS

SEE PROFILE



Maria José Magalhães

University of Porto

147 PUBLICATIONS 226 CITATIONS

SEE PROFILE

Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos

Tatiana Morais¹, Cláudia Múrias², Maria José Magalhães³

¹ Tatiana Morais, Universidade do Minho e UMAR, Lisboa, Portugal. Email: t.mrasilva@gmail.com

² Cláudia Múrias, Universidade do Porto e UMAR, Porto, Portugal. Email: c_murias@hotmail.com

³ Maria José Magalhães, Universidade do Porto e UMAR, Porto, Portugal. Email: mjm@fpce.up.pt

Resumo: A falta de visibilidade do assédio sexual como uma violência e uma violação dos direitos humanos, com a consequente inexistência de políticas públicas adequadas às vítimas, justificaram a realização de um estudo comparado de ordenamentos jurídicos. A primeira tarefa consistiu na recolha e análise comparada do tratamento legal dado ao assédio sexual na Lei Fundamental e na legislação penal e laboral em Portugal, Brasil, Canadá, Espanha e França, tendo sido analisadas cerca de 115 disposições legais. A segunda tarefa pretendeu dar continuidade à primeira, tendo a preocupação de aferir até que ponto a lei tem sido implementada na prática. Verificamos que, todos os códigos penais analisados, à exceção do português, criminalizam o assédio, sem prever como elemento do tipo do crime o constrangimento de outrem a sofrer ou a praticar ato sexual de relevo. No que concerne às sentenças e acórdãos analisados, verificamos que as condenações por assédio sexual ocorreram com recurso a prova documental, testemunhal e a perícia. Concluimos pela importância da introdução de códigos de conduta e ações de sensibilização como prevenção do assédio sexual em contexto de trabalho.

Palavras-chave: assédio sexual, riscos psicossociais, legislação, estudo comparado, cultura e clima organizacional.

Sexual harassment at work: A reflection from jurisdictions

Abstract: The lack of visibility of sexual harassment as violence and a violation of human rights, resulting in a gap in the public policies in what concerns to the protection of the victims, was the reason for developing a legal comparative study. The first task was to collect and compare the constitutional, penal and labour law on sexual harassment in Portugal, Brazil, Canada, Spain and France, about 115 sections were analysed. The second task was intended to continue the aim of the first one, in order to analyse if the law is being put into practice. Every penal code criminalizes harassment, with the exception of the Portuguese penal code. None of the analysed penal codes has an element of the crime such as to make others to suffer or to have a severe sexual act. With regard to sentences analysed, we found that convictions occurred in cases where it was proven based on: testimonies, written and expert evidence. We believe that policy statements and workshops are the best way to prevent sexual harassment in workplace.

Keywords: sexual harassment, law, legal comparative study, cultural and corporate environment.

Introdução

As mulheres sempre trabalharam, estando sujeitas a diferentes condições de trabalho de acordo com o estrato social a que pertenciam e a cultura e sociedade em que estavam integradas (Góis, 2011). No entanto, apenas com o incremento substancial das mulheres no mercado de trabalho, é que estas condições foram problematizadas. Por exemplo, Catherine MacKinnon criou uma nova problemática social e de investigação, em 1979, ao denunciar o assédio sexual a que as mulheres estavam sujeitas em contexto de trabalho. Ainda atualmente as mulheres quando entram no mercado de trabalho não estão sujeitas às mesmas condições que os homens (Hantrais, 1995, p. 132). O emprego feminino é frequentemente associado à flexibilidade, senão mesmo à precariedade (Hantrais, 1995, p. 132), à qual acrescem, as demais desigualdades de género e a violência sexual, do qual o assédio sexual é um exemplo (Dias, 2008, p. 11).

A ligação do assédio sexual às condições de trabalho é patente nas suas definições: assédio *quid pro quo* (troca de favores) e assédio por intimidação (ambiente hostil). O assédio *quid pro quo* “opera como uma espécie de chantagem permanente em relação ao emprego” (Dias, 2008, p. 13). Assim, só as chefias – pessoas bem colocadas na estrutura hierárquica de uma organização e com autoridade para afetar a condição de emprego das outras – possuem poder suficiente para praticar este tipo de assédio sexual (Benson & Thomson, 1982; Jaspard, 2005). Ao passo que o assédio por intimidação ou ambiente hostil “é gerado quando as atitudes e comportamentos de assédio sexual se associam a práticas ofensivas e humilhantes” (Dias, 2008, p. 14), sendo o caso das profissões ligadas a contextos de trabalho masculinizados.

Relativamente à prevalência, estudos realizados na década de 90, apontavam para 1 vítima em cada 2 mulheres, isto é, 50% das mulheres eram ou tinham sido, na sua juventude, alvo de comportamentos de assédio (Fitzgerald & Shullman, 1993), na Europa, a incidência nas mulheres revelada pelos estudos com carácter nacional variava entre 81% na Austrália, 78% no Luxemburgo, 72% na Alemanha, 54% no Reino Unido, 32% na Holanda, 27% na Finlândia, 17% na Suécia e 11% na Dinamarca (Garcia, 2001).

Apesar da esmagadora maioria das vítimas serem mulheres, verifica-se, também, a existência de homens vítimas de assédio sexual, embora em menor escala, nomeadamente quando pertencem a grupos socialmente mais vulneráveis como jovens, gays, membros de minorias étnicas ou “raciais” e homens que trabalham em ambientes dominados por mulheres. Nas mulheres, destacam-se os seguintes grupos mais vulneráveis ao assédio sexual: mulheres mais dependentes economicamente, imigrantes, de minorias étnicas ou “raciais” e em locais de trabalho mais masculinizados (McCann, 2005).

De acordo com a OIT esta forma de violência de género constitui um dos principais fatores que afetam a saúde de trabalhadoras e trabalhadores em todo o mundo, a par do álcool, do stress, do tabaco e do HIV (Cruz & Klinger, 2011).

Embora transversal a todo o tipo de trabalho, não estando nenhum local de trabalho imune à ocorrência de assédio sexual, verifica-se maior incidência em alguns setores de atividade. Assim,

“organizações que promovem políticas de género discriminatórias tendem a alimentar «ambientes hostis», e a favorecer práticas de assédio e hostilidade contra as mulheres. As ocupações profissionais que têm como implícito que a masculinidade é um requisito para a empregabilidade, tendem, de igual modo, a desenvolver «ambientes hostis» como é o caso

das profissões ligadas às forças de segurança, à indústria automóvel, à justiça, entre outras.” (Dias, 2008, p. 14).

Também profissões mais feminizadas como a enfermagem, prestação de cuidados ao domicílio, guarda de crianças ao domicílio e empregadas domésticas, apresentam, elevado risco de assédio sexual (Dias, 2008, pp.15-16).

Em Portugal, a investigação sobre assédio sexual tem sido escassa. Ressalva-se o inquérito levado a cabo por Lígia Amâncio e Luísa Lima (1994) junto de 1022 mulheres trabalhadoras, que revelou que o assédio estava insidiosamente inserido na sociedade portuguesa, com graves consequências para as vítimas, não só em termos do seu direito ao trabalho como para a sua saúde e bem-estar: “Enquanto 25,5% das entrevistadas afirma já ter sofrido algum tipo de assédio por parte de colegas, uma percentagem menor de mulheres conta já ter sido vítima de assédio sexual por parte de superiores hierárquicos (13,6%) ou de clientes ou fornecedores da empresa (7%)” (Amâncio & Lima, 1994, p.26). Mais recentemente, o *Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes* (2009) revelou que em Portugal 61,6% das pessoas em cargos diretivos nos serviços públicos na área de saúde e segurança consideram a intimidação ou assédio uma preocupação importante nos seus serviços, apesar de apenas 6% dos serviços ter implementado um procedimento formal de resposta ou denúncia.

Outro diagnóstico – que procurou identificar se as pessoas sabiam como agir em casos de assédio sexual –, realizado em 2011 pela UMAR, por ocasião do projeto “Rota dos Feminismos contra o Assédio Sexual”, junto de 928 pessoas – das quais 66% eram mulheres – revelou a existência de uma representação das situações de assédio sexual enquanto situações de sedução, *flirt* ou piropo, bem com a persistência da responsabilização ou culpabilização das vítimas, através de argumentos como “porque se insinuam aos homens”, “porque lhes dão confiança” ou porque podem “controlar as situações se assim o quiserem”. Relativamente às experiências de assédio sexual, 27% das pessoas inquiridas denunciou uma situação, vivenciada por si ou por familiares, principalmente nos locais de trabalho (Magalhães, 2012).

Os comportamentos que integram o assédio sexual constam de diversas noções avançadas em diversa legislação e por instituições internacionais, entre as quais a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual considera como assédio sexual:

“qualquer comportamento indesejado de caráter sexual, intencional ou não intencional, que ocorrendo em local de trabalho ou estando com ele relacionado, viole a dignidade da pessoa ou ofenda a sua integridade física e moral, desde que apresente umas das seguintes características: constituir uma condição clara para dar ou manter o emprego; controlar ou influenciar na carreira ou promoções da pessoa assediada; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.” (Magalhães, 2011).

Ao nível europeu, a noção de assédio sexual consta de diversos diplomas legais, que vinculam Portugal, tais como: 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; Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica – também denominada por Convenção de Istambul (CI, 2011). A título de exemplo transcrevemos a noção de assédio sexual constante do artigo 40 da CI:

“Assédio sexual

As Partes deverão adotar as medidas legislativas ou outras que se revelem necessárias para assegurar que qualquer tipo de comportamento indesejado de natureza sexual, sob a forma

verbal, não-verbal ou física, com o intuito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, seja passível de sanções penais ou outras sanções legais.”

Também o ponto 1 da introdução do Acordo-Quadro Europeu sobre assédio sexual e violência no trabalho (COM (2007) 686 final), afirma que o assédio, a par da violência, pode revestir diversas formas no local de trabalho, entre elas:

- *ser de ordem física, psicológica e/ou sexual,*
- *constituir incidentes isolados ou assumir padrões de comportamento mais sistemáticos,*
- *ocorrer entre colegas, entre superiores hierárquicos e subordinados ou provir de terceiros como é o caso de clientes, doentes, alunos, etc.,*
- *ir de casos menos importantes de falta de respeito a actos de maior gravidade, incluindo infracções penais que exigem a intervenção das autoridades públicas.*

Em comum nas noções de assédio sexual avançadas por estes diplomas temos: o comportamento indesejado de cariz sexual que afete ou viole a dignidade da pessoa assediada e que crie um ambiente degradante, hostil, humilhante, intimidante e ofensivo. Acresce ainda que, não há necessidade de se tratar de um comportamento persecutório, podendo um ato isolado, suficientemente grave, ser classificado como assédio sexual¹.

A falta de visibilidade do assédio sexual como uma violação dos direitos humanos e uma violência – sobretudo – contra as mulheres, com a consequente inexistência de políticas públicas adequadas às vítimas, bem como as representações sociais despenalizadoras do assédio sexual enraizadas quer na sociedade civil portuguesa, quer nas instâncias jurídico-políticas, justificaram a realização de um estudo comparado de ordenamentos jurídicos.

1. Metodologia

Para melhor compreender o alcance da lei portuguesa comparámos a mesma com disposições legais dos ordenamentos jurídicos espanhol, francês, brasileiro – da mesma família jurídica romano-germânica – e canadiano – que tem influências da família jurídica romano-germânica e da família jurídica anglo-saxónica –, nomeadamente na forma de tutela de princípios fundamentais dos direitos humanos.

Numa primeira fase recolhemos e analisamos os diferentes regimes jurídicos do assédio sexual na lei constitucional e na legislação penal e laboral em Portugal, Espanha, França, Brasil e Canadá, tendo sido analisadas cerca de 115 disposições legais, no intuito de se delinear os diferentes regimes jurídicos traçados por cada legislador aquando da definição adotada do assédio sexual, da tutela das vítimas e da respetiva sanção.

Numa segunda fase procuramos dar continuidade à primeira, tendo a preocupação de uma vez feita a análise da lei, aferir até que ponto a lei tem sido implementada na prática. Na recolha da jurisprudência encontrou-se alguma dispersão relativamente à quantidade de decisões sobre esta matéria: no ordenamento jurídico do Canadá a

¹ O artigo 222-33 n.º II Código Penal Francês (CPF); o Código de Conduta anexo à Recomendação 92/131/CEE de 27 de Novembro de 1991 e o Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho, fazem alusão ao facto de atos isolados serem considerados assédio sexual. Também Catherine A. Mackinnon o faz ao afirmar que: “Sometimes people think that harassment has to be constant. It doesn’t, it’s term of art in which once can be enough.” (Mackinnon, 1993, p. 149).

jurisprudência mostrou-se bastante fecunda; na Espanha e no Brasil, em menor volume; e na França, encontraram-se poucas sentenças e acórdãos. Como a recolha de jurisprudência não pretendeu ser exaustiva, foram definidos dois critérios de inclusão das sentenças e acórdãos: o tempo e o caráter exemplificativo do tratamento jurídico que os casos de assédio sexual têm nos países em estudo. Desta forma, foram analisadas 18 decisões judiciais: 5 decisões dos tribunais canadianos (processo n.º 2012 HRTO 11 e processo n.º 2012 HRTO 156; Acórdão TDHCB processo n.º 2012 BCHRT 55; Acórdão STCB processo n.º 2011 BCSC 1147 e Sentença TNE processo n.º 2012 NSPC 5); 5 dos tribunais espanhóis (processo n.º 2315/2011; processo n.º 163/2011; processo n.º 1335/2011; processo n.º 2437/2011 e processo n.º 1896/2011), 6 dos tribunais brasileiros (processo n.º 110924 SP; processo n.º 78145 SP; processo n.º 59286 RS; processo n.º 11902 RS; processo n.º 37493 SP; e inquérito n.º 2033-8 Distrito Federal) e 2 dos tribunais franceses (Decisão do Conselho Constitucional n.º 2012-240 QPC de 4 de Maio de 2012 e o Acórdão TA processo n.º 11-12962).

2. Resultados

Apresentamos os resultados agrupando-os por três categorias: comparação entre constituições, comparação entre códigos de trabalho e comparação entre códigos penais, integrando, nas duas últimas, casos concretos analisados na jurisprudência.

2.1 – Assédio sexual e as diferentes Constituições

Ao analisarmos as Constituições do Brasil, Canadá, Espanha, França e Portugal, verificamos que todas consagram os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade perante a lei e a presunção da inocência, este último importante para a atribuição do ónus da prova.

Na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB de 1988 e respetivas alterações) o princípio da dignidade da pessoa humana está consagrado no artigo 1 n.º III; o princípio da igualdade entre mulheres e homens está consagrado no artigo 5 n.º I e o princípio da presunção da inocência está consagrado no artigo 5 n.º LVII.

Na Constituição Canadiana (CC, atualmente *Constitution Act*, de 1982 e respetivas alterações) o princípio da não discriminação em função do género está consagrado no artigo 15 n.º 1 e o princípio da presunção da inocência está consagrado no artigo 11 al. d).

Na Constituição Espanhola (CE, atualmente de 1978 e respetivas alterações) o princípio da dignidade da pessoa humana está consagrado no artigo 10 n.º 1; o princípio da igualdade e da proibição de discriminação em função do género estão consagrados nos artigos 14 e 1 n.º 1 e o princípio da presunção da inocência está consagrado no artigo 24 n.º 2 *in fine*.

Na Constituição da República Francesa (CRF de 04.10.1958 e respetivas alterações) o princípio da igualdade entre mulheres e homens está consagrado nos artigos 1 e 2 e o princípio da presunção da inocência está consagrado no artigo 9 da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, à qual a CRF adere (parágrafo 1 do Preâmbulo).

Por último, a Constituição da República Portuguesa, (CRP, atualmente, Decreto de 10.04.1976, e respetivas alterações) consagra o princípio da dignidade da pessoa

humana no artigo 1; o princípio da igualdade de mulheres e homens perante a lei no artigo 13.^o e o princípio da presunção da inocência no artigo 32 n.^o 2.

Não obstante as Constituições serem unânimes na consagração dos princípios anteriormente mencionados, o facto é que a concretização de tais princípios, se traduz em diversas formas de tutela das pessoas assediadas, quer em disposições legais diferentes na legislação laboral, quer em previsões legais de diferentes elementos do tipo de crime de assédio sexual.

2.2 – Assédio sexual nos diferentes Códigos de Trabalho e Jurisprudência

Apresentamos de seguida os resultados agrupando-os atenta a definição/ proibição de assédio sexual no local de trabalho; mecanismos legais de reacção a situações de assédio sexual e a despedimento ilícito na sequência de denúncia de assédio sexual. Por último, apresentaremos resultados quanto ao caso canadiano e espanhol que preveem a obrigatoriedade de adoção de códigos de conduta.

Ao analisarmos a legislação laboral brasileira, canadiana, espanhola, francesa e portuguesa, constatamos que, *grosso modo*, os ordenamentos jurídicos têm regimes jurídicos semelhantes no que toca ao assédio sexual.

A maioria dos ordenamentos jurídicos prevê a proibição de tal conduta: Espanha proíbe o assédio sexual no artigo 4 n.^o 2 al. e) da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (LET, atualmente, Real Decreto Legislativo 1/1995, 24.03 e respetivas alterações); Canadá define o assédio sexual no artigo 247.1 do Código de Trabalho Canadiano (CTC, atualmente, R.S.C., 1985, e respetivas alterações) e prevê o direito a um ambiente de trabalho livre de assédio sexual no artigo 247.2 do CTC; o Código de Trabalho Francês (CTF, Lei 2012-954 de 06.08.2012 e respetivas alterações), proíbe o assédio sexual no artigo L1153-1 CTF e o Código de Trabalho Português (CTP, atualmente Lei 7/2009 de 12.02. e respetivas alterações) proíbe o assédio sexual no artigo 29.^o n.^o 2, incorrendo numa contraordenação muito grave quem violar o disposto na lei laboral, artigo 29 n.^o 4 CT. Brasil, optou por proibir a discriminação em função do sexo no acesso e manutenção do trabalho, no artigo 1 da Lei n.^o 9.029 de 13.04.1995 e respetivas alterações.

Ao sofrer assédio sexual o/a trabalhador/a pode rescindir o contrato com direito a uma indemnização com fundamento na violação, por parte da entidade empregadora, do dever de proporcionar um ambiente de trabalho seguro, sadio e livre de assédio sexual.

No Brasil o direito à rescisão contratual está consagrado no artigo 483 als. a), d), e) e f) e 483 n.^o 3 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, atualmente Decreto-Lei n.^o 5.452, de 01.05.1943, e respetivas alterações). Em Espanha, o direito à rescisão contratual e o direito à indemnização estão consagrados nos artigos 4 n.^o 2 al. e); 49 n.^o 1 al. j) e 50 n.^o 1 al. c) LET tendo o/a trabalhador/a direito a uma indemnização nos termos do disposto nos artigos 50 n.^o 1 al. c); 50 n.^o 2; 56 n.^o 1; 4 n.^o 2 als c); d); e) todos da LET. No Canadá, o artigo 247.4 (2) al. g), da CTC prevê a obrigatoriedade da entidade empregadora dar a conhecer os direitos que assistem às pessoas assediadas de acordo com o disposto na *Canadian Human Rights Act* (CHRA, R.S.C., 1985, c.H-6 e respetivas alterações), segundo a qual, o assédio sexual é uma discriminação (artigo 14 CHRA) pelo que, poderá requerer o pagamento de indemnização (artigo 53 CHRA). Em Portugal, a rescisão contratual com direito a indemnização por violação, por parte da entidade empregadora, do dever de proporcionar boas condições de trabalho – logo livre de

assédio sexual – encontra-se prevista nos artigos 127 n.º 1 al. c); 394.º n.º 2 als. b), d), f); 396 n.º 1 e 29 n.º 2, todos do CTP.

Também a maioria dos ordenamentos jurídicos prevê, no caso de se verificar que o/a trabalhador/a foi alvo de despedimento, em virtude de ter denunciado ou testemunhado uma situação de assédio sexual, que o mesmo despedimento possa ser declarado nulo e o/a trabalhador/a possa requerer o pagamento de uma indemnização e a reintegração no local de trabalho, ou caso não tenha interesse na reintegração, que possa rescindir o contrato de trabalho e requerer uma indemnização, pelo tempo de afastamento ilícito e pelas remunerações que deveriam ter sido pagas e não foram.

No Brasil a reintegração e o pagamento de indemnização estão previstos no artigo 495 CLT e no artigo 4 n.º I da Lei 9.029 de 13.04.1995 e respetivas alterações. Em alternativa, a rescisão contratual e o pagamento de indemnização estão previstos nos artigos 496 e 497 CLT e no artigo 4 n.º II da Lei 9.029 de 13.04.1995 e respetivas alterações.

Em Espanha a reintegração no local de trabalho e indemnização estão previstos no artigo 56 n.ºs 1 e 2 LET. Estando a extinção da relação laboral e indemnização previstas no artigo 286 n.º 2 da Lei 36/2011 de 10.10 e respetivas alterações.

No Canadá, o artigo 242 (4) do als. a) e b) CTC consagra o direito da pessoa assediada e ilicitamente despedida a requerer o pagamento de uma indemnização e a requerer a sua reintegração no local de trabalho.

Também França, no artigo L1153-2 CTF proíbe que qualquer trabalhador/a ou candidato/a a um emprego seja alvo, respetivamente, de despedimento, sanção ou discriminação, direta ou indiretamente, no que se refere à remuneração, formação profissional, promoção, transferência, renovação de contrato de trabalho ou acesso ao emprego, em virtude de ter rejeitado um comportamento que consubstancie a prática de assédio sexual. O mesmo código prevê, ainda, que nenhum/a trabalhador/a possa sofrer sanção, despedimento ou discriminação em virtude de ter denunciado ou testemunhado um caso de assédio sexual, artigo L1153-3 CTF. Pelo que, qualquer ato contrário ao consagrado nos artigos L1153-1 a L1153-3 do CTF é considerado nulo segundo o artigo L1153-4 CTF e dará origem à readmissão da pessoa assediada ou à indemnização da mesma (Ferreira, 2005, pp. 89-90).

Em Portugal, também o despedimento ilícito, em virtude da denúncia ou testemunho de uma situação de assédio sexual, implica o direito à reintegração e ao pagamento de uma indemnização, segundo o disposto nos artigos 389 n.º 1 als. a) e b) e 390 n.º 1 CTP ou rescindir o contrato com direito a indemnização, de acordo com o artigo 391 n.º 1 do CTP.

Este é o regime jurídico que, *grosso modo*, os ordenamentos jurídicos analisados consagram na legislação laboral: a pessoa assediada pode rescindir o contrato com direito a indemnização e, caso seja despedida ilicitamente, pode requerer a reintegração com direito a indemnização ou a rescisão contratual com direito a indemnização, também. Contudo, dois países vão mais longe na proteção conferida na legislação laboral, são eles: Canadá e Espanha. Ambos os países obrigam à adoção de códigos de conduta. No Canadá essa obrigatoriedade consta do artigo 247.4 do CTC, e vincula a entidade empregadora à adoção do código de conduta - “policy statement” -, no âmbito do qual deverão constar as seguintes menções:

- a definição do assédio sexual (a qual deve refletir o teor do disposto no artigo 247.1 CTC);

- consagração do direito a um ambiente de trabalho livre de assédio sexual;
- compromisso da entidade empregadora em como zelar pelo cumprimento do dever de proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio sexual;
- compromisso assumido pela entidade empregadora segundo o qual aplicará as medidas necessárias aos trabalhadores que tenham cometido assédio sexual;
- procedimento segundo o qual o/a trabalhador/a deverá apresentar queixa junto da entidade empregadora;
- compromisso da entidade empregadora em como não divulgará o nome da vítima a ninguém com exceção de situações em que tal divulgação seja necessária para efeitos de investigação da queixa, bem como, para a tomada de medidas disciplinares;
- informação quanto às disposições legais que consagram os direitos das vítimas de discriminação segundo o disposto na lei de Direitos Humanos Canadiano (artigos 247.4 e 247.3 CTC). Esta obrigatoriedade leva a que as empresas adotem mecanismos internos de denúncia, investigação e sanção de casos de assédio sexual, após consulta de trabalhadoras/es e dos sindicatos (artigo 247.4 CTC).

Também Espanha, no artigo 62 da Lei Orgânica para a Igualdade efetiva entre mulheres e homens (LOI, atualmente Lei Orgânica n.º 3/07 de 22.03 e respetivas alterações), prevê a criação de um protocolo de atuação face ao assédio sexual. Pelo que, foi elaborada a Resolução de 27 Julho de 2011, da qual consta o Protocolo de atuação dos órgãos da Administração Pública face a situações de assédio sexual o qual serve de modelo ao setor privado. Esta Resolução que vincula somente a Administração Pública espanhola, serve de modelo ao setor privado espanhol, que a aplica, *mutatis mutandis*, uma vez que o artigo 48 n.º 1 da LOI, estipula que as empresas devem promover condições de trabalho que previnam o assédio sexual e desenvolver procedimentos específicos para a prevenção e encaminhamento de denúncias que surjam.

A Resolução de 27 de julho de 2011, à semelhança do que acontece no CTC, obriga à adoção de um código de conduta que preveja a quem, onde e como as pessoas se devem dirigir dentro da Administração Pública espanhola, a fim de apresentarem denúncia de um caso de assédio sexual. A mesma Resolução prevê, também, o modelo de tramitação processual e de investigação da denúncia. A tramitação processual prevista determina a existência de uma unidade, em cada departamento, que receberá as denúncias, procede à investigação e decide acerca da procedência da denúncia. A tramitação prevista, inclui, ainda, um sistema de recurso da decisão tomada, podendo ser requerida a reapreciação da prova pelo Conselho de Assessoria o qual reexaminará os elementos do processo e tomará uma decisão definitiva quanto ao caso denunciado.

A vantagem da obrigatoriedade de adoção destes códigos de conduta, leva a uma maior responsabilidade da entidade empregadora e a uma participação ativa na prossecução de um ambiente de trabalho com melhores condições laborais. Assim, estes códigos de conduta, não só permitem à entidade empregadora reagir a situações de assédio sexual que surjam na sua empresa, como também, permitem adotar uma postura proativa na prevenção do assédio sexual no local de trabalho e na construção de uma cultura organizacional «hostil» à ocorrência de assédio sexual. Promovendo a divulgação do código de conduta na fase do recrutamento, na fase do estágio e em cada fase de promoção de carreira, a entidade empregadora transmite, não só, o compromisso sério na prevenção e «tolerância zero» a situações de assédio sexual, como também, assegura a cada trabalhador/a as condições de trabalho necessárias para o seguro e bom desempenho da atividade profissional. Por outro lado, a adoção de códigos de conduta

permite que os/as trabalhadores/as conheçam os mecanismos que poderão acionar, a fim de protegerem os seus direitos constitucionais e laborais, com a certeza de que a sua segurança, privacidade e posto de trabalho serão respeitados.

Foi o que sucedeu no caso relatado no processo 11-12962 apresentado na *Cour de Cassation* em França a 25.09.2012. Neste processo foram relatados factos que integram o assédio sexual de um colega mais velho a um colega mais novo, que com 18 anos de idade, tinha entrado recentemente na empresa e que estava a ter aí a sua primeira experiência de trabalho. O agressor, recorrentemente, abordava o colega, convidando-o para sair e «beber um copo» ou para ir com ele a uma «sauna naturalista na Alemanha». Também, mostrava fotos de cariz sexual no seu telemóvel, e fazia diversas e consecutivas chamadas que não eram atendidas pelo colega assediado. Por último o agressor estava, constantemente, fisicamente perto do colega, apesar do normal desempenho da atividade profissional não o exigir. Perante a denúncia do caso, e os testemunhos de colegas que, solidariamente, confirmaram o comportamento do agressor, a entidade empregadora, apurou os factos internamente, investigou o caso, culminando no despedimento com justa causa do agressor, o qual não negou o sucedido. Este é um exemplo de como os códigos de conduta, ao enunciarem as condições de trabalho normativas - práticas e comportamentos permitidas no local de trabalho - e proibitivas - práticas e comportamentos interditos no local de trabalho - permitem a denúncia, investigação e testemunho sem medo de casos de assédio sexual, e respetiva sanção. Isto porque o assédio sexual não afeta só a vítima, afeta, também, toda a organização em que está inserida. O assédio sexual é uma violência no local de trabalho e não diz respeito só à vítima, diz respeito ao coletivo que consente ou que atua, previne e sanciona.

2.3 – Assédio sexual nos diferentes Códigos Penais e Jurisprudência

Mais do que uma discriminação o assédio sexual no local de trabalho é uma violência de género, que se traduz na violação e desrespeito pelos Direitos Humanos, em particular, da dignidade da pessoa humana em contexto de trabalho. Como tal, é criminalizado em alguns países, de forma a transmitir a censura social perante comportamentos que consubstanciam a prática de assédio sexual. Pelo que, para além dos mecanismos previstos na legislação laboral dos países em análise, todos eles, com exceção do caso português, proporcionam à pessoa assediada a possibilidade de, simultaneamente à instauração de processo laboral e disciplinar, apresentar queixa-crime pela prática de assédio sexual. Pelo que o(s) mesmo(s) facto(s) poderá(ão) ser alvo de processo laboral e processo crime simultaneamente.

Apresentamos de seguida os resultados agrupando-os por país, analisando em cada um, os elementos do tipo de crime de assédio; a moldura penal e fatores de agravamento da pena.

Ao analisarmos os diferentes Códigos Penais, verificamos que a penalização de assédio sexual é pautada por diferentes elementos do tipo de crime.

Assim, no Código Penal Brasileiro (CPB), os elementos do tipo de crime são: o constrangimento da vítima por parte do agressor; com vista à obtenção de uma vantagem ou de um favor sexual; o agressor ao assediar fá-lo prevalecendo-se da sua situação (superioridade hierárquica ou ascendência) inerente ao exercício de emprego, cargo ou

função (artigo 216-A do CPB, atualmente Decreto-Lei n.º 2.848, de 07.12.1940 e respetivas alterações). A moldura penal prevista é de um a dois anos de pena de prisão, sendo agravada até um terço, caso a vítima seja menor de 18 anos artigo 216-A n.º 2 CPB. Do exposto, verificamos que um dos elementos do tipo de crime remete para as condições de trabalho a superioridade hierárquica e a ascendência.

No Código Penal Espanhol, (CPE) os elementos do tipo de crime de assédio sexual são: solicitar favores de natureza sexual; para si ou para terceiro; que a solicitação seja feita no âmbito de uma relação ou de trabalho ou académica ou de prestação de serviço; e que resulte numa intimidação; hostilidade ou humilhação segundo disposto no artigo 184 CPE (atualmente Lei Orgânica 10/1995 de 23.11 e respetivas alterações).

A sanção prevista é a pena de prisão que poderá variar entre os 3 e os 5 meses ou uma multa correspondente a um período estabelecido em sentença entre os 6 e os 10 meses². O CPE prevê, ainda, dois graus de agravamento da moldura penal, em função das circunstâncias em que é cometido o crime (condições de trabalho) e atenta a situação da vítima (precariedade social), conforme disposto no artigo 184 CPE.

O primeiro grau de agravamento da moldura penal ocorre em situações de assédio sexual *quid pro quo* (artigo 184 n.º 2 CPE). Neste caso a moldura penal será agravada para uma pena de prisão a fixar entre os 5 e os 7 meses ou uma multa fixada entre os 10 e os 14 meses (artigo 184 n.º 2 CPE). Desta forma, constatamos que o CPE é especialmente atento às condições de trabalho da vítima, sendo a condição de inferioridade hierárquica da mesma condição de agravamento da moldura penal.

O segundo grau de agravamento da moldura penal ocorre em situações de vulnerabilidade da vítima fruto da sua idade, saúde, ou situação social. Redundará num agravamento da pena de prisão que poderá variar entre os 5 e os 7 meses ou uma multa fixada entre os 10 e os 14 meses, caso estejamos perante uma situação de assédio sexual por intimidação, previsto no n.º 1 do artigo 184 do CPE ou uma pena de prisão que poderá variar entre os 6 meses a 1 ano de prisão, caso estejamos perante um caso de assédio sexual *quid pro quo*, conforme previsto no n.º 2 do artigo 184 do CPE (artigo 184 n.º 3 CPE). Desta forma, também as situações de precariedade social estão protegidas neste agravamento, na medida em que representam uma acrescida dificuldade na apresentação de denúncia.

O Código Penal Francês (CPF), criminaliza o assédio sexual, no artigo 222-33 CPF (atualmente Lei 2012-954 de 06.08.2012 e respetivas alterações) numa disposição legal que penaliza quer o comportamento persecutório que se traduza numa imposição ou por palavras ou por comportamentos de cariz sexual que humilhem, intimidem e ofendam a vítima, quer ainda, o comportamento não persecutório, que se traduza numa forma de pressão grave com o intuito de obter uma simulação ou um ato real de natureza sexual que beneficie o agressor ou terceiro e que, como tal, deva ser equiparado ao assédio sexual.

A moldura penal prevista é a pena de prisão até 2 anos ou uma multa fixada até 30.000€ (artigo 222-33-III CPF).

O CPF prevê o agravamento da pena de prisão para 3 anos e o pagamento de multa até 45.000€ caso: o assédio sexual ocorra por abuso de autoridade do agressor; a vítima seja menor de 15 anos; a vítima seja especialmente vulnerável em função da sua idade,

² Em Espanha, à semelhança do que acontece em Portugal, a multa é fixada à razão diária, pagando o/a arguido/a um determinado montante calculado com base num valor diário (artigo 50 n.ºs 2 a 4 CPE).

doença, deficiência física ou mental, gravidez ou caso ainda a vítima seja parente ou conhecida do agressor. Também a situação económica e social da vítima será tida em consideração para efeitos de agravamento da pena. Por último, haverá agravamento da pena se o agressor atuou com cúmplices ou em coautoria artigo 222-33-III CPF, parags. 1, 2, 3, 4 e 5. Tal como no CPE, também no CPF as condições de trabalho (abuso de autoridade) e a precariedade social da vítima (situação económica e social) concorrem para o agravamento da pena.

Quanto ao Código Penal Canadiano, (R.S.C., 1985, c. C-46, e respetivas alterações) a criminalização do assédio consta do artigo 264 do Código Penal Canadiano sob a designação de *criminal harassment*.

Os elementos do tipo do crime previsto no CPC são: o comportamento que não esteja legitimado por mandado judicial artigo 264 (1) CPC e que se traduza na repetição de determinadas condutas previstas artigo 264 (2) als. a) e b) CPC (comportamento persecutório) ou a realização de condutas proibidas por lei e que estejam elencadas no artigo 264 (2) als. c) e d) CPC (comportamento não persecutório) desde que suscetível de gerar receio justificado. A lei exige que o receio seja justificado, na medida em que seja razoável esperar que uma pessoa com um padrão comportamental normal, na mesma situação, nas mesmas circunstâncias revele medo justificado face à ameaça proferida (*bónus pater famílias*). A moldura penal prevista é a pena de prisão até 10 anos podendo haver lugar a condenação sumária artigo 264 (3) CPC. Esta previsão legal, tem por finalidade criminalizar o assédio, sendo que, caso o assédio sexual apresente factos subsumíveis aos elementos do tipo do crime deverá ser aplicado o artigo 264 CPC.

Como fatores de agravamento o CPC prevê:

- a prática de assédio em violação do disposto no artigo 161 CPC;
- a violação da prestação de caução ou de medidas similares previstas nos artigos 810, 810.1 e 810.2, conforme previsto no artigo 264 parágrafo 4 al. a) CPC;
- a violação de despachos de finalidade semelhante (artigo 264 parágrafo 4 al. b) CPC).

Também o assédio que resulte no homicídio da vítima é alvo de agravamento da moldura penal, resultando na equiparação ao homicídio de primeiro grau previsto no artigo 231 paragrafo 6 CPC, punido com pena de prisão perpétua conforme disposto no artigo 235.1 CPC.

Verifica-se que a disposição penal canadiana, tem uma configuração mais próxima do conceito de *stalking*³.

Em Portugal, o Código Penal Português (CPP), não prevê a criminalização do assédio sexual. Perante esta lacuna no CPP, a doutrina portuguesa interpreta o artigo 163 n.º 2 do CPP (atualmente, Lei Decreto-Lei 48/95 de 15.03 e respetivas alterações), com a epígrafe coação sexual, de forma a tutelar situações de assédio sexual no local de trabalho:

³ Podemos entender por *stalking*, o “padrão de comportamentos de assédio persistente, que se traduz em formas diversas de comunicação, contacto, vigilância e monitorização de uma pessoa-alvo. Estes comportamentos podem consistir em acções rotineiras e, aparentemente inofensivos (ex. oferecer presentes, telefonar, frequentemente, deixar mensagens escritas) ou em acções inequivocamente intimidatórias (ex. oferecer perseguição, mensagens ameaçadoras).” (Matos, Grangeia, Ferreira, Azevedo, 2011, p.17). Acresce ainda que, e segundo as mesmas autoras “o conjunto destes comportamentos tende a escalar em frequência e severidade, podendo, mesmo, associar-se a outras formas de violência, tais como as ameaças e agressões psicológicas, físicas e/ou sexuais.” (Matos, Grangeia, Ferreira, Azevedo; 2011; p. 17).

“Artigo 163

Coacção Sexual

1 – 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.

2 – Quem, por meio não compreendido no número anterior e abusando de autoridade resultante de uma relação familiar, de tutela ou curatela, ou de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, ou aproveitando-se de temor que causou, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar acto sexual de relevo, consigo ou com outrem, é punido com pena de prisão até dois anos.”

Um dos elementos do tipo de crime é o “abuso de autoridade resultante de uma relação laboral” aludindo às condições de trabalho na medida em que haja um “constrangimento de outra pessoa a sofrer ou a praticar ato sexual de relevo”. O que é, em si, um obstáculo à proteção penal da esmagadora maioria de comportamentos de assédio sexual no local de trabalho.

Se analisarmos dois processos de trabalho que chegaram aos tribunais portugueses, no âmbito dos quais se abordou o assédio sexual como justa causa de despedimento, verificamos que, dificilmente se poderia proteger as vítimas com recurso ao disposto no n.º 2 do artigo 163 CPP (o qual, de resto, foi aditado posteriormente, à data de ambas as decisões).

“No acórdão da Relação de Lisboa de 25-11-1992 (R.8007), decidiu-se que:

«II – Constituem assédio sexual, justa causa de despedimento, os seguintes factos praticados pelo arguido: a) no refeitório da empresa dirigir-se a uma colega de trabalho perguntando-lhe se ela lhe deixava apalpar os peitos, o que não conseguiu por ela ter reagido, dizendo que se ele não parasse gritaria; b) ter oferecido dinheiro a outra colega de trabalho para com ele manter relações sexuais ameaçando-a com o despedimento se ela o denunciasses.»

E no acórdão da Relação de Lisboa de 08-01-1997 (R. 185/95), que:

«I – Constitui justa causa de despedimento o facto de um trabalhador assediar sexualmente uma trabalhadora, sua subordinada, passando-lhe o braço por cima, dando-lhe palmadas nas nádegas, pedindo-lhe que o beijasse, convidando-a a acompanhá-lo para irem beber fora, dizendo-lhe «qualquer dia violo-te» ou «ainda hás-de ser minha», encontrando-se com ela a sós numa sala do 2.º andar do estabelecimento antes do início do trabalho.» (Duarte, 1999, p. 18).

Analisando os factos *supra* descritos, podemos constatar que, o disposto no artigo 163 n.º 2 do CPP não tutela os casos referidos e outros semelhantes, de que são exemplo o/a agressor/a que filma o decote da vítima; o/a agressor/a que faz comentários de cariz sexual; o/a agressor/a que mostra fotos de cariz sexual, entre outro tipo de comportamentos. O obstáculo a esta tutela é o elemento do tipo de crime do 163 n.º 2 CPP «constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar ato sexual de relevo», o que redundaria na tipificação como crime de “formas particularmente graves de chantagem sexual” (Duarte, 1999, p. 20). O que faz com que uma percentagem, significativa de casos de assédio sexual, não encontre tutela no CPP, nem mesmo por via do preenchimento da lacuna com recurso ao disposto no artigo 163 n.º 2 CPP. Restando à vítima a possibilidade de rescindir o contrato e requerer o pagamento de indemnização, conforme disposto dos artigos 29 n.ºs 2 e 4; 127 n.º 1 al. c); 394 n.º 2 als b), d), f) e 396 n.º1 todos do CTP.

Pelo que, acreditamos ser da maior importância a penalização de todos os comportamentos de assédio sexual.

Ademais, com a penalização do assédio sexual, reforça-se o entendimento de que a sociedade não tolera tal tipo de conduta, obrigando à adoção de comportamentos que dignifiquem e respeitem todas as pessoas com as quais se desenvolve a atividade profissional. A penalização do assédio sexual importa uma censura social face a um determinado tipo de comportamentos. Importando, ainda, para quem é vítima a tutela jurídica da sua dignidade, da sua liberdade sexual e, da efetiva igualdade entre todas as pessoas com as quais se cruze no normal desenvolvimento da sua atividade profissional. Por último, é, também, garantia de melhores condições de trabalho e de dignidade e paridade nas relações laborais.

A título de exemplo veja-se o recurso n.º 1335/2011 interposto no Supremo Tribunal Espanhol, no âmbito do qual se confirmou a decisão na primeira instância a qual condenou a pena de prisão efetiva do arguido, Comissário da Polícia, o qual assediou duas colegas de trabalho. O arguido era superior hierárquico de ambas as vítimas e a sua antiguidade no posto de trabalho era superior a ambas. O assédio sexual consistiu, em ambos os casos, em convites para sair, comentários de cariz sexual, boleias até casa com tentativa de beijar e agarrar as vítimas. Após a rejeição de ambas as vítimas, o arguido começou a depreciar o trabalho das duas, colocando em causa as competências profissionais das vítimas. A prova dos factos foi feita através de testemunhos, documentos e perícia, esta última, confirmando os sintomas que ambas desenvolveram na sequência do assédio sexual, como *stress*, perda de cabelo, ansiedade entre outros sintomas. Como resultado da prova efetuada, o arguido foi condenado por um dos dois casos de assédio sexual, uma vez que o outro caso já tinha prescrito. A condenação redundou na aplicação de pena de prisão efetiva de 7 meses; na proibição de se aproximar a menos de 500 metros da vítima, do seu domicílio e local de trabalho e na proibição de comunicar, através de qualquer meio, com a vítima por 3 anos. Acresce ainda que, o arguido foi condenado a pagar € 20.000,00 de indemnização à vítima por danos morais.

Esta condenação é um exemplo paradigmático, de como a penalização do assédio sexual, além de ter efeitos no local de trabalho afeta, também, a vítima, a sua saúde, a sua dignidade e a sua liberdade. Daí que, além da tutela no código de trabalho, o assédio sexual tem que redundar numa tutela penal, uma vez que não estamos só a falar de uma discriminação, estamos, a falar de uma violência que poderá incluir, entre outros, os seguintes comportamentos: “conversas indesejadas sobre sexo; anedotas ou expressões com conotações sexuais; contacto físico não desejado; solicitação de favores sexuais; pressão para «encontros» e saídas; exibicionismo; voyeurismo; criação de um ambiente pornográfico; abuso sexual e violação” (Dias, 2008, p. 13). A decisão judicial *supra* referida é exemplo da censura social que o assédio sexual deverá ser alvo. É sobretudo exemplo, de tutela efetiva, da dignidade, do respeito e da paridade nas relações laborais, independentemente da relação hierárquica entre vítima e agressor.

3. Notas finais

Mais do que uma discriminação, o assédio sexual é uma forma de violência que se traduz em diversos tipos de comportamentos, desde um comentário de cariz sexual, podendo escalar até uma agressão física grave, ou até mesmo uma violação. O requisito base do assédio sexual é a falta de reciprocidade e de consentimento a que acresce o teor sexual da conduta, que humilha, ofende e intimida.

Num contexto de trabalho o assédio sexual coloca em causa não só, os direitos constitucionais e laborais da vítima, como também, inquina todo o ambiente de trabalho. Tal implica para a entidade empregadora e para o coletivo que integra a mesma uma tomada de posição: ou pactua através do silêncio e da omissão, ou atua, prevenindo e sancionando.

Porque se trata de uma violência, o assédio sexual exige uma censura social a qual só é alcançada com a penalização do assédio sexual. Esta penalização previne este tipo de violência e tutela a dignidade da pessoa humana e sua liberdade sexual, incluído em contexto de trabalho.

Conforme afirmado por Magalhães “o silenciamento e a cultura patriarcal têm contribuído para que o assédio sexual seja uma prática social com impunidade em Portugal” (2011, p. 107). É urgente proceder a uma avaliação de riscos com vista a conhecer a realidade por forma a serem adotadas as medidas adequadas que poderão incluir a definição de uma política de prevenção do assédio que assegura a gestão de conflitos e a formação das chefias, eventual reformulação do ambiente de trabalho e a previsão de um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio (CITE, 2013). Esta avaliação de riscos acompanhada por uma criminalização do assédio sexual comportará uma mensagem clara às organizações que todas as cidadãs e cidadãos têm o direito de desenvolver o seu trabalho livre de comportamentos persecutórios de carácter sexual. Comportamentos esses que acabam por, não só, ter repercussões na saúde física e mental das trabalhadoras e trabalhadores, como também ao nível da rentabilidade laboral e da economia. Ansiedade, medo, insónias, dores de cabeça, diminuição das capacidades cognitivas, depressão, são algumas consequências referidas pelas vítimas, sobretudo se o assédio for prolongado no tempo, criando significativas disrupções na vida de trabalho e nas relações pessoais das pessoas assediadas (Lenhart, 2004). Tal como referem Amâncio e Lima (1994) a ausência de consciência coletiva da natureza social da questão não ajuda a resolver a problemática, permanecendo o assédio sexual como um dos fatores de risco psicossocial que mais afeta a saúde de trabalhadoras e trabalhadores em todo o mundo (Cruz & Klinger, 2011).

Portanto, as organizações devem implementar políticas capazes de prevenir e sancionar este tipo de prática, não apenas por uma questão de direitos humanos, mas porque este tipo de comportamento produz resultados nocivos tangíveis para si próprias. Sabemos que as organizações procuram construir uma imagem de seriedade, de respeitabilidade, de confiança, de comunidade, que se fundamenta em diversos pilares da responsabilidade social das organizações, sendo do seu interesse reprimir atitudes que possam prejudicar a sua produtividade e a sua imagem (De Freitas, 2001), bem como reduzir custos de litígios, de absentismo, de interrupções de trabalho e de rotatividade do pessoal ou despesas em saúde. Muitas têm reconhecido a necessidade de sensibilizar os seus quadros para o assédio sexual no local de trabalho, tendo introduzindo a formação num estado inicial, mesmo durante o processo de recrutamento ou nas primeiras semanas de trabalho (McCann, 2005). É preciso que esta prática seja também uma realidade em Portugal.

Referências

- Acordo-quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho (COM (2007) 686 final), Comissão das Comunidades Europeias, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF>
- Albuquerque, P. P. (2010). *Comentário do Código Penal à luz da Constituição da República e da Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. Lisboa: Universidade Católica Editora; 2.^a Edição actualizada.
- Amâncio, L. & Lima, L. (1994). *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Ministério do Emprego e Segurança Social.
- Benson, D. & Thomson, G. (1982), Sexual Harassment on a university campus: the confluence of authority relations, sexual interest, and gender stratification, *Social Problems*, 29 (3), 236-251.
- Canotilho, J. J. G. & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada*; Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora.
- Carta Canadiana de Direitos Humanos, CHRA, R.S.C., 1985, c.H-6, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/H-6/>
- CITE (2013). *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, Assédio no trabalho: conhecer, prevenir, combater*. Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.
- Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940; retirado em 02 de junho de 2014 de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm
- Código Penal Canadano, R.S.C., 1985, c. C-46, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-46/index.html>
- Código Penal Espanhol, Lei Orgânica 10/1995 de 23 de novembro, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>
- Código Penal Francês, versão dada pela Lei n.º 2012-954 de 6 de agosto de 2012, retirado em 02 de junho de 2014 de: http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=28C582034ECF65608C683154BB572A6C.tpdjo05v_2?cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20130207
- Código Penal Português, Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, retirado em 02 de junho de 2014 de: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=109&tabela=leis&CódigoTrabalho Canadano, R.S.C., 1985, c. L-2, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html>](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=109&tabela=leis&CódigoTrabalho%20Canadano,R.S.C.,1985,c.L-2,retiradoem02dejunhode2014de:http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html)
- Código Trabalho Francês na versão dada pela Lei n.º 2012-954 de 6 de agosto de 2012, retirado em 02 de junho de 2014 de: http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8FB83E46897121BDF092AAE50726D4A1.tpdjo14v_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20121127
- Código Trabalho Português, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Assembleia da República Portuguesa, retirado em 02 de junho de 2014 de: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostraestrutura.php?tabela=leis&artigo_id=1047A0127&nid=1047&nversao=&tabela=leis
- Constituição Canadana, *Constitution Act*, 1982, retirada em 02 de junho de 2014 de: <http://lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-15.html>
- Constituição Espanhola, de 29 de dezembro de 1978, retirada em 02 de junho de 2014 de: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Constituição República Federativa do Brasil de 1988, retirado em 02 de junho de 2014 de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

- Constituição República Francesa, de 4 de outubro de 1958, retirado em 02 de junho de 2014 de: http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Constitution-du-4-octobre-1958#ancree2178_0_1_1
- Constituição República Portuguesa, Decreto de 10 de abril de 1976, Assembleia Constituinte Portuguesa, retirado em 02 de junho de 2014 de: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=4&nversao=&tabela=leis
- Convenção de Istambul, Conselho da Europa, de 11 de maio de 2011, retirada em 02 de junho de 2014 de: <http://dre.pt/pdf1sdip/2013/01/01400/0038500427.pdf>
- Cruz, Ad. & Klinger, S. (2011). *Gender-based violence in the world of work: overview and selected bibliography*, Geneva: International Labour Office.
- De Freitas, M. E. (2001). Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações, *Revista de Administração de Empresas*, 41, 2, 8-19, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>
- Decisão n.º 2012-240 QPC de 4 maio 2012, Tribunal Francês *Cour de Cassation*, retirado em 02 de junho de 2014 de: http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=2AF0B043F2E887AEE73F8C8B7C68F51D.tpdjo15v_3?cidTexte=JORFTEXT000025803132&dateTexte=20120504&categorieLien=id#JORFTEXT000025803132 e *Décision n°2012-240 QPC du 4 mai 2012, v. init.*
- Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Declaration-des-Droits-de-l-Homme-et-du-Citoyen-de-1789>
- Decreto-Lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943, retirado em 02 de junho de 2014 de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm
- Dias, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho – O caso do assédio sexual, *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º57, 11-23.
- Dias, J. F. (2012) *Comentário Conimbricense do Código Penal; Parte Especial*; Tomo I. 2.ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora.
- Directiva 2004/113/CEE da Comissão de 27 de novembro de 1991, Comissão Europeia, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.cite.gov.pt/imgs/directivas/Directiva%202004-113.pdf>
- Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:pt:PDF>
- Duarte, F. (1999). Trabalho e Assédio Sexual; *Ditos & Escritos*, n.º 12. Lisboa.
- ESENER; OSHA 2009, retirado em 02 de junho de 2014 de: https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt_esener1-summary.pdf e https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management e <https://osha.europa.eu/pt/>
- Ferreira, A. (2005). *O Assédio Moral no Trabalho*. Lisboa: Faculdade de Direito de Lisboa.
- Figueiredo Dias, J. (2012). *Comentário Conimbricense do Código Penal, Parte Especial*, Tomo I, 2ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora.
- Fitzgerald, L. F. & Shulman, S. L. (1993) Sexual Harassment: A Research Analysis and Agenda for the 1990s, *Journal of Vocational Behavior*, 42, 5-27.
- Garcia, A. M. (Coord.) (2001). *El acoso sexual en el trabajo Análisis y propuestas para su prevención*. Valencia: UGT. Mujer P.V.
- Góis, M. (2011). *Direitos Humanos das mulheres – Construindo caminhos emancipatórios*. Lisboa: revista Amnistia Internacional; n.º 13; Out-Nov-Dez; Série V.

- Gonçalves, M. M. (2005). *Código Penal Português Anotado e Comentado*. 17.^a Edição. Coimbra: Almedina Editora.
- Hantrais, L. (1995). *As Francesas e o Emprego – Retrato tipo ou protótipo europeu?, As mulheres e a História*, coord. Georges Duby e Michelle Perrot. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Jaspard, M. (2005), *Les Violences contre les Femmes*, Paris: La Découverte.
- Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, Congresso Nacional Brasileiro, retirado em 02 de junho de 2014 de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm
- Lei n.º 36/2011, de 10 de outubro 2011, Parlamento Espanhol, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>
- Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, Parlamento Espanhol, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Leite, I. F. (2011). A tutela penal da liberdade sexual, *Revista Portuguesa de Ciência Criminal*; ano 21; n.º 1; Janeiro-Março 2011; Director Jorge Figueiredo Dias; Coimbra: Coimbra Editora.
- Lenhart, S. A. (2004). *Clinical Aspects of Sexual Harassment and Gender Discrimination. Psychological Consequences and Treatment Interventions*, New York: Brunner-Routledge.
- Mackinnon, C. A.. (1993). *Sexual Harassment: Its First Decade in Court; in Feminist Jurisprudence*; editado por Patricia Smith; New York, Oxford: Oxford University Press.
- Mackinnon, C. A.. (2001). *Sex Equality*; New York, University Casebook Series; Foundation Press.
- Magalhães, M. J. (2011). *Assédio Sexual: um problema de direitos humanos das mulheres*. In A. I. Sani (coord.) (2011). *Temas de vitimologia: realidades emergentes na vitimação e respostas sociais*. Coimbra: Almedina.
- Magalhães, M. J. (coord.). (2012). *Relatório Final do Projeto Rota dos Feminismo contra o Assédio Sexual nos Espaços Públicos, na Rua e no Trabalho* (não publicado).
- Matos, M. Grangeia, H.; Ferreira, C. & Azevedo, V. (2011). *Stalking: Boas práticas, no apoio à vítima – manual para profissionais*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- McCann, D. (2005). *Sexual harassment at work: National and international responses*, Geneva: International Labour Office.
- OHSCO; “Developing Workplace violence & harassment policy and programs: what employers need to know”, retirado em 02 de junho de 2014 de: http://www.iapa.ca/main/Documents/2010_April_OHSCO_What_Employers_Need_to_Know_EN.pdf
- Processo n.º 11-12962 do *Cour de Cassation*, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026441007&fastReqId=1323906094&fastPos=2>
- Processo n.º 1335/2011 do Supremo Tribunal Espanhol, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.legaltoday.com/informacion-juridica/jurisprudencia/penal/sentencia-tribunal-supremo-num-13352011-26-04-2012>
- Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de março, Parlamento Espanhol, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>
- Resolução de 28 de Julho de 2011, da Secretaria de Estado Espanhola para a Função Pública, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13553>

Rubinstein, M. (1987). *The dignity of women at work: Report on the problem of sexual harassment in the member states of the European Community*. Brussels: Publication Office of the European Community.

Site oficial de jurisprudência brasileira, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.jf.jus.br/juris/unificada/>

Site oficial de jurisprudência canadiana, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.canlii.org/en/index.html>

Site oficial de jurisprudência espanhola, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp>

Site oficial de jurisprudência francesa, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.legifrance.gouv.fr/initRechJuriJudi.do>

Site oficial de legislação brasileira, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>

Site oficial de legislação canadiana, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://laws-lois.justice.gc.ca/>

Site oficial de legislação espanhola, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.boe.es/>

Site oficial de legislação francesa, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.legifrance.gouv.fr/>

Tabela de correspondência de artigos do Código de Trabalho Francês, retirado em 02 de junho de 2014 de: <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Codification/Tables-de-concordance/Code-du-travail/Partie-legislative-nouvelle-ancienne-numerotation>

Tangri, S. S., Burt, M. R. & Johnson, L. B. (1982). Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models, *Journal of Social Issues*, 38, 33–54.