

II

(Actos cuja publicação não é uma condição da sua aplicabilidade)

COMISSÃO

RECOMENDAÇÃO DA COMISSÃO

de 27 de Novembro de 1991

relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho

(92/131/CEE)

A COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o segundo travessão do seu artigo 155º,

Considerando que comportamentos indesejáveis de natureza sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, incluindo o comportamento de superiores e colegas, são inaceitáveis e podem, em determinadas circunstâncias, ser contrários ao princípio da igualdade de tratamento, na acepção dos artigos 3º, 4º e 5º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho⁽¹⁾, princípio este que tem fundamentação jurídica em alguns Estados-membros;

Considerando que, em conformidade com a recomendação do Conselho de 13 de Dezembro de 1984, relativa à promoção de acções positivas destinadas às mulheres⁽²⁾, muitos Estados-membros têm tomado diversas medidas de acção positiva e empreendido várias acções relacionadas, nomeadamente, com o respeito da dignidade da mulher no local de trabalho;

Considerando que o Parlamento Europeu, na sua resolução de 11 de Junho de 1986, sobre a violência contra as mulheres⁽³⁾, instou os governos nacionais, as comissões para a igualdade de oportunidades e as organizações sindicais por que organizassem campanhas concertadas de informação, a fim de criar uma consciencialização ade-

quada dos direitos individuais de todos os membros da força de trabalho;

Considerando que o Comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no seu parecer de 20 de Junho de 1988, recomendou, por unanimidade, a elaboração de uma recomendação e de um código de conduta relativos ao assédio sexual no local de trabalho, contemplando o assédio de ambos os sexos;

Considerando que a Comissão, no seu programa de acção para a aplicação da carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, decidiu examinar a protecção dos trabalhadores e da sua dignidade no trabalho, tendo em conta os relatórios e as recomendações relativos a diversos aspectos da aplicação da legislação comunitária⁽⁴⁾;

Considerando que o Conselho, na sua resolução de 29 de Maio de 1990, relativa à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, afirma que um comportamento de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectam a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, incluindo o comportamento de superiores e de colegas, constituem uma violação intolerável da dignidade dos trabalhadores ou estagiários e apela aos Estados-membros e às instituições e órgãos das Comunidades Europeias para que desenvolvam acções positivas tendentes a conseguir um ambiente de trabalho em que mulheres e homens respeitem mutuamente a sua integridade humana⁽⁵⁾;

⁽¹⁾ JO nº L 39 de 14. 2. 1976, p. 40.

⁽²⁾ JO nº L 331 de 19. 12. 1984, p. 34.

⁽³⁾ JO nº C 176 de 14. 7. 1986, p. 73.

⁽⁴⁾ COM(89) 568 final de 29 de Novembro de 1989. Por exemplo, «The Dignity of Women at Work: Report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities», Outubro de 1987, por Michael Rubenstein (ISBN 92-825-8764-9).

⁽⁵⁾ JO nº C 157 de 27. 6. 1990, p. 3.

Considerando que a Comissão, no terceiro programa de acção comunitária para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (1991/1995), e em conformidade com o nº 3, segundo parágrafo, da resolução do Conselho de 29 de Maio de 1990, decidiu elaborar um código de conduta sobre a protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho ⁽¹⁾, que, com base em exemplos e nas melhores práticas adoptadas nos Estados-membros, estabeleça linhas de orientação para o lançamento e a prossecução de medidas positivas destinadas a criar um ambiente de trabalho em que mulheres e homens respeitem mutuamente a sua integridade humana;

Considerando que o Parlamento Europeu adoptou, em 22 de Outubro de 1991, uma resolução relativa à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho ⁽²⁾;

Considerando ainda que o Comité Económico e Social adoptou, em 30 de Outubro de 1991, um parecer relativo à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho ⁽³⁾,

ADOPTOU A PRESENTE RECOMENDAÇÃO:

Artigo 1º

Recomenda-se que os Estados-membros empreendam acções no sentido de promover a consciência de que um comportamento de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, incluindo o comportamento de superiores e de colegas, são inaceitáveis se:

- a) Tais comportamentos forem indesejados, despropostos e ofensivos para a pessoa a quem se dirigem;
- b) A rejeição ou a submissão a comportamentos deste tipo adoptados por empregadores ou trabalhadores (incluindo superiores e colegas) forem explícita ou implicitamente utilizadas como fundamento de decisões que afectem o acesso do trabalhador à formação profissional ou ao emprego, a sua continuação num posto de trabalho, a sua promoção, o seu vencimento ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho

e/ou

- c) Tais comportamentos criarem um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a quem se

dirigem, e de que tais comportamentos podem, em determinadas circunstâncias, ser contrários ao princípio da igualdade de tratamento, na acepção dos artigos 3º, 4º e 5º da Directiva 76/207/CEE.

Artigo 2º

Recomenda-se que os Estados-membros empreendam acções, no sector público, com vista à aplicação do código de conduta da Comissão, em anexo, relativo à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho. A consequente actuação dos Estados-membros, no sentido de empreender e prosseguir medidas positivas tendentes a conseguir um ambiente de trabalho em que mulheres e homens respeitem mutuamente a sua integridade humana, servirá como exemplo para o sector privado.

Artigo 3º

Recomenda-se que os Estados-membros incentivem os empregadores e os representantes dos trabalhadores a fomentarem medidas no sentido da aplicação do código de conduta da Comissão, relativo à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho.

Artigo 4º

Os Estados-membros informarão a Comissão, no prazo de três anos a contar da data da presente recomendação, das medidas empreendidas no sentido de dar execução à mesma, para que a Comissão possa elaborar um relatório acerca de todas as medidas referidas. A Comissão deve assegurar, dentro do período mencionado, a maior difusão possível do código de conduta. O relatório deve examinar o grau de conhecimento da existência do código, a percepção da sua eficácia concreta, o seu grau de aplicação e o âmbito da sua utilização aquando de negociações colectivas entre os parceiros sociais.

Artigo 5º

Os Estados-membros são os destinatários da presente recomendação.

Feito em Bruxelas, em 27 de Novembro de 1991.

Pela Comissão

Vasso PAPANDREOU

Membro da Comissão

⁽¹⁾ COM(90) 449 final de 6 de Novembro de 1990.

⁽²⁾ JO nº C 305 de 25. 11. 1991.

⁽³⁾ JO nº C 14 de 20. 1. 1992.

ANEXO

PROTECÇÃO DA DIGNIDADE DA MULHER E DO HOMEM NO TRABALHO

Código de conduta no domínio da luta contra o assédio sexual

1. INTRODUÇÃO

O presente código de conduta foi elaborado em conformidade com a resolução do Conselho de Ministros sobre a protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho ⁽¹⁾ e será apenso à recomendação da Comissão sobre esta matéria.

A finalidade deste código é fornecer orientações de carácter prático aos empregadores, sindicatos e trabalhadores, relacionadas com a protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho. O código destina-se a ser aplicado tanto no sector público como no sector privado e os empregadores são instados a seguirem as recomendações nele contidas da forma que mais se adequa à dimensão e à estrutura da sua empresa. É de especial importância que as pequenas e médias empresas adaptem algumas das orientações práticas às suas necessidades específicas.

O objectivo perseguido é o de impedir a ocorrência de assédio sexual e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas mais adequadas para resolver o problema e impedir a sua repetição. O código pretende, assim, encorajar a elaboração e a aplicação de políticas e de práticas que permitam criar ambientes de trabalho isentos de assédio sexual em que mulheres e homens respeitem mutuamente a sua integridade humana.

O relatório pericial elaborado por conta da Comissão revelou que o assédio sexual é um problema grave para grande número de mulheres trabalhadoras na Comunidade Europeia ⁽²⁾ e investigações levadas a cabo nos Estados-membros provaram sem sombra de dúvida que o assédio sexual no trabalho não é um fenómeno isolado. Pelo contrário, é bem evidente que, para milhões de mulheres na Europa comunitária, o assédio sexual constitui um aspecto desagradável e inevitável da sua vida profissional. Os homens também podem ser vítimas de assédio sexual e devem, evidentemente, ter os mesmos direitos que as mulheres no que respeita à protecção da sua dignidade.

Alguns grupos específicos são especialmente vulneráveis ao assédio sexual. Investigações levadas a cabo em diversos Estados-membros, para além de documentarem a relação entre o risco de assédio sexual e a percepção que as vítimas têm da sua própria vulnerabilidade, sugerem que as mulheres divorciadas e separadas, as mulheres jovens e as recém-chegadas ao mercado de trabalho, as que têm um contrato de trabalho precário ou irregular, as mulheres que ocupam postos de trabalho não tradicionais, as mulheres com deficiências, as lésbicas e ainda as pertencentes a minorias raciais estão expostas a um risco desproporcionado. Os homossexuais e os jovens são também vulneráveis ao assédio sexual. É inegável que o assédio de natureza sexual é lesivo da dignidade no trabalho de todos aqueles que o sofrem e que é impossível aceitar tal assédio como comportamento apropriado a um local de trabalho.

O assédio sexual conspurca o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador sobre a saúde, a confiança, o moral e o rendimento daqueles que o sofrem. A ansiedade e a tensão provocadas pelo assédio sexual levam geralmente as pessoas que dele são alvo a darem baixa por doença, a serem menos eficientes no trabalho ou a deixarem o emprego para procurarem trabalho noutra lugar. Os trabalhadores sofrem frequentemente as consequências nefastas do assédio sexual em si mesmo e os prejuízos a curto e a longo prazo para as suas perspectivas de carreira se forem forçados a mudar de emprego. O assédio sexual pode ter também um impacto negativo sobre os trabalhadores que, muito embora não sejam eles próprios alvo de comportamento indesejado, dele são testemunhas ou dele têm conhecimento.

O assédio sexual tem também consequências nefastas para os empregadores, uma vez que afecta directamente a rentabilidade da empresa sempre que o pessoal dá baixa por doença ou se despede por motivo de assédio sexual, e para a eficácia económica da empresa sempre que a produtividade diminui devido à existência de um ambiente de trabalho em que a integridade das pessoas não é respeitada.

De modo geral, o assédio sexual constitui um obstáculo à correcta integração da mulher no mercado de trabalho e a Comissão está empenhada em encorajar o desenvolvimento de acções para melhorar essa integração ⁽³⁾.

⁽¹⁾ JO nº C 157 de 27. 6. 1990, p. 3, ponto 3.2.

⁽²⁾ «The Dignity of Women at Work: A Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities», Outubro de 1987, por Michael Rubenstein (ISBN 92-825-8764-9).

⁽³⁾ Terceiro programa de acção a favor da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, 1991/1995, COM(90) 449, 6 de Novembro de 1990.

2. DEFINIÇÃO

O assédio sexual significa um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho ⁽¹⁾. Esta definição pode incluir quaisquer outros comportamentos indesejados do tipo físico, verbal ou não verbal.

Por conseguinte, há toda uma série de comportamentos que podem ser considerados como assédio sexual. O assédio sexual é inaceitável se for indesejado, despropositado e ofensivo para o destinatário; se uma reacção de rejeição ou de submissão de uma pessoa a tal conduta, vinda quer de empregadores quer de trabalhadores (incluindo superiores ou colegas), for usada explícita ou implicitamente como fundamento de uma decisão que vai afectar o acesso dessa pessoa à formação profissional ou ao emprego, à continuidade no emprego, à promoção, ao salário ou a qualquer outra decisão respeitante ao emprego e/ou se tal conduta gerar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou humilhante para o destinatário ⁽¹⁾.

A característica essencial do assédio sexual é a de ser indesejado pelo destinatário, cabendo a cada indivíduo determinar que comportamento entende como aceitável e o que entende como ofensivo. A abordagem sexual só se torna assédio sexual se for persistente e desde que o destinatário tenha mostrado claramente que considera essa conduta ofensiva, embora um único incidente de assédio possa constituir assédio sexual se for suficientemente grave. É a natureza indesejada desta conduta que distingue assédio sexual do comportamento amistoso, que é bem-vindo e retribuído.

3. A LEGISLAÇÃO E AS RESPONSABILIDADES DOS EMPREGADORES

Um comportamento de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho podem ser contrários ao princípio da igualdade de tratamento, na acepção dos artigos 3º, 4º e 5º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego,

à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Este princípio implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa quer indirectamente, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar ⁽²⁾.

Em certas circunstâncias, e segundo a legislação nacional, o assédio sexual pode ser considerado um delito ou constituir uma infracção a outras obrigações impostas por lei, designadamente as obrigações em matéria de saúde e segurança, ou qualquer obrigação, contractual ou não, que impenda sobre um bom empregador. Dado que o assédio sexual é uma forma de má conduta por parte dos trabalhadores, os empregadores têm a responsabilidade não só de enfrentar a sua ocorrência do mesmo modo que enfrentam qualquer outra forma de má conduta dos trabalhadores, mas também de eles próprios se absterem de assediar os trabalhadores. Dado que o assédio sexual constitui um risco para a saúde e para a segurança, os empregadores têm a responsabilidade de tomar medidas tendentes a minimizar este risco tal como o fazem com outros perigos. Posto que o assédio sexual gera frequentemente abuso de poder, os empregadores podem ser responsabilizados pelo abuso de autoridade por eles delegada.

Este código, no entanto, encara o assédio sexual como um problema de discriminação sexual. O assédio sexual é discriminação sexual porque o género da pessoa destinatária é o factor que determina quem é assediado. Comportamentos de natureza sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectem a dignidade da mulher e do homem no trabalho são já considerados, nalguns Estados-membros, como transgressões à legislação nacional sobre a igualdade de tratamento e os empregadores têm a obrigação de envidar esforços no sentido de assegurarem um ambiente de trabalho isento de comportamentos dessa natureza ⁽³⁾.

Uma vez que o assédio sexual ocorre frequentemente em função do estatuto das mulheres na hierarquia do emprego, as políticas mais propícias para combater o assédio sexual são provavelmente as que se relacionam com uma política mais vasta de promoção da igualdade de

⁽¹⁾ Resolução do Conselho relativa à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, JO nº C 157 de 27. 6. 1990, p. 3, ponto 1.

⁽²⁾ JO nº L 39 de 14. 2. 1976, p. 40, artigo 2º (apêndice II).

⁽³⁾ Resolução do Conselho, JO nº C 157 de 27. 6. 1990, p. 4, ponto 2.3, alínea a).

oportunidades e de melhoria do estatuto da mulher. O guia de acções positivas da Comissão dá conselhos quanto às medidas a adoptar em geral para a execução de uma política de igualdade de oportunidades (¹).

Do mesmo modo, um procedimento destinado a tratar as queixas em matéria de assédio sexual deve ser considerado como apenas mais um elemento de uma estratégia para enfrentar o problema. O principal objectivo deve ser mudar o comportamento e as atitudes e procurar assegurar a prevenção do assédio sexual.

4. NEGOCIAÇÕES COLECTIVAS

A maioria das recomendações contidas neste código tem os empregadores como destinatários, dadas as responsabilidades que claramente incumbem aos empregadores em matéria de protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho.

Os sindicatos também têm responsabilidades perante os seus membros e não só podem como devem desempenhar um papel importante na prevenção do assédio sexual no local de trabalho. É-lhes recomendado que, no contexto do processo de negociação de convenções colectivas, estudem a possibilidade de incluir cláusulas apropriadas com o objectivo de criar um ambiente de trabalho isento de comportamentos indesejados de natureza sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectem a dignidade da mulher e do homem no trabalho e onde não se exerçam represálias contra os queixosos ou contra as pessoas que pretendam testemunhar ou que testemunhem em caso de queixa.

5. RECOMENDAÇÕES AOS EMPREGADORES

As políticas e os procedimentos a seguir recomendados devem ser adoptados, conforme os casos, após consulta ou negociação com os sindicatos ou com os representantes dos trabalhadores. A experiência diz-nos que as estratégias mais eficazes para a criação e a manutenção de um ambiente de trabalho no qual a dignidade dos trabalhadores é respeitada são as decididas de comum acordo.

É oportuno realçar que uma das características mais marcantes do assédio sexual é o facto de os trabalhadores que dele são vítimas terem frequentemente relutância em apresentar queixa. A ausência de queixas relacionadas com o assédio sexual numa determinada organização não significa necessariamente que ele não exista. Poderá, antes, significar que os destinatários do assédio sexual

pensam que não serve de nada apresentar queixa porque nada será feito, que as suas queixas serão banalizadas e os seus autores expostos ao ridículo ou ainda porque terão receio de represálias. A aplicação das recomendações de carácter preventivo e processual a seguir delineadas deverá facilitar a criação de um clima de trabalho em que estes problemas não se coloquem.

A. Prevenção

i) Declaração de princípios

Como primeiro passo a dar por parte da direcção no sentido de manifestar a sua preocupação e o seu empenho na resolução do problema do assédio sexual, os empregadores devem emitir uma declaração de princípios que afirme claramente que todos os trabalhadores têm o direito de ser tratados com dignidade, que o assédio sexual no trabalho não será permitido ou será condenado e que os trabalhadores têm o direito de apresentar queixa caso sejam vítimas de tal comportamento.

A declaração de princípios deve deixar bem claro o que se entende por comportamento impróprio no trabalho e declarar que, em determinadas circunstâncias, este comportamento pode ser ilícito. É aconselhável que a declaração imponha aos directores e às chefias um dever positivo de aplicarem estes princípios e adoptarem medidas correctivas que garantam o seu cumprimento. Deve, além disso, impor a todos os trabalhadores um dever positivo de seguirem estes princípios e velarem por que os seus colegas sejam tratados com respeito e dignidade.

Recomenda-se ainda que a declaração exponha o procedimento a ser seguido pelos trabalhadores que forem alvo de assédio sexual no trabalho, no intuito de obterem assistência e de saberem a quem devem apresentar queixa; este procedimento deve conter um compromisso pelo qual se garanta que as alegações de assédio sexual serão tratadas com seriedade e de forma expedita e confidencial e que os trabalhadores serão protegidos contra qualquer tipo de represálias ou retaliações pelo facto de terem apresentado queixa por assédio sexual. Deve, igualmente, indicar que serão aplicadas medidas de carácter disciplinar adequadas contra os trabalhadores declarados culpados de assédio sexual.

ii) Divulgação dos princípios

Uma vez estabelecidos os princípios, é importante assegurar a sua divulgação pelos trabalhadores, por forma a que eles tomem conhecimento de que têm o direito de apresentar queixa e junto de quem o podem fazer e de que as suas queixas serão tratadas com prontidão e imparcialidade e por forma a consciencializá-los das prováveis consequências em que incorrem por tomarem parte no assédio sexual. Esta divulgação deve realçar o empenho da direcção na eliminação do assédio sexual, fomentando a instauração de um clima em que ele não possa ocorrer.

(¹) Acções positivas: Guia da igualdade de oportunidades para a mulher no trabalho, SPOCE, 1988.

iii) *Responsabilidade*

Todos os trabalhadores têm a responsabilidade de ajudar a criar um clima de trabalho no qual a dignidade dos trabalhadores seja respeitada e a direcção (incluindo as chefias) tem o especial dever de velar por que o assédio sexual não se verifique nas áreas de trabalho que estão sob a sua responsabilidade. Recomenda-se que a direcção explique ao pessoal a política seguida pela casa e que sejam dados passos no sentido de promover eficazmente tal política. A direcção deve também prestar a devida atenção e dar apoio a qualquer elemento do pessoal que se queixe de assédio sexual, manter a confidencialidade em todos os casos de assédio sexual e assegurar que não se repetirão problemas de assédio sexual e que não serão exercidas represálias após a resolução de uma queixa.

iv) *Formação*

Um meio importante de velar por que não se verifique assédio sexual e que, caso se verifique, o problema seja resolvido com eficácia, é a formação dos directores e das chefias. Esta formação deve orientar-se para a identificação dos factores que propiciam um ambiente de trabalho isento de assédio sexual e para a familiarização dos participantes com as respectivas responsabilidades no contexto da política do empregador e com quaisquer problemas que possam vir a encontrar.

Além disso, as pessoas que tomarem oficialmente parte em qualquer processo formal de queixa por assédio sexual devem receber formação especializada, tal como a mencionada acima.

Seria igualmente aconselhável que os programas de formação e de introdução incluíssem informação sobre a política da casa em matéria de assédio sexual e os procedimentos a seguir para a sua aplicação.

B. *Procedimentos*

É da maior importância a elaboração de procedimentos claros e precisos para tratar dos casos de assédio sexual. Os procedimentos devem assegurar a resolução dos problemas de uma forma eficaz. Para se ter uma maior probabilidade de enfrentar numa fase precoce o assédio sexual e as suas consequências, é conveniente fornecer aos trabalhadores orientações de carácter prático sobre a forma de abordar este problema. Evidentemente, tais

orientações devem chamar a atenção de cada empregado para os seus direitos perante a lei e para os limites dentro dos quais eles podem ser exercidos.

i) *Resolução informal dos problemas*

A maioria das pessoas assediadas deseja apenas que o assédio cesse. Para isso devem existir métodos formais e informais.

Os trabalhadores devem ser aconselhados a, se possível, tentarem resolver o problema informalmente numa primeira fase. Nalguns casos, poderá bastar que o trabalhador explique claramente à pessoa que enveredou pela conduta indesejada que esse seu comportamento não é bem-vindo, é ofensivo ou incomoda e interfere com o seu trabalho.

Em circunstâncias em que se torne demasiado difícil ou embaraçoso para uma pessoa tomar estas medidas em seu próprio nome, uma alternativa seria procurar o apoio de um amigo ou de um confidente, eventualmente para lhe pedir que seja ele a dar o primeiro passo.

Se a conduta persistir ou se não for conveniente resolver o problema informalmente, deve accionar-se o procedimento formal de apresentação de queixa.

ii) *Conselho e assistência*

É recomendável que o empregador nomeie alguém para dar conselho e assistência aos trabalhadores vítimas de assédio sexual, sempre que possível investido da responsabilidade de assistir na resolução de qualquer problema, tanto pela via formal como pela informal. Pode ser vantajoso que a pessoa seja designada com o acordo dos sindicatos ou dos trabalhadores, reforçando-se assim a sua aceitação. Estas pessoas podem ser seleccionadas a partir, por exemplo, do serviço de pessoal ou do departamento de igualdade de oportunidades. Nalgumas organizações chamam-lhes «conselheiros confidenciais» ou «amigos solidários». Este papel é, com frequência, desempenhado por um elemento do sindicato dos trabalhadores ou por membros de grupos de apoio à mulher.

Onde quer que se situe esta responsabilidade dentro da organização, recomenda-se que a pessoa designada receba formação adequada sobre os melhores meios de resolver os problemas e sobre todos os aspectos que caracterizam a política e os procedimentos da organização, por forma a poder exercer eficazmente as suas funções. É também importante que lhe sejam atribuídos os recursos adequados para o desempenho da sua função, além de protecção contra represálias por prestar assistência a uma vítima de assédio sexual.

iii) *Procedimento de queixa*

No caso de o queixoso considerar as tentativas de resolução informal desapropriadas, de estas terem sido recusadas ou de terem tido resultados insatisfatórios, recomenda-se que seja accionado o procedimento formal de apresentação de queixa. O procedimento deve dar aos trabalhadores confiança de que a organização considerará seriamente as alegações de assédio sexual.

Por sua própria natureza, o assédio sexual pode dificultar a utilização dos canais normais da apresentação de queixa, devido a pudor, receios de que ela não seja tomada a sério, receios de prejudicar a sua própria reputação, receios de retaliação ou perspectiva de prejudicar o ambiente de trabalho. Por conseguinte, um procedimento formal deve indicar junto de quem o trabalhador apresentará queixa e deve fornecer uma alternativa no caso em que circunstâncias especiais não permitam seguir o procedimento normal, por exemplo quando o alegado prevaricador for superior hierárquico do queixoso. É aconselhável também prever uma disposição que permita aos trabalhadores apresentarem queixa em primeiro lugar a alguém do seu próprio sexo, se assim o desejarem.

É de boa prática que os empregadores controlem e revejam as queixas de assédio sexual e a forma como elas foram resolvidas, no intuito de verificarem se os procedimentos que estão a aplicar são eficazes.

iv) *Investigações*

É importante velar que as investigações internas relativas a qualquer queixa sejam levadas a cabo com sensibilidade e no devido respeito pelos direitos tanto do queixoso como do alegado prevaricador. Haverá cuidado em que as investigações decorrem de forma independente e objectiva. As pessoas que conduzem as investigações não devem estar ligadas, seja de que modo for, às alegações e devem ser envidados todos os esforços no sentido de resolver as queixas com rapidez. O procedimento deve estabelecer um prazo limite para o estudo das queixas, tendo em devida conta os prazos estabelecidos pelas legislações nacionais em matéria de apresentação de uma queixa pelas vias legais.

Recomenda-se como boa prática que tanto o queixoso como o alegado assediador tenham o direito de se fazerem acompanhar e/ou representar, eventualmente por um representante do respectivo sindicato, por uma pessoa das suas relações ou por um colega; que seja dada ao alegado assediador informação cabal sobre a natureza da queixa e a oportunidade de resposta; e que seja mantida a mais estrita confidencialidade durante todo o processo de investigação. Deve atribuir-se a maior importância à confidencialidade sempre que for necessário ouvir testemunhas.

Importa reconhecer que relatar múltiplas vezes uma experiência de assédio sexual é difícil e susceptível de atentar contra a dignidade do trabalhador. Assim, não deve exigir-se que o queixoso repita desnecessariamente o relato dos acontecimentos.

A investigação deve incidir sobre os factos que constam da queixa e é aconselhável que o empregador guarde um relatório completo de todas as reuniões e investigações.

v) *Falta disciplinar*

Recomenda-se que as infracções à política aplicada pela organização, de protecção da dignidade dos trabalhadores no trabalho, sejam consideradas faltas disciplinares e que as normas disciplinares definam claramente o que se entende por comportamento incorrecto no trabalho. É também de boa prática mencionar claramente as sanções em que os infractores incorrem por infringirem as normas disciplinares e que serão consideradas faltas do foro disciplinar quaisquer represálias ou retaliações exercidas contra um trabalhador que tenha, em boa fé, apresentado queixa por assédio sexual.

Sempre que a queixa é acolhida e se determina ser necessário reafectar ou transferir uma das partes, deve, se possível, dar-se ao queixoso a oportunidade de escolher entre permanecer no seu posto de trabalho ou ser transferido para outro local. O autor de uma queixa à qual foi dado acolhimento não deve aparecer como associado a qualquer sanção e, além disso, sempre que for dado acolhimento a uma queixa, o empregador deve vigiar a situação e assegurar-se de que o assédio cessou.

Mesmo nos casos em que a queixa não é acolhida, por exemplo porque as provas apresentadas foram declaradas inconclusivas, deve encarar-se a possibilidade de transferir ou reescalonar o trabalho de um dos trabalhadores implicados, de preferência a exigir-lhes que continuem a trabalhar juntos contra a vontade de qualquer uma das partes.

6. RECOMENDAÇÕES AOS SINDICATOS

O assédio sexual é um problema que diz respeito tanto aos sindicatos como aos empregadores. Recomenda-se como boa prática que os sindicatos formulem e emitam declarações de princípio sobre o assédio sexual e tomem medidas no sentido de fomentar a consciencialização deste problema no local de trabalho, no intuito de ajudar a criar um clima de trabalho no qual o assédio sexual não seja sancionado nem ignorado. Por exemplo, os sindicatos podem procurar dar formação a funcionários e

representantes no âmbito da problemática da igualdade, incluindo a abordagem do assédio sexual, e incluir informação sobre este tema nos cursos de formação que realizam ou aprovam, bem como informação relativa à política que seguem neste domínio. Os sindicatos devem considerar a possibilidade de declarar que o assédio sexual constitui comportamento incorrecto, sugerindo-se como boa prática que informem os seus membros e funcionários das consequências que dele poderão advir.

Os sindicatos devem também abordar o problema do assédio sexual com os empregadores e velar por que sejam aplicadas na organização as políticas e os procedimentos adequados para a protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho. É aconselhável que os sindicatos informem os seus membros do direito de não serem assediados sexualmente no trabalho e que lhes forneçam orientações claras sobre o que têm a fazer se forem vítimas de assédio sexual, incluindo orientações sobre os direitos legais pertinentes.

Quando surgem as queixas, é importante que os sindicatos se debrucem sobre elas com seriedade e compreensão e que se assegurem de que os autores das queixas têm oportunidade de se fazerem representar caso a queixa deva seguir os seus trâmites. É importante criar um ambiente propício à apresentação das queixas, sabendo as pessoas que serão bem acolhidas e poderão contar com a compreensão dos delegados sindicais locais. Os sindicatos devem encarar a possibilidade de nomear funcionários especializados para assistirem e aconselharem os seus membros com queixas de assédio sexual e para agirem em nome deles se necessário, o que representará um apoio fundamental. Será igualmente avisado velar por que haja representantes suficientes do sexo feminino para darem apoio às mulheres vítimas de assédio sexual.

Recomenda-se também que, sempre que um sindicato represente ao mesmo tempo o queixoso e o alegado assediador para efeitos de um procedimento de queixa, fique bem claro não estar o sindicato a tolerar um comportamento ofensivo pelo facto de prestar representação. Em qualquer caso, o mesmo funcionário não deve representar ambas as partes.

É boa prática recomendar aos membros que procedam a um registo dos incidentes caso sejam alvo de assédio sexual, uma vez que este registo poderá contribuir para que qualquer acção formal ou informal seja concludente, e comunicar-lhes que o sindicato gostaria de ser informado de quaisquer situações de assédio sexual, sendo estas informações de carácter confidencial. É também recomendável que o sindicato observe e analise os seus próprios registos no momento de dar resposta a queixas e aquando da representação de alegados assediadores ou assediados, a fim de conferir eficácia às suas respostas.

7. RESPONSABILIDADES DOS TRABALHADORES

Os trabalhadores têm um papel bem definido a desempenhar na instauração de um clima de trabalho em que o assédio sexual se torne inaceitável. Podem contribuir para a prevenção do assédio sexual mediante uma consciencialização e uma sensibilidade para este problema e velando por que os padrões de comportamento para consigo próprios e para com os colegas não sejam ofensivos.

Os trabalhadores podem dar um contributo inestimável para desencorajar o assédio sexual deixando bem claro que consideram tal comportamento inaceitável e apoiando colegas vítimas deste tratamento e que pretendem apresentar queixa.

Os trabalhadores que forem, eles próprios, alvo de assédio sexual devem, sempre que possível, avisar o assediador de que este comportamento é indesejado e inaceitável. Para que o comportamento cesse, pode bastar que o seu autor compreenda claramente que estava a ser importuno. Se o referido comportamento persistir, os trabalhadores devem informar a direcção e/ou os representantes dos trabalhadores pelos canais apropriados e solicitar assistência para fazer cessar o assédio, quer pela via informal quer pela via formal.