

O assédio sexual no trabalho como uma limitação dos direitos humanos das mulheres: Um olhar sobre Moçambique

Orquídea Massarongo-Jona

Docente, Faculdade de Direito, Universidade Eduardo Mondlane, Moçambique

Sumário: O presente artigo analisa o impacto do assédio sexual da mulher nas relações de trabalho, sobretudo a questão da igualdade e discriminação da mulher e a sua afirmação no mercado laboral sem barreiras. O artigo foca o assédio sexual como violência praticada contra a mulher e como uma limitação ao exercício dos direitos da mulher trabalhadora uma vez que esta conduta influencia no gozo dos direitos da igualdade, não discriminação, dignidade da pessoa humana, direito ao trabalho, entre outros. A análise é feita no contexto dos direitos humanos e realçada a questão da influência das relações de poder e o seu impacto no exercício dos direitos da mulher nas relações de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano. A mulher constitui a maioria da força de trabalho em muitos sectores de actividade, contudo ocupa geralmente posições hierárquicas inferiores comparativamente ao homem e colocando-a vulnerável ao assédio sexual praticada pelo superior hierárquico e por conta disso enfrenta violação dos seus direitos no trabalho.

Palavras-chave: Assédio sexual, discriminação sexual, direito ao trabalho, autonomia, liberdade sexual, violência no trabalho, direitos humanos da mulher.

Introdução

A Constituição da República de Moçambique de 2004¹ promulga o princípio da igualdade universal e da igualdade do género em todos os domínios, incluindo no contexto laboral. A partir daí estamos perante um ordenamento jurídico que respeita, protege e promove um dos principais direitos humanos o da igualdade, bem como o direito ao trabalho.²

O direito ao trabalho e sem discriminação é um direito de toda a pessoa humana, plasmado em vários instrumentos legais internacionais³ e reconhecido como um direito essencial para a realização e satisfação das necessidades humanas. O direito

¹ Aprovada em 16 de Novembro de 2004, disponível em <http://www.portaldogoverno.gov.mz/por/Media/Files/Constituicao-da-Republica-PDF>.

² Art. 35, 36 e 84 da Constituição da República de Moçambique (CRM).

³ Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP), Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos Sociais e Culturais (PIDESC); A Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (CADHP) no art. 16 estabelece que “*todas as pessoas tem direito de trabalhar em condições equitativas e satisfatórias (...)*”; Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW) e também em instrumentos internacionais tais como os art. 35 e 36 da Constituição da República de Moçambique (CRM).

ao trabalho implica entre outras coisas, a protecção eficaz e reforçada de todo o trabalhador no local de trabalho, considerado nesse conjunto a mulher.⁴

O direito ao trabalho como direito humano é uma criação ou se quisermos uma integração recente,⁵ no conjunto dos direitos humanos ao nível universal, o qual estabelece que “toda a pessoa” tem direito ao trabalho e a livre escolha do emprego em condições justas e favoráveis.⁶

Os direitos humanos das mulheres, porque inerentes a pessoa humana, devem como princípio ser exercidos com autonomia

⁴ OUA, Comissão Africana dos Direitos Humanos (CADH), (2004), Art. 6. Declaração de Pretória sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais em África.

⁵ No século XIX resultante dos movimentos sociais dos sindicatos dos trabalhadores e com a integração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na ONU.

⁶ Art. 23 (1) da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH); Art. 6 (1); 7 (i) do PIDESC. Art. 3 PIDESC. O PIDESC foi adoptado em 1966 e entrou em vigor em 1976. Moçambique não é signatário do PIDESC, contudo como membro da ONU está obrigado a não tomar nenhuma medida contra a finalidade e regras plasmadas no Pacto. Vide UN Treaty Collection: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights available at http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en, [Acesso: 19 Setembro 2016].

e sem discriminação.⁷ Contudo, na realidade, em particular no continente africano que ainda é predominantemente uma sociedade patriarcal, que assenta na superioridade do homem sobre a mulher, esses princípios sofrem desvios e são muitas vezes ignorados na prática nas relações de trabalho e a realização dos direitos da mulher é posta em causa e limitado o seu exercício como resultado da inferiorização da mulher e sujeição ao assédio sexual no contexto laboral.

Dados estatísticos revelam que a mulher constitui a maioria da força laboral em vários sectores de trabalho.⁸ Por outro lado, a mesma mulher ocupa geralmente posições juniores comparativamente ao homem que ocupa posições séniores de gestão, chefia e direcção. A literatura também revela que o assédio sexual é geralmente praticado pelo homem, que ocupa a posição de superior hierárquico ou com algum poder sobre a

⁷ Conferencia Mundial da População (UNFPA), Declaração de Beijing e Plataforma de Acção (1995) IV Conferência Mundial sobre a mulher, Declaração de Vienna.

⁸ Em Moçambique a mulher representa 52% da força laboral dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) < <http://www.ine.gov.mz/operacoes-estatisticas/inqueritos/inquerito-integrado-a-forca-de-trabalho/inquerito-integrado-a-forca-de-trabalho-iftrab-2004-05.pdf/view> >; Nos EUA 57% < <https://statusofwomendata.org/earnings-and-the-gender-wage-gap/womens-labor-force-participation/>>e no mundo 40% segundo dados do Banco Mundial < <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS>> . [Acesso: 20 Outubro 2016]

mulher trabalhadora,⁹ mas também não é menos verdade que a maioria das pesquisas sobre o assédio sexual tem como foco a mulher como o agente passivo ou seja, a assediada.¹⁰

A vulnerabilidade da mulher, em geral e no contexto africano em particular em que a sociedade está estruturada em valores e modelo patriarcal, que inferiorizam a mulher, vista como objecto de satisfação sexual e para reprodução com a finalidade de garantir continuidade da família, faz com que as vítimas do assédio ou as pessoas mais próximas não denunciem e nem consigam falar ou abordar o assédio sexual, primeiro pelo receio de serem responsabilizadas pela violência sofrida como causadoras da conduta do homem por provocação ou com receio de perder o único meio de subsistência familiar que é o emprego da mulher, que muitas vezes é chefe ou cabeça de família.

⁹ Maypole, D. E., & Skaine, R. (1983). Sexual harassment in the workplace. *Social Work*, 28(5), 385-390.p. 386; Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48(10), p.1071; Latif, O. (2007). Assédio sexual nas relações de trabalho. *Âmbito Jurídico*. Rio Grande, X, (41). p. 17; Tinsley, H. E., & Stockdale, M. S. (1993). Sexual harassment in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 1-4.p. 1.

¹⁰ Tinsley, H. E., & Stockdale, M. S. (1993). Sexual harassment in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 1-4.p. 2.

O assédio sexual é universalmente reconhecido como um fenómeno que se traduz num “atentado à dignidade humana”¹¹ no qual a principal vítima é a mulher, como resultado da falta de igualdade de oportunidades profissionais entre outros.¹²

A nossa abordagem cingir-se-á no assédio sexual na forma vertical descendente, do topo a base, aquele que é praticado por superiores hierárquicos ou chefes directos no contexto laboral geralmente homens sobre pessoas numa posição hierárquica inferior, ocupada por mulheres.¹³

1. Conceptualização: Assédio sexual no trabalho

O conceito de assédio sexual, pode ser definido de várias formas no essencial é todo o comportamento indesejado praticado no ambiente de trabalho através de cantadas e insinuações constantes

¹¹ 1993 Declaração de Vienna e Plataforma de Acção, para. 18. Torres, A., Costa, D., Santana, H., & Coelho, B. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal* (Policy Brief). Lisboa: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), p. 2.

¹² Torres, A., Costa, D., Santana, H., & Coelho, B. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal* (Policy Brief). Lisboa: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), p. 30. Latif, O. (2007). Assédio sexual nas relações de trabalho. *Âmbito Jurídico*. Rio Grande, X, (41). p. 18.

¹³ Torres, A., Costa, D., Santana, H., & Coelho, B. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal* (Policy Brief). Lisboa: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), p. 14 & 30.

com objectivo de obtenção de vantagens ou benefícios de natureza sexual e que afectam a dignidade da pessoa ou criam um ambiente intimidativo, degradante ou humilhante.¹⁴

Nesta ordem de ideias identificamos três perspectivas que no nosso entender, reflectem melhor o conceito de assédio sexual no trabalho nomeadamente:

“Toda a conduta de natureza sexual não solicitada e que tem um efeito desfavorável no âmbito do trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas;”¹⁵

“Constranger alguém,¹⁶ (por meio de ameaça ou coacção) com intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência

¹⁴ O Comité da CEDAW no exercício interpretativo do artigo 11 de Convenção sobre a eliminação da discriminação contra a mulher no trabalho, elenca o que é que deve constituir o assédio sexual no ambiente laboral e as suas consequências no trabalho. Ver CEDAW Comentário Geral nº 19, para.18 sobre Violência contra a Mulher, UN Doc. A/47/38/1992. Disponível em < <http://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>>.[Acesso: 6 Junho 2017].

¹⁵ Drapeau, M. (1991). *Le Harceèlement Sexuel au Travail*, Québec:Les Éditions Yvo janvier.

¹⁶ O acto de constranger pode-se dar através gestos, palavras, cartas, actos com ou sem emprego de violência, etc.

inerente ao exercício de emprego, cargo ou função;”¹⁷

“Qualquer comportamento de natureza sexual inoportuno ou indesejável. Ou seja, qualquer tipo de abordagem feita sem que pessoa deseje que isso aconteça”¹⁸

O assédio sexual no trabalho e não só, reduz a pessoa vítima do assédio, colocando-a numa situação com margem de manobra reduzida de escolha, na medida em que do resultado da conduta de conotação sexual do superior hierárquico, a vítima tem que optar entre sujeitar-se ao assédio para preservar o emprego, garantir o acesso ao emprego, promoção e outros benefícios laborais em causa ou não sujeitar-se ao assédio e correr o risco de perder o emprego e benefícios profissionais. Trata-se assim de um exercício de poder na ‘hierarquia de poder formal’¹⁹ de uma pessoa que se valendo da sua posição e aproveitando-se da vulnerabilidade do trabalhador, pretende tirar benefícios sexuais e fazer valer a sua supremacia.

O conceito de assédio sexual está ligado a um outro conceito jurídico, que é o da liberdade sexual que corresponde ao direito

¹⁷ Código Penal Moçambicano, art. 224 (3); Latif, O. (2007). *Op. Cit.* p. 5.

¹⁸ Latif, O. (2007). *Op. Cit.* p. 4

¹⁹ Tinsley, H. E., & Stockdale, M. S. (1993). Sexual harassment in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 1-4.p. 1.

de disposição do próprio corpo e de não ser forçado a praticar o acto sexual.²⁰ O assédio sexual causa constrangimento em virtude da conduta ou comportamento sexual interferir na autonomia da pessoa agredida, por não haver vontade recíproca da outra parte e afectar a liberdade da pessoa sobre o próprio corpo.²¹

O assédio sexual pode ocorrer de diversas formas, neste nosso olhar, abordaremos o assédio na forma hierárquica que apresenta-se em três modalidades, na *(i)* **vertical** temos o assédio descendente aquele que é praticado de cima para baixo, do superior para o trabalhador; o assédio ascendente de baixo para cima praticado pelo trabalhador para o superior. Temos ainda a modalidade *(ii)* **horizontal** que ocorre, entre colegas de trabalho sem nenhuma hierarquia propriamente dita e a modalidade *(iii)* **mista** que engloba elementos do horizontal e vertical.²²

Vistas as formas de assédio sexual, e para que se perceba o alcance do assédio sexual no trabalho é necessário perceber os vários tipos de assédio sexual, podendo ocorrer o *(i)* **assédio por**

²⁰ HELENA, D. M. (1998). Dicionário Jurídico. São Paulo-SP: Saraiva.

²¹ Latif, O. (2007). *Op. Cit.* p. 4

²² Conselho Nacional do Ministério Público. (2016). *Assédio moral e sexual: Previna-se*. Brasília:CNMP. p. 4. Disponível em < <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. p. 8 [Acesso: 15 Fevereiro 2017].

intimidação no qual o assediador cria um ambiente e condições de trabalho inaceitáveis num processo intimidatório e de hostilização do trabalhador ou cria uma circunstância abusiva no trabalho, e o (ii) **assédio por chantagem** (*qui pro quo*) que consiste na oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual.

No olhar que pretendemos fazer é na vertente de assédio sexual hierárquico na modalidade vertente vertical descendente na relação de trabalho, e praticada de homem para mulher, referente as condutas e avanços do superior hierárquico que efectivamente diminuem ou restringem a liberdade sexual da trabalhadora assediada.

Quais são as características do assédio sexual no trabalho?

Na revisão da literatura encontramos alguns elementos comuns, para que ocorra o assédio sexual no trabalho sendo necessário que se encontrem conjugados os seguintes elementos:

- a) Relação de trabalho entre o assediador (sujeito activo) e assediado (sujeito passivo) no caso com diferenciação hierárquica ou ascendência em razão do emprego, no cargo ou função e relação de subordinação ou poder;
- b) Conduta de natureza sexual (comportamentos e manifestações explícitas ou implícitas);

- c) Rejeição da conduta pela vítima (indesejada e não solicitada);
- d) Actos reiterados praticados pelo agente, portanto, um acto isolado de mero elogio a vítima ou de outra natureza, entendemos que não se deve qualificar como assédio sexual;²³
- e) Quando a recusa ou aceitação das investidas do agente condicionarem o acesso, manutenção, promoção no emprego ou outras vantagens profissionais;
- f) E, por último, quando da conduta resultar efeito desfavorável para o receptor (a vítima);

Em resumo, para falar de assédio sexual no trabalho na acepção que pretendemos abordar é necessário que ocorram manifestações explícitas ou implícitas praticadas de forma reiterada, de natureza sexual e sem consentimento ou aceitação do subordinado.

Com estes elementos podemos concluir que não constitui assédio sexual no trabalho os elogios ocasionais, a aproximação

²³ Em outros ordenamentos, tais como nos Estados Unidos da América, em que a questão do assédio sexual está mais avançada em termos de regulamentação, uma simples investida insistente de natureza sexual pode consubstanciar o assédio sexual. Vide *Meritor Savings Bank v. Vinson*. Disponível em < <https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/upload/currentissues.pdf> >[Acesso: 12 June 2017].

romântica entre colegas ou superior hierárquico, livremente recíproca, que não seja indesejada e não repelida. E é ainda necessário que a conduta do superior hierárquico seja de tal modo suficiente para interferir e efectivamente diminuir e restringir na liberdade sexual da trabalhadora.

2. Os direitos da mulher no trabalho

A mulher trabalhadora possui um conjunto de direitos nas relações de trabalho em termos de igualdade com o homem, que não lhe podem ser restringidos. Existem também direitos especiais da mulher trabalhadora resultante da sua função reprodutora conferidos por lei e reconhecidos por instrumentos internacionais de direitos humanos. Trata-se de uma discriminação positiva, e temporária, aplicável enquanto a mulher estiver grávida ou em período de amamentação para salvaguardar a saúde da mulher e da criança. Fora destas situações a mulher não deve ser sujeita a tratamento diferenciado e prejudicial em direitos e deveres no trabalho, devendo prevalecer o princípio da igualdade e da dignidade de todos os trabalhadores.

Contudo, a realidade mostra uma foto diferente. A discriminação da mulher no mercado do trabalho tem sido discutida em vários fóruns, porque existe o reconhecimento dessa discriminação, foram criadas normas específicas aplicáveis a mulher no trabalho. O cenário actual continua a evidenciar ainda

que apesar dos avanços registados, o ambiente laboral ainda não é efectivamente atractivo e “*amigo da mulher*”²⁴ prevalecendo ainda a autoridade e superioridade do homem sobre a mulher em várias vertentes, de modo implícito ou camuflado, apesar de ser contrário ao disposto nas normas e padrões universalmente reconhecidos da igualdade entre o homem e a mulher, e a não discriminação em razão do sexo.²⁵

Durante anos, a discussão dos direitos de igualdade e não discriminação da mulher no mercado de trabalho, e que se baseava na hierarquia do homem sobre a mulher,²⁶ cingiu-se a: trabalho igual remuneração igual que resultava da diferença de remuneração do trabalho em razão do sexo, trabalho nocturno que era concebido para os homens, determinados tipos de trabalho destinados especificamente a mulher ou outros que a mulher não podia desempenhar ou nem podia sonhar ou escolher, por ser considerado não adequado a mulheres,²⁷ a impossibilidade de

²⁴ Fazendo aqui uma analogia a máxima “amigo do ambiente” a um ambiente favorável à mulher, por contraposição ao ambiente hostil.

²⁵ Lopes, C. M. S. (2006). Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *cadernos pagu*, (26), 405-430. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>[Acesso: 20/10/2016], p. 410. Ver art. 2 e & 7 DUDH, art. 3 PIDESC, art. 2 & 3 da CADHP.

²⁶ Lopes, C. M. S. (2006). *Op. Cit.*, p. 417

²⁷ Com argumento da preservação da família, pois a responsabilidade integral pelas obrigações familiares é atribuída a mulher.

trabalho da mulher casada sem a prévia autorização do marido, entre outros. A situação hoje evoluiu, contudo, o problema da desigualdade e da discriminação no trabalho continua e assumiu outros contornos,²⁸ não obstante, a evolução em termos de protecção e promoção, não reverteu a situação para a mulher trabalhadora existindo aspectos que continuam a afectar a mulher no trabalho tais como o assédio sexual no trabalho.

A mulher é um ser humano, e como tal, possui direitos nos mesmos termos que o homem, tais como a igualdade, liberdade e não discriminação em todas as esferas da vida, quer seja no trabalho e quer seja ao nível social, e nenhum desses direitos pode ser prejudicado em relação aos demais.²⁹

O direito ao trabalho é um direito fundamental consagrado a toda pessoa humana e reconhecido em diversos instrumentos legais internacionais.³⁰ Este direito pressupõe que a pessoa tenha

²⁸ Como afirmam Steiner, H & Alston P., Os direitos humanos das mulheres constituem ainda um dos ‘pontos cegos dos direitos humanos. Vide Steiner, H., Alston, P., & Goodman, R. (2008). *International human rights in context: law, politics, morals: text and materials*. Oxford University Press, USA. p. 175.

²⁹ Vide Art. 1 & 7 da DUDH de 1948; Art. 3 do PIDCP; Art. 3 do PIDESC; Art. 15 conjugado com Art. 1 da CEDAW; Art. art. 2 & 3 (1) da CADHP e Art. 13 (a) do Protocolo da Mulher em África.

³⁰ Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (CDESC) Comentário Geral nº 18, para.1; Art. 6 do PIDESC; Art. 15 CADHP, etc.

oportunidade de ganhar vida através do trabalho, a liberdade de escolha de emprego, condições justas, favoráveis, equitativas e satisfatória de trabalho sem receio de ser assediada sexualmente no trabalho ou sujeitar-se a situações degradantes para o acesso ou manutenção do trabalho.³¹

O direito ao trabalho é essencial para a realização de outros direitos humanos e constitui uma parte inseparável, inerente a dignidade humana e inalienável não pode ser condicionada em troca de favores sexuais, daí que todo o indivíduo tem direito ao trabalho em prol da sua dignidade e ao mesmo tempo contribui para sobrevivência do próprio indivíduo e a da sua família.³²

Outro direito humano da mulher inerente ao trabalho é a liberdade de escolha e estar livre de violência sexual no trabalho. Este direito como já referimos acima está associado a liberdade da mulher de dispor do seu próprio corpo e das suas opções

³¹ Art. 23 (1) da DUDH; Art. 6 (1) e 7 do PIDESC; Art. 15 CADHP, art. 11 (1) (a) & (c) CEDAW; Art. 13 (c) do Protocolo da Mulher em África e artigo 54 (1) da Lei de Trabalho de Moçambique (Lei nº23/2007, de 1 de Agosto). Ver também CDESC Comentário Geral nº 18, para.4, UN Doc. E/C.12/GC/18/2006 que esclarece que o direito ao trabalho assegura a pessoa o direito a livre escolha e aceitação do trabalho, incluindo o direito de não ser privado ou despedido do trabalho injustamente.

³² CDESC Comentário Geral nº 18, para.1, UN Doc. E/C.12/GC/18/2006, *Direito ao Trabalho*; UN Doc. E/C.12/2006/18, *Direito ao Trabalho*. 1993 Declaração de Vienna e Plataforma de Acção, para. 5 & 18.

sexuais, sem afectar a sua dignidade humana,³³ até mesmo contexto laboral, onde as pessoas nos dias que correm, passam a maior parte do seu tempo.

3. O impacto do assédio sexual no trabalho nos direitos humanos da mulher

Depois de arrolados em termos gerais os direitos da mulher no trabalho resta-nos analisar o impacto deste fenómeno insidioso e ocultado nas relações de trabalho para a mulher que na maioria dos casos ocupa a posição de vítima ou assediada. Alguns estudos fazem referência de mulheres que são forçadas a abandonar o mercado de trabalho como resultado das condutas de conotação sexual por parte dos superiores hierárquicos e em virtude do ambiente que não é hospitaleiro e seguro para as mulheres pois, as opções de contornar tais condutas são mínimas e difíceis para as próprias mulheres.³⁴

Um dos impactos do assédio sexual da mulher no trabalho é relativo a sua autonomia, pois, abre portas para possibilidade de desistência do trabalho da mulher face ao ambiente hostil, na

³³ Art. 2 & 5 da DUDH; Art. 15 CADHP, art. 5 CEDAW; Art. 3 (3) & (4) do Protocolo da Mulher em África.

³⁴ Stone, P. (2007). *Opting out?: Why women really quit careers and head home*. Univ of California Press.p.2; Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48(10), 1070.p. 1070

medida em que o assédio sexual no trabalho humilha a mulher, aumenta o absentismo e reduz o valor e a produtividade da trabalhadora no local de trabalho.

A sexualidade só deve ser exercida livre de discriminação, coacção e violência, isto por um lado. Por outro lado, a mulher, e todo o trabalhadores em geral, não pode ser privada dos seus direitos na relação de trabalho ou privada de acesso ao trabalho resultante da hostilização e intimidação. Quando a mulher sofre o assédio sexual no trabalho ela está a ser discriminada com base no sexo, pois, o seu direito de ser tratada em igualdade com os demais trabalhadores é restringido e por conseguinte violado um dos seus direitos. Quando a mulher deixa de ter controlo sobre a sexualidade, ainda que no contexto laboral, sujeitando-se a violência e coerção, estamos perante a violação de direitos humano da mulher,³⁵ e privação dos direitos da mulher no trabalho.

É facto referido na literatura e instrumentos sobre direitos humanos, que uma das formas de violência contra a mulher é económica.³⁶ A violência económica é praticada quando o seu detentor utiliza o seu poder económico como moeda de troca

³⁵ Plataforma de Acção Beijing, Capítulo IV, Objectivos Estratégicos, Secção C. Parágrafo 96.

³⁶ Banda, F. (2005) Women, Law and Human Rights: An African Perspective, Oxford: Hart Publishing. p. 169

para satisfação das necessidades sexuais privando no caso a mulher de comida, trabalho e outras necessidades. O assédio sexual no trabalho está estritamente ligado com a violência económica que sujeita a mulher a uma situação degradante, enfraquece a igualdade da mulher no trabalho e constitui violência contra a mulher nos termos conceituados pelos instrumentos internacionais de direitos humanos.³⁷

O assédio sexual, constitui uma violação de interesses juridicamente tutelados nomeadamente direito à dignidade e à igualdade substancial e conseqüentemente constitui uma limitação dos direitos da mulher. Com o assédio sexual da mulher no trabalho os seguintes direitos humanos ficam limitados:

- direito a igualdade e não discriminação no emprego;
- direito a segurança no emprego em termos de acesso e manutenção do trabalho e de não ser despedida em resultado da recusa da satisfação do assédio sexual;
- direito de não ser sujeita a maus-tratos e violência sexual na forma de assédio sexual em troca da manutenção, acesso e promoção no emprego;

³⁷ CEDAW Comentário Geral nº 19, para.17 Violência contra a Mulher, UN Doc. A/47/38/1992. Disponível em < <http://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>>.[Acesso: 6 Junho 2017].

- direito de livre escolha do parceiro sexual livre de discriminação, coerção ou violência.

Para além do acima indicado, o assédio sexual no trabalho é humilhante e degradante tem impacto na saúde e segurança da mulher no emprego pois, traz consequências maléficas a nível psicológico na saúde da mulher, provocando danos tais como depressão, ansiedade, incapacidade de concentração, insónia, fadiga, insegurança, entre outros que vai contra o direito da mulher à saúde e outras doenças ocupacionais,³⁸ com impacto na produtividade e desempenho no trabalho da mulher.

3.1 A protecção da mulher contra o assédio sexual no trabalho em Moçambique

No que concerne ao ordenamento jurídico moçambicano, para além dos instrumentos internacionais e regionais de defesa dos direitos humanos no geral, e das mulheres, ratificados por Moçambique, nomeadamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres

³⁸ Veja-se o art. 12(1) do PIDESC; Art. 16(1) CADHP. CEDAW Comentário Geral nº 19, para.18 Violência contra a Mulher, UN Doc. A/47/38/1992. Disponível em < <http://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>>. [Acesso: 6 Junho 2017].

(CEDAW)³⁹, a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (Carta de Banjul, 1981),⁴⁰ o Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos Relativos aos direitos das Mulheres em África, referido como o Protocolo da Mulher em África,⁴¹ a questão do Assédio sexual está regulada no Código Penal de 2014, na Lei do trabalho de 2007 e no Estatuto Geral dos Funcionários e agentes do Estado (EGFAE).

Mas antes de prosseguirmos com a análise destes instrumentos da ordem jurídica interna, ter presente o disposto na Constituição da República de Moçambique, segundo o qual o país “*aceita, observa e aplica os princípios (...) da Organização da União Africana*”⁴² e que “*as normas do direito internacional tem na ordem jurídica interna, o mesmo valor que assumem os actos normativos emanados da Assembleia da República (...)*”⁴³ Nesta ordem de ideias, é preciso realçar o disposto no Protocolo da Mulher em África, um dos instrumentos pioneiros sobre direitos humanos no continente africano que aborda expressamente o assédio sexual no trabalho, que impõe como uma das obrigações

³⁹ Ratificada pelo Estado Moçambicano através da Resolução n° 4/93, de 02 de Junho.

⁴⁰ Ratificada através da Resolução n° 9/88, de 25 de Agosto.

⁴¹ Ratificado pela Resolução n° 28/2005, de 13 de Dezembro.

⁴² Art. 17 (2) da Constituição da República de Moçambique (CRM).

⁴³ Art. 18 (2) da Constituição da República de Moçambique (CRM).

dos Estados e no caso Moçambique, a garantia da transparência na contratação, promoção e exoneração das mulheres com vista a combater o assédio sexual no local de trabalho,⁴⁴ é um dos instrumentos pioneiros sobre direitos humanos no continente africano que aborda expressamente o assédio sexual no trabalho.

Começemos a nossa análise pelo Código Penal de 2014, uma inovação ao anterior código pois introduziu uma nova tipologia de crime, tendo qualificado a conduta de assédio sexual no geral como crime, no Capítulo dos crimes contra liberdade sexual no número 1 do artigo 224 do Código Penal, o qual determina nos seguintes termos:

“Aquele que, constranger sexualmente alguém com promessa de benefício de qualquer natureza será punido com pena de multa até dez salários mínimos.”

O Código Penal estatui ainda no artigo 224 número 2 a previsão de assédio sexual em vários contextos, não se cingindo apenas ao ambiente laboral, desde que esteja presente o elemento “autoridade” no âmbito das suas funções e a troca de “favores ou benefícios de natureza sexual” ressaltando aqui a vulnerabilidade do assediado, que neste caso é na vertente vertical descendente (do topo a base).

⁴⁴ Art. 13 (c) Protocolo da Mulher em África.

O que releva para a nossa abordagem é a qualificação específica de assédio sexual nos termos da lei penal e para ser qualificado como crime ocorre apenas na vertente vertical descendente, de alguém com a autoridade nos diversos contextos tais como a escola ou do superior hierárquico no local de trabalho, nos termos em que o legislador previu em concreto o assédio sexual no trabalho no número 3 do mesmo artigo que determina:

*“Aquele que constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de **superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício emprego, cargo ou função**, por meio de coação, será punido com pena de multa de vinte até dez salários mínimos.”*

Relativamente ao assédio sexual o legislador penal foi veemente na opção de criminalização do assédio sexual praticado pelo superior hierárquico ou ascendente no exercício de funções ou cargos, na qualidade de agente activo da conduta, ficando de fora do código penal o assédio sexual no trabalho praticado na forma horizontal, entre colegas de trabalho sem que exista relação de hierarquia ou chefia, aliado ao princípio da intervenção mínima do direito penal.

De modo diverso, o legislador laboral, não faz essa distinção entre assédio sexual vertical ou horizontal, considerando como

conduta reprovada nas duas vertentes e constitutiva de infracção disciplinar o assédio praticado no local de trabalho ou fora dele, mas que interfira na estabilidade do emprego,⁴⁵ com uma agravante particular quando praticada pelo superior hierárquico ou pelo empregador.⁴⁶

O mesmo diapasão segue o EGFAE, na definição dos deveres especiais dos Funcionários e Agentes do Estado proíbe a conduta de assédio sexual no local de trabalho ou fora dele quando tiver impacto na relação de trabalho, tanto na forma vertical e horizontal,⁴⁷ ficando o funcionário sujeito a sanção de despromoção.⁴⁸

⁴⁵ Art. 66 (2) da Lei do Trabalho de 2007, que determina: “*O assédio, incluindo o assédio sexual, praticado no local de trabalho ou fora dele, que interfira na estabilidade no emprego ou na progressão profissional do trabalhador ofendido, constitui infracção disciplinar.*”

⁴⁶ Art. 66 (3) da Lei do Trabalho de 2007, que determina: “*Quando a conduta referida no número anterior seja praticada pelo empregador ou pelo seu mandatário, confere ao trabalhador ofendido o direito a ser indemnizado em vinte vezes o salário mínimo, sem prejuízo de procedimento judicial, nos termos da lei aplicável.*”

⁴⁷ Art. 39 (31) do Estatuto Geral dos Funcionários e agentes do Estado (EGFAE) estabelece nos seguintes termos: “*não assediar material, moral ou **sexualmente** no local de trabalho ou fora dele, desde que interfira na estabilidade no emprego ou na progressão profissional.*”

⁴⁸ Art. 86 (3) do Estatuto Geral dos Funcionários e agentes do Estado (EGFAE) determina que a sanção de despromoção é aplicável ao funcionário que “*assedie material ou sexualmente os seus colegas no local de trabalho.*”

Da análise efectuada a legislação aplicável as relações de trabalho, em particular a Lei 23/2007, de 1 de Agosto, o legislador realça o elemento “estabilidade e progressão na carreira” portanto, é necessário que exista um nexo de causalidade entre a conduta sexual e os benefícios profissionais para o trabalhador, no caso a mulher aqui considerada.

A mulher trabalhadora tem assegurada na legislação laboral moçambicana a protecção contra o assédio sexual. A questão será saber se, na prática a protecção é efectiva, uma vez que as mulheres não denunciam ou não falam sobre “sexo” e das situações que sofrem no local de trabalho. Outra questão será a de saber se existem mecanismos internos para prevenir ou sancionar efectivamente o assédio sexual no local de trabalho. E mais, as sanções aplicadas pelas condutas, tais como multa e despromoção, se elas tornam ou não por si o ambiente laboral menos hostil para a mulher trabalhadora vítima de assédio sexual, sem negarmos, contudo, o efeito dissuasor que poderá ter sobre outros colegas de trabalho.

A questão que se coloca é a sua eficácia e realização na prática, limitada pelo contexto sócio cultural e educação do empregador e da própria mulher, que muitas vezes não conhece os seus próprios direitos, relacionada com os direitos sexuais e direitos humanos da mulher trabalhadora.

Portanto, em Moçambique, o assédio sexual no trabalho praticado por superior hierárquico constitui simultaneamente crime e infracção disciplinar, nos termos do Código Penal, da Lei do Trabalho e das normas aplicáveis aos funcionários da função pública (EGFAE). Fora estes instrumentos legais, não encontramos no país outras alternativas ou políticas para restringir a prática de assédio sexual no trabalho ou mecanismos de denúncia de modo a tornar eficaz a protecção e prevenir casos de assédio sexual no trabalho e não só.

4. Conclusão

A prevalência do assédio sexual no trabalho é universal e a mulher continua a ser a maior vítima dada a ordem económica e social actual, e que não obstante os avanços continua a ter no homem como o detentor do poder ou de posições hierárquicas e de ascendência superior em relação a mulher.

A sujeição da mulher a maus-tratos e ao assédio sexual no local de trabalho é uma violação dos direitos humanos da mulher, na medida em que constitui um obstáculo para a sua participação no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo uma forma de discriminação da mulher, pois inibe a capacidade das mulheres de gozar os seus direitos em termos de igualdade com o homem e afecta o desenvolvimento profissional da mulher, representando um factor de exclusão.

A exclusão da mulher do mercado laboral como efeito do assédio sexual que a mulher enfrenta em maioria constitui simultaneamente uma forma de violência sexual contra a mulher, na medida em que interfere com a sua autonomia retirando dela a liberdade de decisão sobre as suas próprias vontades e liberdade sexual.

O assédio sexual constitui um obstáculo à participação da mulher no mercado de trabalho pois, a situação é recorrente entre homem superior e mulher subordinada e um impedimento para usufruir da igualdade de oportunidades reconhecidas por lei e limitando assim os direitos humanos das mulheres.

Referências bibliográficas

- Banda, F. (2005) *Women, Law and Human Rights: An African Perspective*, Oxford: Hart Publishing
- Correia, S. (2008) *Assédio Sexual e Moral no local de Trabalho*, Coimbra: Universidade de Coimbra, Dissertação de Licenciatura.
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48(10), 1070.
- Latif, O. (2007). Assédio sexual nas relações de trabalho. *Âmbito Jurídico*. Rio Grande, X, (41).
- Lopes, C. M. S. (2006). Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *cadernos pagu*, (26), 405-430. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>
- Mackinnon, C. (1979). *Sexual harassment of working women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Maypole, D. E., & Skaine, R. (1983). Sexual harassment in the workplace. *Social Work*, 28(5), 385-390.
- Tinsley, H. E., & Stockdale, M. S. (1993). Sexual harassment in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 1-4.
- Torres, A., Costa, D., Santana, H., & Coelho, B. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal (Policy Brief)*. Lisboa: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG).
- Steiner, H., Alston, P., & Goodman, R. (2008). *International human rights in context: law, politics, morals: text and materials*. Oxford University Press, USA.

Stone, P. (2007). *Opting out?: Why women really quit careers and head home*. Univ of California Press.

ONU (1993) *INSA Universal Declaração de Vienna e Plataforma de Acção* (Conferência Mundial sobre Direitos Humanos [25 Junho 1993]).

Legislação

Constituição da República de Moçambique (2004)

Lei do Trabalho de Moçambique (2007), Publicado no Boletim da República número 31 (1 Série), de 1 de Agosto de 2007

Código Penal Moçambicano (2014), Lei nº35/2014, de 31 de Dezembro. Publicado no Boletim da República número 105 (1 Série), de 31 de Dezembro de 2014

Estatuto Geral dos Funcionários e agentes do Estado (EGFAE), Lei nº14/2009, de 17 de Março, Publicado no Boletim da República número 10, de 17 de Março de 2009.