



# **ASSÉDIO NO TRABALHO: CONHECER, PREVENIR, COMBATER**

# ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

É um **comportamento indesejado** (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.



O **assédio é moral** quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.



O **assédio é sexual** quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

# ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA A CLASSIFICAÇÃO DE UMA SITUAÇÃO COMO ASSÉDIO:

- É um **processo, não é um fenómeno ou um facto isolado**, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
- Tem por objetivo **atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física**, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;

- 
- É um **aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima** ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;
  - Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um **comportamento sistemático.**

# EXEMPLOS DE ATOS E COMPORTAMENTOS SUSCETÍVEIS DE SEREM CLASSIFICADAS COMO ASSÉDIO NO TRABALHO:

## Assédio moral

- o Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- o Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- o Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- o Fazer recorrentes ameaças de despedimento;

- 
- o Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
  - o Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
  - o Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;
  - o Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;

- o Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- o Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;
- o Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;

- o Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- o Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- o Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- o Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- o Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- o Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

- o Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- o Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- o Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- o Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de modo a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

## Assédio sexual

- o Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- o Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- o Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de caráter sexual;

- o Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- o Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- o Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada;

# SITUAÇÕES QUE NÃO NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO MORAL:

- O conflito laboral pontual;
- As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
- A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

# NÃO CONSTITUI ASSÉDIO SEXUAL:

- A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- Os elogios ocasionais.

# PODE SER VÍTIMA DE ASSÉDIO

Qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de posto de trabalho, pode ser vítima de assédio moral ou sexual

# QUEM PODE PRATICAR ASSÉDIO

**Todas as pessoas, mulher ou homem, que tenham acesso ao local de trabalho:**

- Superiores hierárquicos, diretos e indiretos;
- Colegas de trabalho;
- Prestadores/as de serviços;
- Fornecedores/as;
- Clientes.

# CIRCUNSTÂNCIAS QUE PODEM POTENCIAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

**Alguns fatores que podem aumentar a probabilidade de verificação de situações de assédio no trabalho:**

- cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos;
- transformações súbitas ao nível da organização;
- insegurança no emprego;
- relações insatisfatórias entre o pessoal e entre o pessoal e as chefias;
- exigências de trabalho excessivas;
- conflitos ao nível das funções desempenhadas;
- comportamentos discriminatórios e intolerância;
- problemas pessoais e consumo de droga ou álcool.

# CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

## Trabalhadores

- o assédio, sexual ou moral, contamina o ambiente de trabalho;
- Efeito devastador, quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias entidades empregadoras, públicas ou privadas, com reflexos de natureza financeira sobre o serviço nacional de saúde e sistema de segurança social;
- Vítimas veem normalmente a sua saúde, confiança, moral e desempenho profissional afetados;
- Diminuição da eficiência laboral e mesmo ao afastamento do trabalho por motivo de doença (as vítimas auferem remuneração inferior estando de baixa ou perdem mesmo o emprego).

- 
- As pessoas podem deixar de ser capazes de se comportar normalmente, quer no trabalho, quer na sua vida quotidiana.
  - O assédio pode provocar stress pós-traumático, perda de auto-estima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até conduzir ao suicídio.

## Entidades empregadoras, públicas ou privadas

- Aumento dos custos resultantes do aumento do absentismo;
- Aumento da redução abrupta de produtividade;
- Maiores taxas de rotatividade de pessoal.



## **Sistema de segurança social**

- Aumento de “baixas” psiquiátricas, pagas pelo orçamento da segurança social.

# PREVENIR E COMBATER SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

- Proceder-se a uma avaliação de riscos, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais, o que pode ser feito pelos serviços de segurança e saúde no trabalho internos ou externos.
- Empenhamento conjunto da entidade empregadora e dos representantes dos trabalhadores e de todos os trabalhadores e trabalhadoras na criação de um ambiente de trabalho sem violência;
- Produção conjunta com os representantes dos trabalhadores de documentos em que se refira expressamente que são proibidos e não serão tolerados quaisquer atos de assédio no local de trabalho;

- Distribuição regular de informação sobre a política de prevenção de assédio nos locais de trabalho, a todo o pessoal de todas as categorias profissionais;
- Promoção de ações de formação sobre prevenção de assédio no trabalho a todo o pessoal, incluindo as chefias;
- Proibição no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual;
- Estabelecimento de regras proibitivas de acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual;

- 
- Divulgação de informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências e quais as sanções que pode implicar;
  - Indicação do local e do modo como as eventuais vítimas de assédio podem obter ajuda;
  - Compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as;
  - Criação de procedimentos formais de queixa sobre eventuais situações de assédio;

- 
- Fornecimento de informações sobre os serviços de aconselhamento e de apoio;
  - Criação de uma linha anónima dentro das empresas ou organismos públicos vocacionada para esta matéria;
  - Envolvimento dos serviços internos e externos de segurança e saúde no trabalho com o objetivo de prevenir e combater situações de assédio no trabalho;
  - Garantia de confidencialidade.

# A PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO NO TRABALHO NO CÓDIGO DO TRABALHO E NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS

O Código do Trabalho proíbe o assédio e prevê como sancionamento para a sua prática uma contra-ordenação muito grave (artigo 29.º).

Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer trabalhador ou trabalhadora, independentemente das funções que desempenha.

O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas considera discriminação o assédio a candidato/a emprego ou a trabalhador/a (artigo 15.º).

# **INSTITUIÇÕES QUE PODEM AJUDAR NA PREVENÇÃO E COMBATE DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO**

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Tribunais

Centrais sindicais (UGT, CGTP)

# LEI PROTEGE A VÍTIMA

Um dos principais **problemas do assédio** é a **dificuldade em provar** o que aconteceu, o que algumas vezes pode resultar em **retaliações para com os trabalhadores** que são vítimas de assédio ou **para com as testemunhas** (quando se trata de colegas de trabalho, por exemplo).

A lei prevê que tanto o trabalhador que denuncia como as testemunhas **não podem ser alvo de sanções disciplinares** pelas declarações que prestaram no processo.

O **despedimento ocorrido até um ano** depois de um trabalhador ter denunciado uma situação de assédio presume-se **abusivo**. Parte-se do princípio de que foi provocado pela denúncia e terá de ser a entidade patronal a provar que assim não foi.

# LEI PROTEGE A VÍTIMA



No entanto, em caso de **dolo** (por exemplo, quando o trabalhador quer prejudicar a empresa e mente ao dizer que foi vítima de assédio), a **entidade patronal pode sancionar disciplinarmente** o funcionário e as suas testemunhas sem ter de aguardar pela decisão final dos tribunais.

# PREVENÇÃO COM CÓDIGOS DE BOA CONDUTA

Para as empresas com **sete ou mais trabalhadores**, a lei consagra o **dever de elaboração de códigos de boa conduta** para prevenir e combater o assédio no trabalho.

Além disso, sempre que tenha conhecimento de alguma situação de assédio no local de trabalho, a entidade patronal fica **obrigada a instaurar procedimentos disciplinares.**

○ **desrespeito** por estas regras constitui contraordenação grave.

# REPARAÇÃO DE DANOS

Qualquer doença profissional que resulte do assédio no trabalho passa a estar abrangida pelo regime das doenças profissionais, com o pagamento de compensações aos trabalhadores pelos danos sofridos em consequência do assédio.

# DIREITO A INDEMNIZAÇÃO

A proibição de assédio é expressamente prevista na lei, que confere à vítima o direito a pedir uma indemnização por danos patrimoniais (perdas materiais, por exemplo) e morais (como a dor ou a vergonha sofrida).

O assédio é motivo de rescisão do contrato com justa causa pelo trabalhador quando seja praticado pelo empregador ou por um seu representante.

## NÃO TENHA TENTADO RESOLVER SOZINHO/A A SITUAÇÃO

- O assédio provoca problemas de saúde;
- Podes dar aos outros a impressão que você é o problema;
- Unidos somos mais fortes.

## ORGANIZE AS PROVAS

- Anote todas as humilhações sofridas (data, hora, local ou sector, nome do/a agressor/a, colegas que testemunharam, detalhes do que te foi feito ou conteúdo da conversa);
- Guarda e-mails, ordens escritas e outros documentos que provem a tua situação.

ORGANIZE O APOIO (dentro da empresa)

NÃO SE ISOLE

- Mantenha uma boa relação com os/as colegas de trabalho.

NÃO SE CALE

- Não demonstre medo. O medo reforça o poder ao/à assediador/a. Não lhe admita ofensas ou injúrias;
- Exponha a situação aos/às colegas que já foram vítimas desse/a assediador/a;
- Procure ter o apoio dos/as colegas que testemunharam uma ou mais situações;
- Conte o que se passa consigo aos/às colegas da sua confiança;
- Coloque a sua situação ao médico do trabalho.

## ORGANIZE O APOIO (fora da empresa)

- Dirija-se ao seu sindicato, fale com o/a Dirigente Sindical, Delegado Sindical , Representante de SST;
- Faça queixa à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (carta registada c/AR);
- Em caso de necessidade, procure o seu médico assistente;
- Procure o apoio de amigos e familiares - são fundamentais para manter e elevar a sua auto-estima.