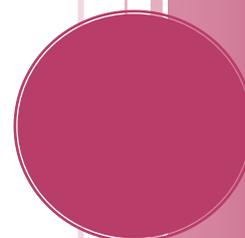


# GUIA PRÁTICO

## *ASSÉDIO NO TRABALHO*

Guia prático para a prevenção e combate ao assédio no trabalho



# ÍNDICE

I - INTRODUÇÃO .....	2
II - CONCEITOS	
– Assédio no local de trabalho .....	3
– Identificação de uma situação de assédio .....	3
– Exemplos de comportamentos de assédio:	
▪ Assédio moral .....	4
▪ Assédio sexual .....	5
– Clarificação de conceitos .....	5
– Situações que podem favorecer situações de assédio .....	6
– Consequências do assédio .....	6
III - ANTECIPAR E COMBATER	
– Impedir situações de assédio .....	7
– A proibição de assédio no trabalho .....	7
– Instituições que ajudam na prevenção e combate ao assédio .....	8

## I - INTRODUÇÃO

Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, de forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Os comportamentos indesejáveis por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem no local de trabalho, são inaceitáveis, sendo tais comportamentos passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem.

Assim, com o objetivo de contribuir para o esclarecimento do fenómeno do assédio sexual e moral, no local de trabalho, de impedir a ocorrência do mesmo e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição, é criado o presente guia, enquanto instrumento de apoio aos seus trabalhadores e trabalhadoras.

## II - CONCEITOS

### Assédio no local de trabalho:

É um comportamento indesejado praticado com algum grau de repetição, com o objetivo de atingir a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio é **moral** quando um/a trabalhador/a está sujeito a atos suscetíveis de sacrificar, humilhar e ameaçar ou diminuir a sua auto estima. Os atos exercidos pelo assediador originam riscos para a saúde física e mental e, em casos extremos, a perda do posto de trabalho do assediado. Por norma, estes comportamentos do assediador devem-se a um abuso de poder ou ao seu uso indevido e decorrem dentro das organizações.

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.).

### Identificar uma situação de 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 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 comportamentos de assédio:

### Assédio moral

- Ridicularizar uma característica física ou psicológica;
- Ameaçar com sanções disciplinares sem razão justificável;
- Desvalorizar regularmente o trabalho;
- Fazer regularmente críticas em público;
- Promover o isolamento social;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Determinar constantemente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexequíveis;
- Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador/a, ou seja, falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se constantemente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Ocultar constantemente 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;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Sobrecarregar com uma carga significativa de trabalho desagradável;
- Solicitar constantemente trabalhos urgentes desnecessários;
- Insinuar constantemente que o/a trabalhador/a tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Atribuir constantemente ordens de trabalho confusas e imprecisas;
- Criar constantemente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

## Assédio sexual

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de caráter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- 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;

### Clarificação de conceitos:

É importante referir que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio, sendo considerados simples conflitos existentes nas organizações.

A diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade, isto é, qualquer atitude de assédio pressupõe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, desgastante ou humilhante, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) em se livrar da vítima, resultante de um comportamento constante, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva.

Não podemos confundir **assédio moral** com conflito laboral pontual, decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho, agressões ocasionais, o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar ou a pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

Não podemos confundir **assédio sexual** com a aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida ou elogios ocasionais.

Pode ser vítima de assédio qualquer pessoa, homem ou mulher, em qualquer tipo de posto de trabalho.

#### Situações que podem favorecer o assédio moral ou sexual:

- Cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos;
- Transformações repentinas ao nível da organização;
- Conflitos nas funções desempenhadas;
- Comportamentos discriminatórios;
- Exigências de trabalho excessivas;
- Insegurança no trabalho;
- Problemas pessoais.

#### Consequências do assédio:

Mesmo que não assumido ou denunciado, o assédio, sexual ou moral, contamina o ambiente de trabalho e pode ter um efeito destruidor, quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias entidades empregadoras.

Normalmente as vítimas veem a sua saúde, confiança, moral e desempenho profissional afetados, o que leva à diminuição da eficiência laboral e mesmo ao afastamento do trabalho por motivo de doença. Em alguns casos, as pessoas deixam de ser capazes de se comportar normalmente, quer no trabalho, quer na sua vida diária. O assédio pode provocar stresse, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até conduzir ao suicídio.

Do lado das entidades empregadoras, públicas ou privadas, assiste-se ao aumento inusitado dos custos resultantes do aumento do absentismo, da redução abrupta de produtividade e de maiores taxas de rotatividade de pessoal.

Para o sistema de segurança social significa o aumento de “baixas” psiquiátricas, pagas pelo orçamento da segurança social.

### III - ANTECIPAR E COMBATER

#### Impedir situações de assédio:

Em primeiro lugar, é fundamental 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. O objetivo é conhecer a realidade por forma a poderem ser adotadas as medidas adequadas, que poderão incluir a definição de uma política de luta contra o assédio que assegure a gestão de conflitos e a formação das chefias, bem como a reformulação do ambiente de trabalho e, ainda, a previsão de um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio (por exemplo: criação de polos de aconselhamento, linhas verdes e definição formal de procedimentos de denúncia).

#### A proibição de assédio no trabalho:

- **Carta Social Europeia (artigo 26º)** - aborda o assédio moral e sexual do trabalhador, de forma a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio, bem como nas medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;
- **Constituição da República Portuguesa (artigo 59º)** - estabelece que “*A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*”, sendo reforçada a tutela do assédio moral e sexual pelo princípio da igualdade, constante do artigo 13º.
- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (artigo 71º)** - refere que o empregador público deve “*respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador*”, bem como “*proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral*”.
- **Código do Trabalho (artigo 29º)** - proíbe a prática do assédio, prevendo como sancionamento para a sua prática uma contraordenação muito grave.

### Instituições que ajudam na prevenção e combate ao assédio:

- Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) - [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)
- CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - [www.cgtp.pt](http://www.cgtp.pt)
- UGT - União Geral de Trabalhadores - [www.ugt.pt](http://www.ugt.pt)
- Tribunais - [www.citius.mj.pt](http://www.citius.mj.pt)