

GUIA INFORMATIVO



PREVENÇÃO E COMBATE DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO: UM INSTRUMENTO DE APOIO À AUTORREGULAÇÃO

Assédio no trabalho: conhecer, prevenir, combater

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CONTEÚDOS

I - CONHECER

- 1 - O que é o assédio no local de trabalho?**
- 2- Elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio:**
- 3. Exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificadas como assédio no trabalho:**
 - 3.1 Assédio moral**
 - 3.2 Assédio sexual**
- 4. Situações que não devem ser confundidas com assédio:**
- 5 - Quem pode ser vítima de assédio?**
- 6 - Quem pode praticar assédio?**
- 7 - Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio moral ou sexual**
- 8 – Algumas consequências do assédio**

II - PREVENIR E COMBATER

- 1 - O que pode ser feito para evitar situações de assédio**
- 2 – A proibição de assédio no trabalho no Código do Trabalho e no Regime de contrato de Trabalho em Funções Públicas**
- 3 – Instituições que podem ajudar na prevenção e combate de situações de assédio**

Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação

ASSÉDIO NO TRABALHO: CONHECER, PREVENIR, COMBATER

A razão de ser deste guia informativo

O presente guia tem uma natureza meramente informativa, visando ser um instrumento de apoio às entidades empregadoras, de todos os sectores e dimensão, públicas ou privadas, que pretendam seguir, de forma voluntária, uma política ativa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

O principal e grande objetivo do presente guia não é criar novos deveres para as entidades empregadoras, privadas ou públicas, mas única e exclusivamente contribuir para o seu esclarecimento - e dos seus trabalhadores e trabalhadoras - sobre o fenómeno do assédio sexual e moral, no local de trabalho.

Este guia é um instrumento de apoio que visa, de uma forma simples, ajudar a identificar situações de assédio e servir de inspiração à construção de procedimentos de prevenção e combate deste tipo de fenómenos nos locais de trabalho, o que só poderá ser conseguido, na prática, com o empenho e a concertação entre os representantes da entidade empregadora, pública ou privada, e os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras que, em conjunto, devem, sempre que possível, envolver nesta causa os serviços de segurança e saúde no trabalho.

I

CONHECER

1 - O que é o 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.).

2- 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 acto 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 deseje, 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**.

3. Exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificadas como assédio no trabalho:

3.1 Assédio moral

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

- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente 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;
- 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;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- 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;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

3.2 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, sms ou e-mails indesejados, de carácter 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;

4. Situações que não devem ser confundidas com assédio:

É importante referir que nem todas as situações de conflito existentes no **local de trabalho** constituem assédio.

O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral).

Por exemplo, não constitui 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.

Por exemplo, 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;

5 - Quem 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.

6 - 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;

7 - 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.

8 – Algumas consequências do assédio

Mesmo que não assumido ou denunciado, o assédio, sexual ou moral, contamina o ambiente de trabalho e pode ter um 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.

As vítimas vêem normalmente 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 (as vítimas auferem remuneração inferior estando de baixa ou perdem mesmo o emprego). Em alguns casos, as pessoas deixam 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.

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.

II

PREVENIR E COMBATER

1 - O que pode ser feito para evitar 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 pólos de aconselhamento, linhas verdes e definição formal de procedimentos de denúncia).

Entre os fatores que podem potenciar o êxito da luta contra o assédio no trabalho podem destacar-se:

- o 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;
- a 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;
- a distribuição regular de informação sobre a política de prevenção de assédio nos locais de trabalho, a todo o pessoal de todas as categorias profissionais;
- a promoção de ações de formação sobre prevenção de assédio no trabalho a todo o pessoal, incluindo as chefias;
- a proibição no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual;

- o estabelecimento de regras proibitivas de acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio electrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual;”
- a divulgação de informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências e quais as sanções que pode implicar;
- a indicação do local e do modo como as eventuais vítimas de assédio podem obter ajuda;
- o compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as;
- a criação de procedimentos formais de queixa sobre eventuais situações de assédio;
- o fornecimento de informações sobre os serviços de aconselhamento e de apoio;
- a criação de uma linha anónima dentro das empresas ou organismos públicos vocacionada para esta matéria;
- O envolvimento dos serviços internos e externos de segurança e saúde no trabalho com o objetivo de prevenir e combater situações de assédio no trabalho;
- a garantia de confidencialidade.

2 – 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 15º)

3 – Instituições que podem ajudar na prevenção e combate de situações de assédio

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

www.cite.gov.pt

Rua Viriato, nº7, 1º-3º

1050-233 Lisboa

217803700

800204684

geral@cite.gov.pt

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

www.act.gov.pt

Tribunais

<http://www.citius.mj.pt>

Centrais sindicais

CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

cgtp@cgtp.pt

Rua Victor Cordon, Nº 1 Lisboa 1249-102

351 213 236 500

<http://www.cgtp.pt/>

UGT – União Geral de Trabalhadores

geral@ugt.pt

Av. Almirante Gago Coutinho, nº 132

1700-033 Lisboa

Portugal

Tel: +351 213 931 200

Fax: +351 213 974 612

www.ugt.pt