

MANUAL DE SENSIBILIZAÇÃO-FORMAÇÃO

Para Formadores/as Sindicais



ROMPER COM O ASSÉDIO EMPREGO COM DIREITOS

Cofinanciado por:





FICHA TÉCNICA

Manual de Sensibilização-Formação – para Formadores/as Sindicais

CIMH – Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN

Fátima Messias | Ana Borges | Helena Carrilho | Paulo Lareão

Versão digital – 1ª edição (Junho 2018)

Depósito Legal 000000/00

ISBN 000-000-0000-00-0



ÍNDICE

Enquadramento, objectivos e destinatários	4
MÓDULO I	5
CONHECER PARA INTERVIR E COMBATER	5
I.I – Conceito de assédio	5
O que é o assédio/violência psicológica no trabalho	5
Os diferentes tipos de assédio	7
Exercício.....	8
I.II – Práticas que poderão ou não constituir assédio	9
O que não é assédio.....	9
O que pode ser assédio	10
Dimensões do assédio.....	11
Exercício.....	12
I.III – Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio no trabalho	13
Exercício.....	15
I.IV – Consequências do assédio no trabalho.....	16
Exercício	17
MÓDULO II	18
DENUNCIAR, AGIR E RESOLVER	18
II.I – O que deve ser feito para contrariar situações de assédio.....	18
Exercício.....	21
II.II – Protecção legal e contratual contra o assédio.....	22
No plano nacional	22
Constituição da República Portuguesa	22
Lei 7/2009, de 12/2 (Código do Trabalho).....	22
Lei 73/2017, de 16/8 (alterações ao quadro legal do assédio)	23
Lei 102/2009, de 10/9 (regime jurídico da segurança e saúde no trabalho)	24
Lei 35/2014, de 20/6 (Lei do Contrato de Trabalho em Funções Públicas)	24
Código Penal	24
No plano internacional e comunitário	24
Guia, Folheto e Cartazete (CGTP-IN) - 2015.....	25
Guia Informativo para prevenção e combate (CITE) - 2013	26
No plano da contratação colectiva.....	26
Exercício.....	26
II.III – Prevenir, combater e resolver situações de assédio, com os trabalhadores	27
II.IV – Que respostas/sugestões dar a trabalhador, vítima de assédio?	28
Exercício	30
MÓDULO III	31
CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO EM PORTUGAL - ALGUNS DADOS	31
Passo-a-passo para romper com o assédio	33
ANOTAÇÕES	37

NOTA: Ao longo deste Guia, a utilização das palavras trabalhador ou trabalhadores, formador ou formadores, formando ou formandos, deve ser entendida no seu sentido lato, abrangendo quer homens quer mulheres.



Enquadramento, objectivos e destinatários

Enquadrado na Actividade 8 "*Romper com o Assédio – Emprego com Direitos*" do Projecto POISE, da CGTP-IN, o presente manual pretende funcionar como um instrumento de apoio ao formando e futuro formador.

A sua estrutura passa pela organização em módulos, a partir do Guia de Acção Sindical "*Da prevenção ao combate do assédio no trabalho*", da CIMH/CGTP-IN (2015) e dos conteúdos dos cinco Debates Temáticos realizados (2017 e 2018).

Cada módulo é ainda ilustrado com alguns dos comentários dos participantes nos referidos Debates – mais de uma centena de delegados, dirigentes e funcionários sindicais.

Este manual não pretende funcionar como uma receita única a seguir, visto que cada formador é *um formador* e porque cada um selecciona a informação da forma que achar mais correcta e adequada.

Neste sentido, não se trata de um manual perfeito ou completo, pois há sempre temas que podem ser incluídos ou alterados. Tratando-se de sensibilização e de formação não se pretende limitar à aquisição passiva de determinados conhecimentos, mas antes **visa a utilização activa dos conhecimentos, da experiência, da consciência e da sensibilidade que cada representante sindical já possui e, obviamente, a aquisição de novos.** É importante que cada um aprenda a aprender.

Tem como destinatários, nesta fase, um conjunto de 16 futuros formadores e formadoras sindicais, de entre o total de participantes nos Debates Temáticos realizados entre Junho de 2017 e Fevereiro de 2018. **Pretende ser um instrumento de apoio à intervenção sindical no combate ao assédio e à violência no trabalho, actualizável e ajustável às necessidades de cada Sindicato, Federação ou União e da própria CGTP-IN.**

Esta primeira edição coincide com uma fase profunda de discussão ao nível da Organização Internacional do Trabalho (OIT) visando a aprovação de um novo quadro normativo internacional de combate ao assédio e à violência no trabalho, por ocasião do 100º aniversário da OIT, em 2019, porque se "*trata de uma questão de direitos humanos e afecta as relações no local de trabalho*" (...)¹

O assédio não é um desvio organizacional de um determinado momento histórico, mas um processo que acompanha a actual forma de gestão, tendo em vista a predominância de valores pautados na ideologia do individualismo, marcado por exigências sempre crescentes, pelos mecanismos de controlo subtis da subjectividade, pela degradação da legislação laboral e pelo aumento da exploração nas relações de trabalho.

O assédio é uma estratégia de gestão de controlo; o que se busca com estes modelos de gestão é aprimorar a exploração da força de trabalho de forma a adequá-la às características actuais do capitalismo globalizado.

Por isso as medidas de acção e luta contra o assédio no trabalho são indissociáveis da luta pelo emprego com direitos e dignidade, devendo integrar-se no trabalho sindical diário, em especial na sindicalização, na acção reivindicativa, na contratação colectiva, na informação e formação sindical, bem como no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

Bom trabalho!

¹ Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho - OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 1.

MÓDULO I

CONHECER PARA INTERVIR E COMBATER



No final deste módulo, os formandos deverão saber:

- Definir assédio
- Diferenciar assédio de outro tipo de conflito no local de trabalho
- Identificar práticas que poderão constituir assédio
- Identificar as circunstâncias que poderão potenciar situações de assédio no trabalho
- Identificar consequências do assédio.

I.1 – Conceito de assédio

*"Combatemos o assédio no dia-a-dia. É o nosso papel!
Formamos, divulgamos, sensibilizamos e consciencializamos os trabalhadores..."*

(Dirigente sindical, Debate temático de Lisboa, 22.06.2017)

*"O que não se conta não conta,
por isso há que identificar as situações,
conhecê-las e dar-lhes visibilidade"*

(Dirigente sindical, Debate temático de Évora, 07.07.2017)

O que é o assédio / violência psicológica no trabalho

É o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (art.º 29º do CT)

Se esse comportamento indesejado tiver carácter sexual, estaremos perante assédio sexual.

- A prática de assédio é proibida por lei.
- O assédio é um processo, não é um fenómeno ou facto isolado (no entanto se o acto for de tal modo grave que coloque em risco a pessoa, pode ser caracterizado como tal, necessitando porém de uma prova objectiva).
- É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respectivo vínculo laboral.
- Tem por objectivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física.
- Caracteriza-se pelo abuso de poder de forma repetida e sistemática, em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante e físicos, ou em actos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a auto-estima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação do posto de trabalho.



O assédio ou violência psicológica no trabalho, apesar de não ser um assunto novo, é um problema laboral que tem vindo a assumir novos e gravosos contornos, afectando milhares de trabalhadores. Por vezes, podem surgir determinados problemas ou conflitos laborais, passíveis de se confundirem com assédio, porém, há que ter em atenção que, cada caso é um caso e que deve ser avaliado no momento e no contexto próprio. Ou seja, uma situação humilhante por si só não constitui assédio. Mas há formas de perceber se está ou não perante um quadro de assédio, já que este se caracteriza pela:

- Repetição sistemática
- Intencionalidade
- Direccionalidade (os actos de assédio focam-se numa pessoa ou pessoas, em particular)
- Temporalidade (prolonga-se ao longo do tempo)
- Degradação deliberada das condições de trabalho.

"Alguns trabalhadores ainda não sabem que o que vivem no dia-a-dia é assédio"

(Dirigente sindical, Debate temático de Évora, 07.07.2017)

"O assédio é banalizado e naturalizado, por desconhecimento das pessoas"

(Dirigente sindical, Debate temático de Faro, 21.02.2018)

"Os trabalhadores quando receberam a informação sobre o assédio identificaram situações vividas e falaram uns com os outros, o que reforçou a força colectiva"

(Dirigente sindical, Debate temático de Évora, 07.07.2017)

"A competitividade interna na empresa é dividir os trabalhadores para ser mais fácil pressionar a ceder nos direitos, nos horários, nos descansos, nos direitos de parentalidade"

(Dirigente sindical, Debate temático de Faro, 21.02.2018)

"Há locais de trabalho em que o trabalhador é humilhado em frente aos clientes e aos colegas... Já chegamos tão cansados até nós, que é difícil iniciar o processo (reunir provas, testemunhos, etc.) ... É muito difícil identificar o que é assédio. A melhor forma é apanhá-lo no início..."

(Dirigente sindical, Debate temático de Lisboa, 22.06.2017)

"Os trabalhadores precários têm medo de usar os direitos, por medo de perder o emprego"

(Dirigente sindical, Debate temático de Lisboa, 22.06.2017)

"O assédio é difícil de combater.

Há trabalhadores que não acreditam que exista um caminho alternativo"

(Dirigente sindical, Debate temático de Faro, 21.02.2018)

"Há necessidade de ter consciência do que é o assédio para o querer denunciar e arranjar coragem, pois o medo de represálias é muito"

(Dirigente sindical, Debate temático de Faro, 21.02.2018)



"O assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude), que atente, pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho".

Marie-France Hirigoyen (psiquiatra e psicanalista francesa, especialista sobre assédio - 2002)



Os diferentes tipos de assédio

Assédio vertical descendente – proveniente da hierarquia

De acordo com alguns autores, o assédio proveniente de um superior hierárquico, tem consequências mais graves para a saúde, do que o assédio proveniente de colegas (horizontal).

Assim, o assédio vertical descendente pode dividir-se em 3 subgrupos:

- ♦ O assédio perverso – com o intuito de destruir o trabalhador ou de se valorizar a si próprio
- ♦ O assédio estratégico – que se destina a forçar o trabalhador a demitir-se
- ♦ O assédio institucional – utilizado como um instrumento de gestão de pessoal.

*“...Para os directores, os trabalhadores são considerados lixo!
Os directores tratam mal os chefes, que por sua vez tratam mal os trabalhadores...”*

(Dirigente sindical, Debate temático de Lisboa, 22.06.2017)

*“... A chefe intimida as trabalhadoras, uma a uma. É assédio descarado!
Não deixa entrar a ACT na empresa. Pagam as multas depois.
Foi feita uma denúncia pública e a situação melhorou um pouco.
Conseguimos eleger duas delegadas sindicais.”*

(Dirigente sindical, Debate temático de Coimbra, 07.12.2017)

“Há uma trabalhadora, governanta num hotel, que foi pressionada para ser mais dura com os colegas, como não o fez, dizem que a retiraram, porque não tem capacidade de exercício do trabalho”

(Dirigente sindical, Debate temático de Faro, 21.02.2018)

Assédio horizontal – proveniente de colegas

Este tipo de assédio, menos frequente, pode surgir em situações de rivalidade entre colegas, geralmente fomentada pelas chefias e hierarquias superiores, nomeadamente quando está em causa a obtenção de uma promoção, quando são impostos sistemas de avaliação selectivos e discriminatórios, ou em caso de desigualdades ao nível de direitos ou remunerações para o mesmo posto de trabalho ou função.

*“Existe um medo generalizado na empresa!
A competitividade entre os trabalhadores veio criar assédio”*

(Dirigente sindical, Debate temático de Lisboa, 22.06.2017)

Assédio misto

Sempre que um assédio horizontal se prolonga e tem a “conivência” dos superiores hierárquicos, acaba por ser visto (pela vítima), também, como assédio vertical.

Pode ser promovido pelas chefias, de modo a dividir os trabalhadores e facilitar o poder exercido sobre eles.

“As pressões das direcções nas escolas são enormes, espalhámos o folheto sobre os direitos pela escola e deu efeito: as coisas acalmaram”

(Dirigente sindical, Debate temático de Lisboa, 22.06.2017)



Assédio ascendente

Quando um superior hierárquico é assediado pelo seu subordinado (o menos frequente).



EXERCÍCIO (antes de iniciar o módulo seguinte) Práticas que poderão constituir assédio

Objectivo – Reflectir e saber identificar práticas que poderão, ou não, constituir assédio

Duração – 15 minutos (10 m para o trabalho, 5 m para apresentar)

Material necessário – Papel e caneta

Tarefa - Tendo por base a experiência nos locais de trabalho, dividir em grupos de 4 e da listagem que se segue, identificar quais das seguintes práticas poderão constituir assédio:

1. Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito
2. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas
3. Gritar com um trabalhador num momento de *stress* e de pressão de prazos
4. Isolar uma pessoa, para não assediar outros colegas
5. Minimizar e humilhar constantemente um trabalhador com doença profissional
6. Fazer recorrentes ameaças de despedimento
7. Estabelecer sistematicamente prazos inexecutáveis de cumprir
8. Falar sempre aos gritos
9. Dar instruções de trabalho confusas e imprecisas numa determinada tarefa
10. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade
11. Provocar situações de *stress*, pontualmente
12. Ter respostas pouco cordiais por parte das chefias, em determinadas situações
13. Instalar uma equipa de trabalho num edifício com más condições de trabalho (salas pequenas, pouco arejadas e com pouca luminosidade)
14. Transferir um trabalhador para outro local de trabalho, contra a sua vontade, embora previsto no contrato colectivo de trabalho.

I.II – Práticas que poderão ou não constituir assédio

O que não é assédio?

- **O stress**

É causado pelo excesso e pelas más condições de trabalho. É sentida uma sobrecarga de trabalho, muitas vezes provocada pela falta de organização. O trabalhador é sujeito a múltiplas e repetitivas tarefas, o que pode fazer com que o seu corpo reaja. Pode sentir-se desgastado, chegando até a situações de esgotamento.

Apesar de ser muito fácil passar-se de uma situação de *stress* para uma situação de assédio, se o primeiro existir por si só e não haja uma intenção de provocar um ambiente de pressão e intimidação, não estamos perante uma situação de assédio.

Em situações de *stress*, o descanso e a melhoria das condições de trabalho podem ser suficientes e reparadoras.

Enquanto o *stress*, em dosagens moderadas, visa melhorar uma determinada produtividade e otimizar resultados, o assédio visa apenas prejudicar o indivíduo.

O *stress* pode ser causado por uma definição de objectivos a cumprir, decorrentes de uma necessidade de dar resposta a um determinado serviço ou encomenda, o que conduz a otimizar resultados, sem que exista uma intenção de prejudicar o trabalhador, contrariamente ao que ocorre no assédio

- **O conflito**

Enquanto num conflito as questões são colocadas abertamente, numa situação de assédio, existem sempre questões ocultas.

Apesar das situações de conflito serem de confronto mais ou menos aberto e objectivo, um conflito pode gerar uma mudança necessária ou a renovação de uma organização.

Supostamente, numa situação de conflito, as relações devem ser simétricas: cada parte defende a sua posição e, se necessário, pode existir uma negociação ou mediação do conflito.

Numa situação de assédio, a relação já não é simétrica, nem tão pouco existe a necessidade de negociação ou de mediação. Existe apenas um dominador e um dominado, sendo que a intenção do primeiro é humilhar o segundo e fazer com que o mesmo perca a sua identidade.

- **Agressões ocasionais**

Embora uma atitude agressiva ocasional de uma chefia ou de um colega tenha, por vezes, consequências nefastas para a vítima, sendo condenável, não pode, por si só, ser considerada assédio.

A duração ou reiteração dos comportamentos não é propriamente o mais importante.

Por vezes, uma atitude agressiva ou de violência extrema, podem provocar consequências graves numa pessoa, em pouco tempo. Contudo, uma agressão ocasional é um acto isolado. Não significa a existência de assédio, salvo se for premeditada, com a intenção de humilhar, ou constranger de forma intolerável.

▪ Más condições de trabalho

O que distingue o assédio das más condições de trabalho é a intencionalidade.

Um grupo de trabalhadores pode estar exposto a más condições de trabalho, tais como: frio ou calor, falta de isolamento de salas de trabalho, pouca ou nenhuma luminosidade, outras faltas relativas às condições de trabalho exigíveis, etc. Por si só, esta falta de condições de trabalho não constitui um caso de assédio. Porém, se existe intenção em provocar este tipo de condições a um ou mais trabalhadores, isoladamente, ou a grupos em particular, podemos estar perante uma situação de assédio.

O que pode ser assédio?

As pessoas sujeitas a assédio são muito mais susceptíveis de ficar em situação de *stress* do que os trabalhadores em geral; o assédio constitui um risco potencial para a saúde que frequentemente leva a doenças, constituindo-se desta forma, umnexo causal entre ambos.

A ausência de relações duradouras no ambiente de trabalho, devido à precariedade laboral ou a constantes alterações de equipas de trabalho, o estímulo a práticas competitivas entre profissionais que desempenham as mesmas actividades ou funções, por meio de avaliações de desempenho individualizadas ou a exigência de objectivos inalcançáveis, são, entre outros, factores que propiciam o desenvolvimento crescente de práticas de assédio no trabalho.



Deve-se estar atento à ocorrência de situações como:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Promover o isolamento individual e por consequência social;
- Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efectiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objectivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projectos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento e provocar-lhe instabilidade;
- Falar constantemente aos gritos, ou utilizar comentários depreciativos de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objectivas de *stress*, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho;
- Chamar ao gabinete da chefia para intimidar e ameaçar de retaliações pelo uso dos direitos de maternidade e de paternidade ou outros.

Dimensões do assédio

De acordo com o Estudo “*Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*”, desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) em 2015 e publicado em 2016, o assédio pode ser categorizado em quatro dimensões:

O isolamento social

- Promover o isolamento ou falta de contacto com colegas;
- Promover o isolamento ou falta de contacto com chefias.

A perseguição profissional

- Quando existe a definição de objectivos impossíveis de atingir
- Quando é feita uma desvalorização sistemática do trabalho
- Quando se atribuem funções desadequadas.

A intimidação

- Quando existem, sistematicamente, ameaças de despedimento
- Quando se provocam situações de *stress* com o objectivo de descontrolar o trabalhador.

A humilhação pessoal

- Humilhar o trabalhador devido a características físicas ou psicológicas.



“Nos últimos anos, é colocada uma pressão muito grande nos enfermeiros, quando querem gozar os seus direitos, sobretudo os de parentalidade”

(Dirigente sindical, Debate temático de Évora, 07.07.2017)

“Foi identificada uma situação de assédio por parte de uma chefia da enfermagem e o Sindicato começou a acompanhar o assunto até que a Direcção do hospital o transferiu para outra unidade de saúde”

(Dirigente sindical, Debate temático de Évora, 07.07.2017)



I.III – Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio no trabalho

"Na minha empresa existem cerca de três mil trabalhadores. Mil e tal são precários. Quase todos os dias são assediados, alvo de ameaças de despedimento. Os efectivos são assediados devido às doenças profissionais; são muito humilhados. Não há ninguém que testemunhe. É muito complicado provar"

(Dirigente sindical, Debate temático do Porto, 24.01.2018)

"A estrutura sindical tem muita dificuldade em lidar com o assédio... Em caso de precariedade, a situação ainda se agrava mais"

(Dirigente sindical, Debate temático de Évora, 07.07.2017)

Existem contextos profissionais favoráveis e potenciadores de assédio.

A precariedade é potenciadora de situações de assédio.

A insegurança do emprego e o incumprimento dos direitos por parte da entidade patronal tende a ampliar-se e a generalizar-se quando o vínculo de trabalho é precário.

As tentativas patronais para a desregulamentação dos tempos de trabalho, a exacerbada exploração, a falta de organização e a má gestão, contribuem fortemente para o surgimento de situações de assédio.

O *stress* em si mesmo não é causador de assédio. Porém, ambientes de trabalho onde se vive um ambiente de *stress* permanente são francamente mais potenciadores de assédio.



Importa identificar circunstâncias que poderão estar subjacentes a estes comportamentos intimidatórios, como por exemplo:

- Alterações sucessivas da legislação laboral, no sector privado e no sector público, de que resultam crescentes inseguranças no emprego e agravamento das condições e organização do trabalho;
- Contratos precários num contexto de trabalho inseguro e instável;
- Exigências de trabalho excessivas, de eficiência e de polivalência funcional;
- Comportamentos discriminatórios e intolerantes;



- Jornadas de trabalho longas;
- Conflito ao nível das funções desempenhadas e dos diferentes salários praticados para trabalho igual ou de valor igual;
- Transformações súbitas ao nível da organização da empresa ou serviço;
- Dificuldades de equilíbrio / conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, muitas vezes devidas a violações patronais da legislação nesta matéria;
- Clima organizacional que não penaliza nem sanciona comportamentos intimidatórios;
- Alucinante evolução tecnológica sem formação adequada;
- Diversidade de formas de emprego e de gestão de recursos humanos;
- Processos de fusão, aquisições, deslocalizações, reestruturações, internacionalização de empresas e de quadros;
- Crescente aumento de contratos a termo e da precariedade do emprego, especialmente entre as mulheres;
- Estímulo ao individualismo, potenciando uma exacerbada competitividade.

"Temos duas situações distintas, de sectores diferenciados: a administração pública e local, onde existe pressão das chefias, fome e miséria diferenciadas, porque há pouco emprego.

O sector privado, onde sempre existiu e vai continuar a existir assédio.

Temos muitas dificuldades face à fase em que vivemos..."

(Dirigente sindical, Debate temático de Évora, 07.07.2017)



"Na administração local, os precários têm medo de perder o emprego e os efectivos têm medo da humilhação, do "emprateiramento"

(Dirigente sindical, Debate temático de Coimbra, 07.12.2017)



I.IV – Consequências do assédio no trabalho

As consequências do assédio são sentidas a vários níveis: ao nível do indivíduo, da organização e da sociedade.

Somam-se também os custos com o desemprego causado por situações de assédio.

Quando o assédio se prolonga no tempo ou se a sua intensidade aumenta, a pessoa assediada pode entrar em depressão. Essa depressão torna-se mais ou menos grave, consoante a intensidade do assédio. Pode, por vezes, até levar ao suicídio.

Também se manifestam inúmeras perturbações psicossomáticas em vítimas de assédio. Contudo, inicialmente não são associadas ao fenómeno e, por vezes, tentam solucionar o problema com auto medicação.

No entanto, estas perturbações podem aumentar de gravidade e manifestam-se através de problemas digestivos, aumentos ou perdas de peso, vertigens, mal-estar geral, problemas cutâneos, problemas endócrinos, descontrolo da tensão arterial, etc.

Os efeitos do assédio no indivíduo são tão nefastos, que podem dar origem a situações equivalentes a *stress* pós traumático. Mesmo que o assediado deixe de estar em contacto com o assediador, aquele está constantemente a reviver as situações traumáticas.

As consequências específicas do assédio são a predominância da humilhação e da vergonha, o facto de não haver sentido para determinados comportamentos, o duvidar de si próprio e das suas capacidades, as modificações psíquicas que podem advir, nomeadamente, da destruição da identidade de uma pessoa assediada; estados depressivos que se podem tornar crónicos, estados paranóicos, onde se desconfia de tudo e de todos e as psicoses, que podem surgir de forma mais ou menos transitória.

A prática de assédio deixa marcas não só na própria vítima como também noutros (vítimas indirectas da prática de assédio), nos vários âmbitos em que se manifesta – trabalho, família, relações sociais.



Podem elencar-se as seguintes consequências:

- Efeitos devastadores na saúde física e psíquica daqueles que dele são alvo – e conseqüentemente das suas famílias – e que frequentemente necessitam de assistência médica e psicoterapêutica, o que, de forma geral, os induz a ausentarem-se do trabalho por razões de doença ou os conduz a rescindirem;
- Aumento do absentismo, redução da produtividade decorrente do facto de um trabalhador estar constantemente preocupado pela possibilidade de o agressor o poder assediar novamente, não conseguindo exercer o seu trabalho eficazmente e sem constrangimentos;
- Enfraquecimento dos padrões éticos e da disciplina numa empresa ou serviço, quando se verifica que o assédio não é sancionado;
- De entre os principais sintomas, físicos e psicológicos, que afectam as vítimas de assédio, destacam-se: dores generalizadas, crises de choro, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insónia ou sonolência excessiva, depressão, vontade de vingança, aumento da pressão arterial, dor de cabeça, distúrbios digestivos, tonturas, tentativa ou ideia de suicídio, falta de apetite, falta de ar.



EXERCÍCIO (de consolidação de conhecimentos do Módulo I)

Objectivo – Consolidar os conhecimentos adquiridos neste módulo

Duração – 30 minutos (25 m para analisar o caso e 5 m para apresentar)

Material necessário – Papel e caneta

Tarefas: Divididos em grupos de 4, analisar e comentar o caso que se segue, tendo presente o que foi abordado neste módulo. Um porta-voz apresentará as conclusões.

Afonso, licenciado em economia e gestão, foi convidado para o cargo de director de uma instituição, ficando com a responsabilidade de gerir uma equipa, composta por 10 trabalhadores.

O trabalho daquela instituição baseava-se, fundamentalmente, no desenvolvimento de projectos sociais, advindos de candidaturas a diversos organismos públicos.

Pese embora não houvesse comentários entre colegas acerca do comportamento de Afonso, todos achavam que o mesmo não tinha o comportamento adequado para gerir uma equipa. Contudo, individualmente, cada um sempre o desculpabilizou, justificando o volume amontoado de trabalho.

Quando o trabalho apertava, Afonso ficava completamente descontrolado e desatava a gritar com toda a gente que lhe aparecia à frente.

Exigia que fizessem horas extraordinárias, sem justificar o porquê. Apenas se limitava a dizer que tinham prazos para cumprir e que o trabalho tinha de ser feito.

Toda a gente cedia, tendo em conta o que lhes era dito. No entanto, desconheciam que Afonso não primava pela organização e que ia deixando o trabalho em cima da sua secretária até ao fim do prazo.

Se a administração lhe solicitava um relatório técnico no prazo de uma semana, Afonso esperava pela véspera do prazo limite, para solicitar esse relatório a um membro da sua equipa, fazendo-lhe ameaças de perder o emprego.

Se era necessária a elaboração de contas e orçamentos, Afonso chegava a solicitar essa tarefa horas antes da data limite.

Gritava, pressionava toda a gente, não autorizava férias e ainda culpabilizava e responsabilizava todos pelo fracasso daquela organização, caso o trabalho não aparecesse feito.

Na equipa, começaram a virar-se uns contra os outros, muitas vezes, pelo simples facto de alguém gozar um direito de parentalidade, por exemplo. Afonso aproveitava essas situações para dizer que só exigia mais a uns, porque outros não o faziam, dado que usufruíam dos seus direitos.

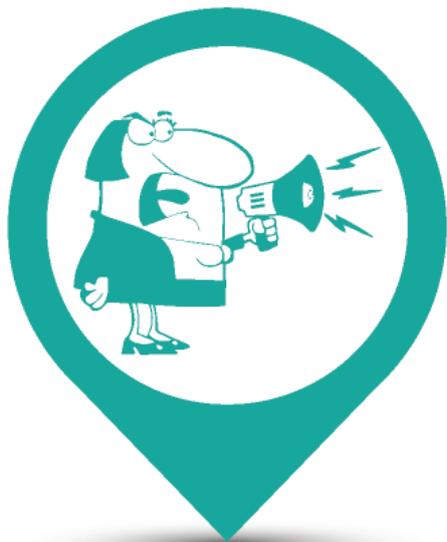
A pressão era tanta que, não havendo tempo para pensar, toda a equipa se sentia realmente responsável pelo “fracasso” de algumas tarefas. O medo começou a apoderar-se de todos e alguns sintomas físicos e psicológicos surgiam horas antes do regresso ao trabalho. Problemas gastrointestinais, erupções cutâneas, tremores, sono desregulado, vontade de chorar... Mas mesmo assim, o medo de perder o emprego, obrigava-os a ir trabalhar.

Começaram a surgir as primeiras baixas. Já poucos aguentavam a pressão.

Começaram a perceber que a falta de organização de Afonso prejudicava o trabalho de toda a organização. Mas o que poderiam eles fazer?

Afonso sempre se desculpou junto da administração com a falta de empenho de toda a equipa.

A administração também nunca questionou nem pôs em causa o comportamento de Afonso. E o ambiente geral continuava a piorar...



MÓDULO II

DENUNCIAR, AGIR E RESOLVER

No final deste módulo, os formandos deverão:

- Saber o que fazer para contrariar situações de assédio
- Ter conhecimento da legislação enquadradora do assédio
- Saber como prevenir, combater e resolver situações de assédio, com os trabalhadores
- Saber que respostas/sugestões dar a trabalhador, vítima de assédio

II.1 – O que deve ser feito para contrariar situações de assédio

"O medo leva à inércia..."

(Dirigente sindical, Debate temático do Porto, 24.01.2018)

"O que se faz quando o médico de família é o médico do trabalho e ainda é médico na junta médica?"

(Dirigente sindical, Debate temático de Coimbra, 07.12.2017)

É necessário que os trabalhadores, mulheres e homens, identifiquem as situações de que são vítimas ou potenciais vítimas, que se informem sobre os seus direitos legais e contratuais, que os exerçam, que não se isolem, que se sindicalizem e que denunciem as situações junto dos delegados e dirigentes sindicais, dos representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho e dos Sindicatos.

As respostas ao assédio, para além das tentativas de resolução no plano interno da empresa ou serviço, poderão ter que passar pelo recurso:

- Aos serviços de medicina no trabalho ou a especialistas na área da psicologia e psiquiatria, que deverão elaborar relatórios médicos, os quais constituirão valiosos meios de prova;
- À CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos casos em que o assédio se baseia em factores discriminatórios entre mulheres e homens;
- À ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho ou às respectivas entidades inspectivas no âmbito da Administração Pública, desde que o trabalhador ou trabalhadora, vítima de assédio, tenha demonstrado, expressamente, querer agir nesse sentido.

É imprescindível o conhecimento destas situações, pelo respectivo Sindicato, pela Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens do sector ou região, de forma a permitir uma intervenção sindical integrada e coordenada do movimento sindical.

Percorridos os passos anteriormente referidos, o recurso à luta, denúncia pública e ao Tribunal poderão ser o último recurso, se todos os outros não resolverem a situação.

A legislação considera que o assédio é proibido e constitui uma contra-ordenação muito grave. No entanto, a prova é, em geral muito difícil de fazer pelos meios normalmente seguidos.

Daí que a intervenção direccionada e o combate estruturado pelo delegado sindical ou pelo Sindicato sejam essenciais para enfrentar este fenómeno e construir relações de trabalho baseadas no respeito pelos direitos das pessoas enquanto seres humanos e pela existência de condições de trabalho onde a dignidade seja efectiva e integralmente respeitada.

Pelo que se torna necessária muita organização e um trabalho sindical bem construído e estrategicamente pensado para coligir provas que possam vingar, caso a situação tenha de ser denunciada junto das entidades inspectivas ou colocada em Tribunal.

Esta prova torna-se mais fácil quando se baseia em conduta discriminatória porque, nestes casos, a lei inverte o ónus da prova, cabendo à entidade patronal efectuar a prova.

Um exemplo concreto disso mesmo é o do **Acórdão da Relação do Porto, de 02/02/2009**.



Neste acórdão concluiu-se que o trabalhador foi vítima de assédio baseado em factores discriminatórios como: esvaziamento de funções, isolamento face à restante equipa, restrição do uso de computador portátil, não atribuição de aumentos salariais anuais, não atribuição de prémio de Natal.

Entretanto, a jurisprudência dos Tribunais tem vindo a evoluir positivamente nos últimos anos.

Como é exemplo o **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) de 29/03/2012**, que considera:



*(...) Configura-se uma situação de assédio moral ou "mobbing" quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, **quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo, são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal-estar no trabalho que fere a respectiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que causam) mas também na própria saúde, levando a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico a conselho da própria médica do trabalho (...)***

Assim, como o **Acórdão do STJ de 21/04/2016**, que conclui:



(...) a R tem mantido o A em absoluta inactividade, transferindo-o sucessivamente de gabinete, sendo que apenas em Outubro de 2012 lhe atribuiu a realização de uma tarefa durante dois meses, para depois o fazer regressar à situação de inactividade em que previamente se encontrava, tendo-se demonstrado, que todo esse circunstancialismo provocou no A intenso e profundo sofrimento emocional com transtornos no comportamento e reflexos no seu relacionamento familiar e afectivo. Mostra-se ajustada a condenação por violação do dever de ocupação efectiva do A, a pagar a este uma indemnização por danos não patrimoniais no valor de 50.000.00 euros (...).



Ou um outro **Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, em 2016**, onde ficou provada uma contra-ordenação laboral muito grave, porque a entidade patronal praticou condutas, especificamente direccionadas a um trabalhador, para o fazer cessar o seu contrato de trabalho, o que se traduziu numa diminuição e limitação de funções, com retirada de instrumentos de trabalho, conduzindo à sua humilhação e constrangimento, tendo sido também considerado que o mesmo foi atingido na sua dignidade, sentindo-se pressionado a aceitar o acordo de cessação do contrato de trabalho, pelo que a situação foi considerada como integradora do conceito de assédio não discriminatório.

As medidas de luta contra o assédio no trabalho são indissociáveis da exigência do emprego com direitos e dignidade, devendo integrar-se no trabalho sindical normal, em especial na sindicalização, na acção reivindicativa, na contratação colectiva, na informação e formação sindical, bem como no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

O assédio não é um desvio organizacional de um determinado momento histórico, mas um processo que acompanha a actual forma de gestão, tendo em vista a predominância de valores pautados na ideologia do individualismo, marcado por exigências sempre crescentes, pelos mecanismos de controlo subtis da subjectividade, pela degradação da legislação e pelo aumento da exploração nas relações de trabalho.

O assédio é uma estratégia de gestão de controlo; o que se busca com estes modelos de gestão é aprimorar a exploração da força de trabalho de forma a adequá-la às características actuais do capitalismo globalizado.



Seguem-se algumas sugestões com vista a **identificar e contrariar situações de assédio**:

- ✓ Levantamento de situações e **avaliação de riscos**, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais e **actuar na origem do problema e junto dos responsáveis**;
- ✓ Dinamização de iniciativas tendentes ao **crescimento da sindicalização** e criação de redes de delegados sindicais e representantes para a Segurança e Saúde no trabalho, para alargar a consciencialização, a solidariedade, a unidade e a luta, que constituem importantes “antídotos” contra o assédio;
- ✓ Distribuição regular de **informação sindical** sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- ✓ Promoção de **acções de formação sindical** específicas;
- ✓ **Responsabilização dos serviços de segurança e saúde no trabalho**, nas empresas e serviços, com o objectivo de prevenir e combater situações de assédio no trabalho;
- ✓ Vinculação efectiva das empresas à **Norma internacional SA 8000, sobre responsabilidade social** (baseada em convenções da OIT), o que pressupõe que todos os locais de trabalho devem ser geridos para que os direitos humanos sejam assegurados e que a administração da empresa seja levada a assumir essa responsabilidade;
- ✓ Exigência de existência de um **ambiente de trabalho sem violência, sem constrangimentos ou discriminação e no respeito pela dignidade** dos trabalhadores;
- ✓ Garantia de **inexistência de penalizações ou represálias sobre os queixosos ou queixosas**;
- ✓ Dinamização do **apoio de familiares, amigos e colegas**, pois o afecto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.



II.II – Protecção legal e contratual contra o assédio

"Devia haver alteração na legislação. Inverter o ónus da prova"

(Dirigente sindical, Debate temático do Porto, 24.01.2018)



Proibição do Assédio na legislação

No plano nacional

- **Constituição da República Portuguesa**

Artigo 13º

Princípio da igualdade

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 59º

Direitos dos trabalhadores

1. (...)

- b) Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal.

- **Lei 7/2009, de 12/2 (Código do Trabalho)**

No art.º 23º, vêm estabelecidos uma série de factores de discriminação, associando-se o assédio à prática discriminatória e estabelecendo-se um juízo de censura relativamente a práticas, que se traduzem, não apenas num tratamento diferenciado por si, mas também num tratamento desvantajoso, irrazoável e sem motivos, de trabalhadores em função de certos elementos categoriais, considerando-os inaceitáveis e atentatórios da dignidade humana.

Os art.º 24º e 25º, nº1 e 29º consagram, respectivamente, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, a proibição de discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador.

No nº1 do art.º 29º consagra-se que o assédio é o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

No nº 2 do mesmo artigo caracteriza-se o assédio sexual como o comportamento indesejado de carácter sexual sob forma verbal ou não verbal ou física, com o objectivo ou efeito referidos no nº1.

Constitui contra-ordenação muito grave a violação deste artigo (nº4 do art.º 29º).

À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo 28º do Código do Trabalho, ou seja, a prática de acto discriminatório lesivo do trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos gerais de direito.

No art.º 127º, nº1, alíneas a) e c) estão previstos como deveres das entidades patronais respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade e proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral.

No art.º 212º, nº2, alínea a) está consagrado o dever da entidade patronal ter em consideração, prioritariamente, as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador, na elaboração do horário de trabalho.

- **Lei 73/2017, de 16/8 (alterações ao quadro legal do assédio)**

O art.º 29º do CT passou a integrar no seu nº 1 a proibição da prática de assédio, mantendo-se os conceitos de assédio no seu novo nº 2 e nº 3.

O actual nº 4 passou a dizer que: "*a prática do assédio confere à vítima o direito a indemnização...*".

No nº 5 mantém-se que a prática de assédio constitui contra-ordenação muito grave e acrescentou-se que pode ainda configurar responsabilidade penal.

O novo nº 6 deste artigo consagra um princípio mitigado de protecção disciplinar para o denunciante e as testemunhas, quer em processo contra-ordenacional, quer judicial, mas estabelece-se a ressalva de que esta protecção não é aplicável se as testemunhas actuarem com dolo, sendo que esta protecção tem como limite a data do trânsito em julgado da decisão.

Esta lei veio ainda introduzir no art.º 127º do CT quanto aos deveres dos empregadores - alínea k) - o dever de adopção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate do assédio no local de trabalho (só aplicável a empresas com 7 ou mais trabalhadores) e o dever do empregador na instauração de procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O nº 7 deste artigo veio também integrar a violação destas normas no conceito contra-ordenação.

O art.º 394º do CT relativo à justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador introduz no seu nº 2, uma alínea f) sobre ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral praticada pelo empregador ou seu representante.

O diploma vem no seu art.º 4º criar uma funcionalidade no sítio *Web* da ACT e no da Inspeção-geral de Finanças, conforme a vítima tenha vínculo privado ou público, que permita acolher as denúncias de situações de assédio e ainda a disponibilização de informação e medidas de prevenção.

Por último, o art.º 283º do CT relativo aos acidentes de trabalho e doenças profissionais introduz no seu nº 8, que a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador, sendo que a regulamentação desta matéria carece de ser realizada de forma autónoma, através de regulamentação específica, tal como impõe o art.º 6º da Lei referida.

- **Lei 102/2009, de 10/9 (Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho)**

O art.º 5º dispõe os princípios gerais, considerando *que "o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou colectiva, que detenha a gestão das instalações em que a actividade é desenvolvida", para além de assegurar "que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde".*

- **Lei 35/2014, de 20/6 (Lei do Contrato de Trabalho em Funções Públicas)**

O art.º 4º, do anexo da Lei, remete o enquadramento desta matéria do assédio, para as normas do Código do Trabalho (referidas atrás).

- **Código Penal**

Art.º 152º-A – Maus tratos

Art.º 153º - Crime de ameaça (contra a liberdade pessoal)

Art.º 154º - Crime de coacção

Art.º 154º-A - Crime de perseguição

Art.º 163º - Crime de coacção *sexual*

(só neste artigo se individualiza a circunstância do acto ser praticado por pessoa no abuso de autoridade ou de confiança numa relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho)

Art.º 170º - Crime de importunação sexual.

No plano internacional e comunitário

1948: **Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de Dezembro** – Consagra como princípio fundamental a defesa da dignidade e do valor da pessoa humana.

O art.º 23º afirma que toda a pessoa tem direito ao trabalho, (...), a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.

No art.º 7º também se afirma que todos têm direito a protecção igual, contra qualquer discriminação que viole os princípios desta Declaração.

1958: **Convenção 111ª da OIT, Contra a Discriminação no Emprego** – considera o assédio sexual como a maior e mais violenta forma de discriminação sobre as mulheres trabalhadoras.

1989: **Convenção das Nações Unidas para eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher (CEDAW)** – declara que todos os Estados devem eliminar as formas de discriminação contra a mulher, dando particular ênfase ao assédio sexual.

1995: **Declaração e Programa de Acção de Pequim** – Na Conferência de Mulheres das Nações Unidas realizada em Pequim em 1995, um dos objectivos firmados foi o desenvolvimento de acções para defender os direitos das mulheres incluindo a luta contra o assédio sexual feminino.



2001: **Resolução A5-0283/2001, do Parlamento Europeu** – Chama a atenção para as consequências devastadoras do assédio moral, quer para o trabalhador, quer para a sua família, que frequentemente necessitam de assistência médica e terapêutica. Alerta também para o facto de serem as mulheres quem mais frequentemente são vítimas de fenómenos de assédio moral.

2002: **Directiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro**, que veio alterar a Directiva 76/207/EEC, sobre "Igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, formação profissional e condições de trabalho", que passa a proibir expressamente o assédio sexual e a considerá-lo como uma forma de discriminação em função do sexo.

2006: **Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho**, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, estabelece que este é um princípio fundamental do direito comunitário.

O Considerando 6 desta Directiva estabelece, que o assédio é contrário ao princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constitui discriminação em razão do sexo.

E o Considerando 30, prevê que a adopção de disposições relativas ao ónus da prova tem um papel significativo, na garantia da aplicação do princípio de Igualdade de tratamento e de que o mesmo, incumbe à parte demandada, em caso de presumível discriminação.

2007: **Acordo-Quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, entre confederações sindicais e patronais, de 26 de Abril**

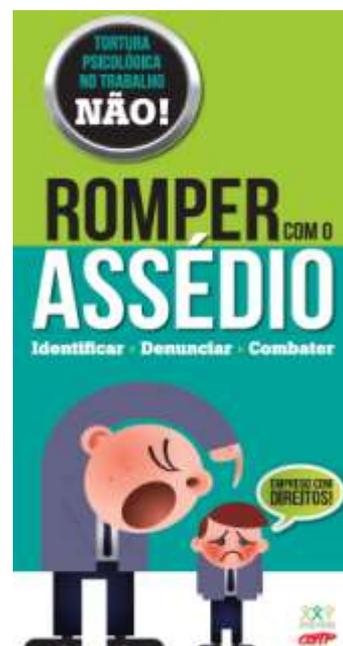
Ao nível da CES – Confederação Europeia de Sindicatos, foi firmado um Acordo-Quadro entre confederações sindicais e patronais, em Abril de 2007.

A CGTP-IN pronunciou-se a favor da subscrição deste Acordo-Quadro por entender que, embora muito genérico e abstracto, se fosse devidamente aplicado, poderia contribuir para a prevenção, punição e reparação das práticas abusivas que caracterizam o assédio no trabalho.

- **Guia, Folheto e Cartazete (CGTP-IN) - 2015**

A Campanha de intervenção sindical da CIMH/CGTP-IN, "Romper com o Assédio – Emprego com Direitos", desenvolvida a partir de 2015, divulgou diversos materiais importantes para a identificação, prevenção e combate ao assédio no trabalho:

- ❖ **Guia Sindical** para a prevenção e combate a situações de assédio no trabalho (para activistas sindicais)
- ❖ **Folheto** tríptico (para trabalhadores)
- ❖ **Cartazete** (para afixar nos locais de trabalho).



- **Guia Informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à auto-regulação (CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) – 2013**

Os conteúdos deste Guia mereceram o consenso de todas as organizações que constituem a comissão tripartida da CITE – nas quais se inclui a CGTP-IN – à excepção das confederações patronais.

No plano da contratação colectiva

A generalidade das normas da contratação colectiva de trabalho estabelece direitos e garantias que são, por natureza, incompatíveis com o assédio e a violência no trabalho, nomeadamente nos capítulos relativos aos Direitos e Garantias dos trabalhadores e aos Deveres das entidades patronais.



EXERCÍCIO

Contratação colectiva e legislação nacional e internacional contra o assédio

Objectivos – Pôr em prática os conhecimento adquiridos em matéria de legislação nacional e internacional

Duração – 30 minutos (25 m para o trabalho e 5 m para apresentar)

Material necessário – Papel e caneta

Tarefas – Divididos em grupos de 4, deverão traçar um plano sindical de intervenção, no ponto de vista legal, basicamente para responder às seguintes questões:

- A) Que argumentos legais utilizariam para fundamentar as suas posições?
- B) A quem recorreria em primeira instância para impedir a progressão da situação de assédio identificada?
- C) Que meio de prova recolheria para identificar as condutas dos assediadores?
- D) Que entidades e meios reconhecem que possam ser accionados para agir relativamente a uma situação de assédio?

No final, um porta-voz apresentará o plano de intervenção.



II.III – Prevenir, combater e resolver situações de assédio, com os trabalhadores

"O nosso desafio é fazer com que o medo não congele as pessoas..."

(Dirigente sindical, Debate temático do Porto, 24.01.2018)

"Na empresa, com 300 e tal pessoas, 60% são temporárias.

Depois de fazerem greve, viveram sobre ameaças e pressões.

O Sindicato interveio e as coisas acalmaram. Estamos sempre atentas. Temos o cartaz afixado."

(Dirigente sindical, Debate temático do Porto, 24.01.2018)

"O MSU tem que trabalhar a montante. Fazer trabalhos de prevenção."

(Dirigente sindical, Debate temático de Faro, 21.02.2018)

O que se passa em muitos locais de trabalho é a existência de um ambiente de psico-terrorismo ou tortura psicológica como suporte de uma postura autoritária do patronato ou de directores para pressionar trabalhadores, fazendo uso dum desequilíbrio de poder.

Trata-se de uma "onda" repressiva que ultrapassa o local de trabalho para, na maioria dos casos, se transformar numa coacção psicológica permanente que transita e invade os lares de muitas famílias, arrastando consigo a insegurança, a angústia, a instabilidade e o medo.

O recurso à "política do medo" para condicionar ou mesmo impedir o exercício de direitos, liberdades e garantias constitucionais dos trabalhadores em muitas empresas e serviços, do sector privado e público, confirma ainda, um ataque sem precedentes à liberdade e à democracia.

Agir de maneira agressiva, humilhante e constrangedora é, por si só, uma ofensa à dignidade de qualquer pessoa e, portanto, inconcebível no contexto de trabalho, bem como em qualquer contexto da vida.

Da mesma forma que não é legítimo, nem é humano, alcançar produtividade por meio de torturas físicas, também não o é por meio de torturas psicológicas.

Neste sentido, é crucial uma resposta sindical informada e fundamentada.

A intervenção que se impõe nestes casos tem que estar fundada em conhecimentos que permitam a identificação do problema e os caminhos a seguir para a sua resolução.

É essencial a existência de um trabalho sindical coordenado, planificado, com permanente reavaliação colectiva de métodos e estilos de trabalho, bem como de resultados alcançados.



II.IV - Que respostas/sugestões dar a trabalhador, vítima de assédio?

"No movimento sindical unitário, o assédio é das situações mais complicadas. Nós não temos preparação para lidar com isto. Quem agarra estas situações, 'consome-se' "

(Dirigente sindical, Debate temático de Lisboa, 22.06.2017)

Não existem receitas universais.

Existem especificidades que deverão ser tratadas como tal.

No entanto as sugestões que se seguem poderão ajudar no trabalho de acompanhamento e apoio a trabalhador vítima ou potencial vítima de assédio.



I. O TRABALHADOR NÃO TEM QUE RESOLVER O PROBLEMA SOZINHO



- O assédio provoca problemas graves de saúde
- O isolamento é, por norma, um dos objectivos do agressor
- É função dos activistas sindicais intervir neste âmbito

II. ORGANIZAR PROVAS: UM IMPERATIVO



- Devem ser anotadas todas as humilhações e intimidações sofridas (data, hora, local ou sector, nome do agressor, colegas que testemunharam, detalhes do que foi feito ou conteúdo da conversa)
- Guardar *e-mails*, ordens escritas e outros documentos que provem a situação

III. FORTALECER O APOIO (dentro do local de trabalho) Combater o isolamento do trabalhador



- A sindicalização é o primeiro passo
- Desenvolver relações de trabalho solidárias
- As soluções devem ser encontradas, prioritariamente, no plano interno do local de trabalho, exigindo dos responsáveis as alterações necessárias e adequadas
- Demonstrar confiança ao trabalhador de forma a afastar cenários de medo. O medo reforça o poder do assediador
- Assumir que o trabalhador não está sozinho e incentivá-lo a não admitir ofensas, humilhações ou injúrias
- Encorajá-lo a expor a situação aos colegas que já foram vítimas do assediador ou que testemunharam uma ou mais situações
- Incentivá-lo, se for caso disso, a relatar a situação ocorrida ao médico do trabalho ou ao médico de família
- Contribuir para evitar a ocorrência de conversas por parte do trabalhador com o assediador, sem testemunhas



IV. FOMENTAR O APOIO (fora do local de trabalho)



- Contactar o Sindicato e recorrer ao apoio do respectivo pré-contencioso
- Com o apoio do Sindicato e em ligação com o trabalhador, fundamentar uma queixa (quando o assédio é baseado em factor de discriminação entre mulheres e homens) junto da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e da ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, ou das autoridades inspectivas respectivas, se se tratar de trabalhador com contrato em funções públicas
- O recurso à denúncia pública e a Tribunal poderão ser passos a seguir, se todos os outros não resolverem a situação
- O apoio de familiares, amigos e colegas, é essencial, pois o afecto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

V. INTEGRAR O COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO NO CADERNO REIVINDICATIVO E NA CONTRATAÇÃO COLECTIVA



- A discussão com os trabalhadores, a aprovação e integração de reivindicações e cláusulas contratuais específicas sobre a prevenção e combate ao assédio, potencia uma dinâmica de exigência e de luta, a partir dos locais de trabalho, em torno do emprego com direitos e dignidade para todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo laboral.

"Desde que a campanha foi lançada, os trabalhadores procuram mais os representantes sindicais."

(Dirigente sindical, Debate temático do Porto, 24.01.2018)



Acção de solidariedade com trabalhadora do Hotel da Estação, em Braga, vítima de assédio
Sindicato da Hotelaria do Norte/CGTP-IN – 23 Julho 2015



EXERCÍCIO

Que respostas/sugestões dar a trabalhador vítima de assédio?

Objectivos – Reflectir e saber agir em situações de assédio

Duração – 35 minutos (30 m para preparar e 5 m para apresentar).

Material necessário – Papel e caneta

Tarefa: Divididos em grupos de 4 elaborar uma resposta a dar a esta trabalhadora.

No final, um porta-voz apresentará a resposta.

Numa das vossas deslocações a um local de trabalho, uma trabalhadora, que nem é sindicalizada, dirige-se a um de vós e, desesperada, pede-vos ajuda.

Começa por dizer que ela e alguns colegas estão desesperados e não sabem a quem recorrer.

Queixam-se da chefia intermédia. Dizem que lhes faz coisas impensáveis:

- *Proíbe-os de ir à casa de banho*
- *Obriga-os a trabalhar até mais tarde (mesmo sabendo que, depois de determinadas horas, o único autocarro que apanha trabalhadores no parque industrial já lá não vai)*
- *Obriga-os a trabalhar aos fins-de-semana sem ganhar horas extra, ameaçando-os de despedimento, se não o fizerem*
- *Troca-lhes os turnos e só os avisa de véspera*
- *Grita-lhes constantemente*
- *Coloca os trabalhadores a "pensar na vida", numa sala sem ninguém, quando diminuem a sua produtividade*
- *Provoca discórdias entre colegas, dizendo que para uns gozarem direitos, outros têm que trabalhar muito mais*
- *Pede trabalhos urgentes, sem necessidade, não lhe dando qualquer utilidade o que se traduz numa desconsideração pelo trabalho realizado.*

Desconhecendo que são vítimas de assédio e do que é o assédio, a trabalhadora vira-se para vós e diz:

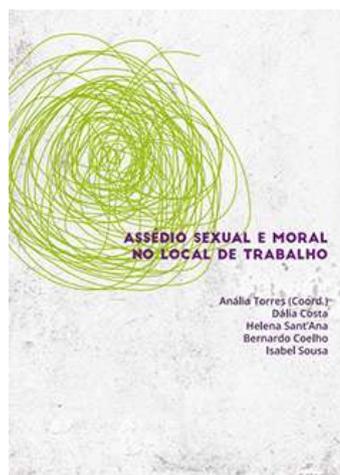
- Eu não sei por que razão a chefe age assim connosco! Nunca lhe dizemos não a nada. Quando ela nos pede, até lhe fazemos o favor de ver e lhe transmitir quais são as colegas que chegam atrasadas e saem mais cedo ou que estão sempre na conversa. Chegamos a deixar de almoçar, para ela ver que somos das que trabalhamos mais. Sacrificamo-nos a nós, só para ela ter o trabalho todo feito e apresentá-lo ao patrão!

Não podemos fazer mais! Mas ela quer sempre mais!

O que é que acha que devemos fazer?



MÓDULO III



CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO EM PORTUGAL - ALGUNS DADOS

De acordo com o Estudo "Assédio sexual e moral no local de trabalho", divulgado em 2016, pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), **16,5% da população activa portuguesa, durante a sua vida profissional já viveu uma situação de assédio.**

No que diz respeito ao assédio sexual, este já foi vivido por 12,6% da população inquirida no estudo (1.801 pessoas).

14,4% de mulheres e 8,6% de homens, já foi alvo de assédio sexual no trabalho.

Quanto ao assédio moral, 16,7% de mulheres e 15,9% de homens, já foi alvo deste tipo de assédio.

o Tipos de assédio moral vividos, por sexo

A intimidação e a perseguição profissional são os tipos de assédio que mais se manifestam, quer para os homens, quer para as mulheres.

No que diz respeito à intimidação, 46,1% de homens e 49% de mulheres, são alvo deste tipo de assédio.

Quanto à perseguição profissional, 49,4% de homens e 45,2% de mulheres, são também alvo deste tipo de assédio.

Seguem-se a humilhação e o isolamento social, também vividos, quer por homens, quer por mulheres. Quanto à humilhação e isolamento social, 2,2% de homens, 4,3% de mulheres, 2,2% de homens e 1,4% de mulheres, respectivamente, são alvo destes dois tipos de assédio.

o Frequência do assédio moral de acordo com o vínculo laboral, por sexo

A maioria dos trabalhadores alvo de assédio moral tem um vínculo precário, condição que poderá ser facilitadora ou potenciadora deste tipo de situação.

48,8% de homens e 52,3% de mulheres tinha contrato a termo certo. 2,3% de homens e 1% de mulheres tinha recibos verdes e 1,2% de homens e 2,5% de mulheres frequentava estágios remunerados.

o Sectores de actividade onde predomina o assédio

Os sectores de actividade onde predomina o assédio sobre as mulheres são o alojamento, restauração e similares, o comércio por grosso ou a retalho e as actividades administrativas e dos serviços de apoio, com 16,9%, 16,4% e 9,7%, respectivamente.



Quanto aos homens, este problema faz-se sentir, na sua maioria, nos sectores do comércio por grosso ou a retalho, no alojamento, restauração e similares e na construção, com 17%, 15,9% e 12,5%, respectivamente.

○ **Autoria do assédio**

A maior parte dos autores de assédio são superiores hierárquicos ou chefias directas.

83,1% de homens e 82,2% de mulheres, dizem ter sido assediados por chefias directas ou superiores hierárquicos.

Também como autores de assédio, 12,4% de homens e 13,9% de mulheres, referiram colegas.

São os superiores hierárquicos e as chefias directas que exercem a maioria da perseguição profissional (85,5%), da intimidação (81,8%), da humilhação pessoal (63,6%) e do isolamento social (60%).

○ **Autoria do assédio, por sexo**

A maioria dos autores de assédio são os homens, com 69,7%, existindo 30,3% de mulheres, autoras de assédio.

Quer a autoria do assédio seja dos homens ou das mulheres, **os alvos são sempre mulheres, na sua maioria.**

Quando os autores são homens, 62,3% de mulheres são alvo de assédio.

Quando os autores são as mulheres, 87,8% de mulheres, são alvo de assédio.

○ **Reacções ao assédio**

Perante situações de assédio, **as reacções dos homens e das mulheres**, foram as seguintes:

- Esperaram que a situação não se repetisse: homens (42,7%); mulheres (40,9%)
- Falaram com colegas: homens (24,7%); mulheres (20,2%)
- Não fizeram nada: homens (21,3%); mulheres (22,1%)
- Demitiram-se: homens (13,5%); mulheres (10,6%)
- Falaram com pessoas influentes no trabalho: homens (12,4%); mulheres (18,3%)
- Falaram com o Sindicato ou delegado sindical: homens (5,6%); mulheres (8,2%)
- Outras: homens (5,6%); mulheres (8,2%)
- Pediram transferência: homens (1,1%); mulheres (2,4%)
- Tentaram prejudicar as pessoas: homens (1,1%); mulheres (0,5%)

○ **Razões da reacção perante situações de assédio**

As **razões porque levaram homens e mulheres a ter as reacções** acima referidas foram:

- Porque tiveram medo de ser despedidos: homens (48,2%); mulheres (42,9%)
- Porque tiveram medo de sofrer consequências profissionais: homens (39,3%); mulheres (47,6%)
- Porque não sabiam a quem recorrer: homens (16,1%); mulheres (15,1%)
- Porque outras pessoas os aconselharam a não fazer nada e manter silêncio: homens (39,3%); mulheres (47,6%)
- Porque tiveram medo que não acreditassem neles: homens (7,1%); mulheres (8,7%)



Passo-a-passo para romper com o assédio

1.º - Afirmar a organização sindical no local de trabalho

A especial vulnerabilidade sentida pelos trabalhadores, em especial, os que têm vínculo de trabalho precário, constitui um enorme obstáculo à sua (re)acção.

O medo, não raras vezes acompanhado da vergonha, leva a que a maioria das vítimas “opte” por não fazer nada, esperando que a situação não se repita².

É essencial que exista o reconhecimento, por parte dos trabalhadores, de uma organização sindical forte e interventiva que transmita confiança a quem é ou possa vir a ser vítima de assédio.

2.º - Antecipar a denúncia

Por vezes as situações de assédio, quer por um percurso em crescendo, quer por via de um sentimento de impunidade que norteia toda a actuação do agressor, ocorrem fora de contextos restritos possibilitando o conhecimento/testemunho da acção, ou quando de forma menos explícita, alguns indícios.

Nestes casos a intervenção dos activistas sindicais deverá encaminhar para uma atenção especial ao trabalhador em causa. Para além dos sinais exteriores observáveis, devemos ter em consideração as circunstâncias que podem potenciar assédio no trabalho (matéria desenvolvida no Módulo I, página 13).

Ser detentor de informação que possibilite uma resposta, mesmo que parcial, é fundamental para consolidar o sentimento de confiança já transmitido por uma presença sindical efectiva.

3.º - Saber ouvir (saber estar, neste caso, também é saber agir)

Remetendo para o já abordado (página 16), as consequências do assédio no local de trabalho não se circunscrevem ao espaço físico da organização ou empresa, nem às relações pessoais daí resultantes. Os testemunhos demonstram, na maioria dos casos, a existência de “vítimas indirectas” (relações familiares e sociais).

A pressão permanente, a tentativa de isolamento, a desvalorização sistemática, entre outras situações a que a vítima, na maioria das vezes, se encontra exposta, coloca-a numa posição que requer algumas especificidades na comunicação.

O trabalhador, num número considerável de casos, recorre à organização sindical quando a situação de assédio já atingiu dimensões insuportáveis.

² De acordo com dados do estudo “Assédio sexual e moral no local de trabalho” (2016)

Nestes casos é desejável que não se questione a oportunidade da denúncia (*"Porquê só agora?" "E deixou isto tomar estas proporções?" "Devia ter procurado ajuda antes"*). Este tipo de abordagem, que se pode considerar "natural" nos mais diversos contextos, poderá ter um efeito extremamente negativo neste tipo de situação.

Devemos dar espaço e tempo para que o trabalhador exponha a sua situação; evitar interrupções, mesmo que para pedir esclarecimentos, sendo preferível anotar a dúvida e colocá-la após findar o testemunho.

O enfoque deve ser dado na protecção do trabalhador, mais do que no "contra-ataque" ao agressor. É expectável que a fluidez de discurso, assim como a organização das ideias esteja debilitada em consequência do assédio.

Nestes casos deve-se dar espaço para a exposição, aproveitando os momentos de interrupção para direccionar o testemunho para casos mais concretos, quando tal se mostre necessário.

O facto de dispormos de alguma informação não significa que tenhamos todas as respostas naquele exacto momento.

É essencial demonstrar que o trabalhador não está sozinho e que no final do testemunho não restam dúvidas quanto a esse compromisso.

Ainda neste campo importa referir que por vezes é necessário ouvir o que não é dito.

O número de trabalhadores que opta por se despedir na sequência de casos de assédio está longe de ser residual, pelo que se formos abordados com pedidos de informação relativamente aos procedimentos necessários para uma rescisão, talvez seja mais adequado perguntar os motivos para tal do que dar (imediatamente) a informação solicitada.

4.º - Criar/reforçar laços de solidariedade

A partir do momento que somos abordados por um trabalhador vítima de assédio não devemos adoptar uma postura passiva (no sentido em que um novo contacto dependa, exclusivamente, do trabalhador).

Não raras vezes a iniciativa (difícil) por parte do trabalhador ao denunciar uma situação de assédio não é sinónimo de querer apresentar uma queixa formal (não é desejável, neste caso, "pressionar" para que haja uma mudança de posição).

Antes de dar esse passo necessita sentir que existe uma "rede de segurança" que lhe permita recuperar parte da autoconfiança destruída pela situação.

É essencial que após o primeiro contacto do trabalhador tomemos a iniciativa de novo contacto, não no sentido de forçar a novos desenvolvimentos, mas para assegurar que não está sozinho.

Todavia este acompanhamento não deverá ser "solitário".

O combate ao isolamento passará, também, por propiciar momentos de interacção com outros trabalhadores (podendo mesmo resultar no conhecimento de outros casos), não esquecendo que apesar da especificidade que o trabalhador em causa atravessa, não se exclui (nem deve ser excluído) do conjunto de trabalhadores, nem da sua luta mais ampla.

5.º- Recolher (e organizar) provas

Afirmada a vontade do trabalhador para que, com o apoio e a intervenção do Sindicato, se ponha cobro à situação de assédio, uma das tarefas imediatas passa pela recolha e organização de provas (mesmo que a solução do caso dispense a via judicial).

A convicção de impunidade por parte de quem é causador do assédio leva, muitas das vezes, a que “deixe um rasto”.

Assim, não são tão residuais quanto se poderia pensar à partida, as ofensas e ameaças que se concretizam na presença de terceiros, por via de correio ou mensagens electrónicas (SMS).

Na ausência destas, importa que haja uma recolha pró-activa e respectivo registo, com a precisão possível, das situações ocorridas (preferencialmente com dados referentes ao local, data, hora, pessoas que testemunharam, entre outros).

Por vezes as atitudes manifestam-se de formas mais camufladas, pelo que não será despreciando o registo de ordens escritas, que analisadas individualmente poderão parecer inócuas, mas que num contexto mais amplo se demonstram iníquas (a título de exemplo: casos de mudanças recorrentes de horários, instruções de trabalho pouco claras ou até contraditórias, mudanças sucessivas de local de trabalho, etc.)

Para o sucesso desta etapa é essencial que esteja criada a “rede de segurança” referida na etapa anterior, possibilitando desta forma que as testemunhas o sejam, efectivamente.

Está implícito que o trabalhador deve evitar contactos com quem o assedia sem a presença de terceiros. Da mesma forma deve procurar receber as ordens verbais por escrito (após uma “instrução” dada oralmente, se o contexto de trabalho for propício, poderá enviar uma mensagem electrónica em que pede a confirmação do que foi dito – “*No seguimento da sua solicitação/instrução...*”).

Nesta fase, poderá também haver caminho de prova no campo da saúde, através do médico do trabalho ou do médico de família, que poderão (e deverão) emitir relatórios médicos, que para além do diagnóstico também poderão ser indicadores da origem dos problemas de saúde do trabalhador.

Estes relatórios podem ser valiosos meios de prova, perante os responsáveis da empresa ou serviço.

6.º - Confrontar para resolver

De acordo com a Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, as empresas com sete ou mais trabalhadores estão obrigadas a adoptar códigos de conduta com vista à prevenção e combate ao assédio.

Importa combater o carácter meramente formal destas disposições, que na esmagadora maioria dos casos não contou com a opinião ou participação dos representantes dos trabalhadores na sua formulação.

O primeiro passo com vista à solução da situação deve ser confrontar a direcção da empresa ou serviço com o facto ocorrido (por uma questão de precisão deveríamos afirmar “que está a ocorrer”), tendo presente que não pode haver tolerância nem demora na exigência de travar este tipo de comportamentos.

A inacção (por parte da administração ou da direcção) acaba por ter um efeito legitimador da agressão.

Outro aspecto essencial é não nos afastarmos da premissa de que a vítima é vítima, não se justificando situações aparentemente reparadoras que acabem por penalizá-la.

Neste sentido não poderemos aceitar soluções que passem por afastar o trabalhador do local de trabalho (transferindo-o), mantendo quem agride, nem mesmo a transferência de ambos para um outro local.

7.º - Lembrar que uma agressão a um é uma agressão a todos

Gorada a etapa anterior apela-se a uma intervenção mais veemente, que pode ter início através da utilização do *placard* sindical com informação relativa ao assédio, seguindo-se acções de distribuição de informação específica e comunicados sobre a matéria.

Na falta de resposta satisfatória, a denúncia pública e a luta poderão ser a solução.

É imperativo que estas acções estejam devidamente organizadas e reúnam condições para ter um impacto significativo.

É preferível adiar a acção para um momento em que estejam reunidas as condições necessárias à sua realização, a efectuá-la com o risco de resultar na incapacidade para a solução do problema.

É também nestes contextos que através da procura de resposta para um caso individual se pode abrir caminho para uma prevenção mais abrangente e colectiva.

Assim, e tendo em consideração o já referido relativamente aos códigos de conduta, esta temática deve integrar tanto os cadernos reivindicativos, como as propostas de clausulado dos vários Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

8.º - Exigir o cumprimento da lei e o sancionamento devido

Em simultâneo com a acção reivindicativa e a luta organizada, o recurso a instituições inspectivas com competências nesta área, também devem ser equacionadas.

Se o assédio se basear em factores discriminatórios entre mulheres e homens, a apresentação de uma queixa fundamentada à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, será um dos caminhos possíveis, pressionando para que a resposta não tarde (uma vez que a lei não impõe prazo de resposta, o que pode gerar expectativas legítimas).

Caso se considere reunir elementos objectivos suficientes, o requerimento para intervenção por parte da ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho (no sector privado) ou das entidades inspectivas respectivas (no sector público), também poderão ser um caminho, que convém ponderar previamente, para evitar efeitos adversos.

O recurso à via judicial é, por vezes, o último passo, quando não resta mais nada a fazer. Em muitos casos, infelizmente, este recurso acontece depois do trabalhador estar desvinculado da empresa ou serviço. No entanto, a jurisprudência tem evoluído de forma positiva e diversos acórdãos demonstram que é possível repor direitos e/ou reparar as injustiças causadas.

9.º - Valorizar resultados

Cada situação de assédio ultrapassada e resolvida é um resultado positivo não só para o trabalhador em causa, mas para todos os trabalhadores daquele local de trabalho e para o próprio Sindicato.

Ao mesmo tempo, constitui um “aviso à navegação” e um sinal que a humilhação, a opressão, a exploração e a intimação são inaceitáveis, erradicáveis e não ficam impunes.



**TORTURA
PSICOLÓGICA
NO TRABALHO
NÃO!**