



ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

GUIA INFORMATIVO





O presente guia pretende ser um instrumento de sensibilização sobre o fenómeno do assédio moral e sexual, no local de trabalho.

Conheça os seus direitos, para obter mais informações dirija-se ao seu Sindicato ou à

UGT - União Geral de Trabalhadores

Sabia que ...

Todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador **é assédio ?**

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 comportamentos indesejados revestirem caráter sexual, tais como 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, entre outros.



Artigo 29º do Código Trabalho

1 - Entende-se por assédio 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.

2 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

3 - À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Alínea c) do nº1 do artigo 127º do Código do Trabalho

O empregador, deve: «(...)proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral.»

Artigo 163º nº2 Código Penal

2 - Quem, abusando de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, constranger outra pessoa, por meio de ordem ou ameaça não compreendida no número anterior, a sofrer ou a praticar acto sexual de relevo, consigo ou com outrem, é punido com pena de prisão até 2 anos.

Identificar o assédio

É um processo, ou seja, não um fenómeno ou um facto isolado, mesmo que de grande gravidade, mas antes 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 capacidade de resistência da vítima relativamente a algo que não deseja e levá-la 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 extrema necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência.

Pode existir a intenção do agressor se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.



Exemplos de assédio

- Desvalorização sistemática do trabalho de um colega
- Isolamento social imposto por um grupo de colegas
- Reprovação reiterada do trabalho apresentado
- Ridicularização de uma característica física, por colegas de trabalho ou superior hierárquico, direto ou não
- Recorrentes ameaças de despedimento
- Estabelecimento sistemático de metas/objetivos impossíveis de atingir ou estabelecimento de prazos inexecutáveis
- Apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos sem identificar a trabalhadora ou trabalhador 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 ou relativas à vida das entidades empregadoras, públicas ou privadas, que sejam do conhecimento dos demais trabalhadores e trabalhadoras

- Divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho ou subordinados/as
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas
- Bloquear o andamento do trabalho de outros colegas ou de subordinado ou ainda de outro superior hierárquico
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho ou subordinados ou outros superiores hierárquicos
- Forçar a demissão de subordinado
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares
- Transferir trabalhador/a de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento



UGT _ ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

- Falar 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 e de mau gosto referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde
- Criticar por qualquer meio a vida pessoal do trabalhador(a)
- Atribuição sistemática de funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional
- Não atribuição de quaisquer funções ao trabalhador/a

Causas

- Conflito laboral pontual
- Pressão decorrente do exercício de um cargo de responsabilidade
- Cultura organizacional que não sanciona comportamentos intimidativos

- Precariedade no emprego
- Transformações súbitas ao nível da organização empresarial
- Relações de conflito entre os trabalhadores e trabalhadoras, e estes e as chefias, bem como comportamentos discriminatórios e intolerantes.

O que fazer em caso de ser vítima de assédio

- Manter o registo dos factos ocorridos nomeadamente o local e datas onde ocorreram, o que foi dito ou feito, o que sentiu, quem estava envolvido e potenciais testemunhas, cartas, e-mails, msg de sms, ou até se possível uma gravação.
- Fazer amizades no emprego
- Não falar da sua vida pessoal
- Desencorajar o agressor (a) tentando ser sempre profissional, mostrando sempre disponibilidade em aprender



UGT _ ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

- Controlar as suas emoções (tente não demonstrar ao agressor que se sente perturbada (o), isso só lhe dará mais força para continuar)
- Evitar conversar a sós com o agressor(a), ter sempre por perto um colega de confiança
- Se as diligências informais desenvolvidas não forem bem sucedidas deve procurar ajuda junto do Departamento de Pessoal, Comissão de Trabalhadores, Delegado Sindical, Representante de Segurança e Saúde no Trabalho ou **dirija-se ao Sindicato do sector da sua atividade.**

Prevenção

- Empenhamento conjunto da entidade empregadora e representantes dos trabalhadores e de todos os trabalhadores e trabalhadoras criando um ambiente de trabalho sem violência.
- Distribuição regular de informação sobre a política de prevenção de assédio nos locais de trabalho, a todos os trabalhadores de todas as categorias profissionais.

- Promover ações de formação sobre prevenção de assédio no local de trabalho a todos os trabalhadores, incluindo as chefias.
- Divulgação de informação sobre o que é o assédio, quais as consequências e as sanções que pode implicar.
- A criação de procedimentos para apresentar queixa sobre eventuais situações de assédio.
- Fornecer informação aos trabalhadores sobre os serviços de aconselhamento e de apoio.
- A garantia de confidencialidade



Pode contactar a UGT

Por email geral@ugt.pt
comissao.mulheres@ugt.pt

Pode escrever ou dirigir-se a
Avenida Almirante Gago Coutinho n.º 132
1700-033 Lisboa

Por Telefone 213 931 200

Consulte o nosso site www.ugt.pt

FICHA TÉCNICA

Uma Edição UGT - Comissão de Mulheres

COORDENAÇÃO TÉCNICA	Lina Lopes Paula Esteves
ASSESSORIA JURÍDICA	Soraia Duarte
TIRAGEM	1.500 exemplares
IMPRESSÃO	Serisexpresso, Lda.
CONTACTOS	Avenida Almirante Gago Coutinho n.º 132 1700-033 Lisboa e-mail geral@ugt.pt



DISTRIBUIÇÃO GRATUITA JULHO 2015

