

# FOLHA INFORMATIVA

# ASSÉDIO NO TRABALHO

## O QUE É?

O assédio poderá ser definido como qualquer comportamento indesejado (palavra, atitude, entre outros) praticado com algum grau de reiteração, que tem como objetivo afetar a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil, humilhante e desestabilizador.

Enquanto elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio, poderemos salientar o facto de ser um processo e não um fenómeno/facto isolado, por mais grave que este possa ser, com o objetivo de atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física.

O assédio no local de trabalho poderá ser:

- **Sexual:** quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal / física revestirem carácter sexual (p. ex.: 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);
- **Moral:** ataques verbais (de conteúdo ofensivo e/ou humilhante) e/ou atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, com o objetivo de diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho (p. ex.: o isolamento social, a perseguição profissional, a intimidação e a humilhação pessoal).

Em Portugal, está **proibida a prática de assédio**, sendo uma **contraordenação muito grave**, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei (art. 29.º, do Código do Trabalho). Ademais, a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização.

A responsabilização dos atos de assédio não é, nem deverá constituir, uma eventualidade meramente teórica. Para além dos instrumentos que a própria legislação laboral já coloca à disposição das vítimas, **também o direito penal confere essa possibilidade** através, por exemplo, da apresentação de queixa.

## QUEM É A VÍTIMA?

Qualquer pessoa, seja mulher ou homem, em qualquer tipo de trabalho, pode vir a ser vítima de assédio no local de trabalho (moral e/ou sexual).

Segundo o estudo realizado pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género<sup>1</sup>, 16,5% da população ativa portuguesa já vivenciou uma situação de assédio moral no trabalho, sendo que 12,6 % da população inquirida refere já ter sido vítima de assédio sexual no local de trabalho.

Embora a maioria das pessoas alvo de assédio moral e sexual no local de trabalho sejam mulheres, estas formas de assédio também afetam um número expressivo de homens.

<sup>1</sup>FONTE: Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B. & Sousa, I. (2016). Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

O assédio moral no local de trabalho pode ocorrer entre colegas do mesmo nível hierárquico e/ou de diferente nível hierárquico (por exemplo, do/a superior hierárquico para com o/a subordinado/a ou do subordinado/a para com o/a superior hierárquico).

## QUAL O IMPACTO?

O assédio no local de trabalho pode afetar as respetivas vítimas de modo diferente e diverso. Após a ocorrência da situação de assédio, as vítimas podem sentir-se confusas e vulneráveis. O pânico geral, a impressão de estar a viver um pesadelo, a desorientação, o sentimento de solidão e o estado de choque, são algumas das reações comuns.

Mesmo que não assumido ou denunciado, o assédio no local de trabalho contamina o ambiente daquele local e pode ter um efeito devastador (quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias entidades empregadoras, públicas ou privadas), com repercussões financeiras no serviço nacional de saúde e no sistema de segurança social.

Por um lado, **as vítimas** poderão ver afetada a sua saúde, confiança e desempenho profissional, podendo potenciar a diminuição da sua eficiência laboral ou até mesmo o seu afastamento do trabalho por motivo de doença. Tais efeitos poderão também conhecer repercussões na vida pessoal e quotidiana da vítima, ficando esta incapaz de realizar muitas das suas tarefas, dada a perda de autoestima, a ansiedade, a apatia, a irritabilidade, as perturbações da memória e do sono, bem como problemas digestivos ou mesmo ideação suicida.

No que respeita às **entidades empregadoras**, resumidamente, poderá

verificar-se: aumento de custos relacionados com o absentismo e com acidentes de trabalho; redução da produtividade; maiores taxas de rotatividade de pessoal (ocasionando despesas com rescisões, seleção e treino de pessoal).

Já para o **Estado**, poderá significar um aumento de custos sociais associados à subida de incapacidades temporárias para o trabalho (vulgo "baixas") e ao maior recurso/acesso aos estabelecimentos e serviços de saúde.

## QUE APOIO ESTÁ DISPONÍVEL?

Qualquer que seja a situação de assédio no local de trabalho, é fundamental acionar medidas que assegurem a sua resolução e cessação.

Genericamente, perante uma situação de assédio no local de trabalho, a vítima poderá tentar resolver a situação pelos seus próprios meios ou recorrer a uma abordagem mais formal.

É importante que a pessoa que se sente assediada:

- Manifeste claramente ao/à agressor/a o seu desagrado e recusa;
- Partilhe com alguém (como familiares, amigos/as da sua confiança e colegas) o problema que a afeta;
- Apele à solidariedade dos/as colegas de trabalho;
- Encare a situação de assédio enquanto problema sério, que realmente é, para que

o seja também para quantos a rodeiam. Uma vez que o assédio é, por vezes, de difícil identificação e prova, é importante manter um **registo dos incidentes ocorridos**, nomeadamente:

- Quando e onde ocorreu, o que foi dito ou feito, como se sentiu a vítima, pessoas envolvidas e potenciais testemunhas;
- Nomes e endereços das pessoas dispostas a apoiar eventual queixa;
- Qualquer evidência escrita da situação, como documentos, cartas ou e-mails.

O registo dos incidentes ocorridos é importante, uma vez que poderá ser utilizado para ilustrar um padrão dos acontecimentos, que servirá de suporte ao caso e que constituirá evidência válida na eventualidade de recurso a vias legais.

### A situação de assédio poderá ainda ser denunciada:

- Hierarquicamente;
- [À Autoridade para as Condições do Trabalho \(ACT\)](#);
- [À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego \(CITE\)](#);
- Junto do Sindicato, quando aplicável.

Se os comportamentos de assédio constituírem ataques verbais (de conteúdo ofensivo ou humilhante), físicos e/ou atos mais subtis, bem como atos sexuais de relevo, de exibicionismo ou de importunação sexual, poderá ser apresentada queixa (junto de um órgão de polícia criminal ou nos serviços do Ministério Público), em regra, num prazo de seis meses a contar da data da prática do facto.

A APAV está também disponível para apoiar vítimas de assédio no local de trabalho. O apoio é gratuito e confidencial.

Poderá contactar a APAV:

- Pela Linha de Apoio à Vítima - 116 006 | chamada gratuita | dias úteis das 09h às 21h;
- Através de qualquer Gabinete de Apoio à Vítima da APAV (contactos em [https://apav.pt/apav\\_v3/index.php/pt/contactos](https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/contactos)).

### TESTEMUNHOS



*Trabalhava há cerca de 6 meses numa empresa de imobiliário. Tinha de me ausentar muitas vezes do escritório por motivo de vendas. Quase sempre, um colega antes de eu sair costumava ter sempre o mesmo comentário: "olha que vais vender casas; não aproveites para a malandrice, porque se eu sei...". Eu levava isto como uma brincadeira, apesar de estar a começar a ficar farta deste tipo de insinuação.*

*Certa vez, tive de estar no escritório até mais tarde, para tratar de documentos referentes a uma venda, quando me apercebi que esse colega também lá estava. Aproximou-se de mim e tentou tocar nos meus cabelos. Desviei-me e fiz de conta que não era nada. Ele insistiu e quando tentei sair dali, barrou-me o caminho e tentou apalpar-me.*

*(...) Sentia-me cada vez mais desconfortável, até que lhe disse para parar senão tinha de dizer a alguém o que se passava. Ele respondeu-me que dependia dele a avaliação para a minha permanência na empresa. (...) Acabei por entrar de baixa psiquiátrica e depois rescindi o contrato.*



#### RECURSOS APAV

[www.apav.pt/folhasinformativas](http://www.apav.pt/folhasinformativas)

#### Outros recursos:

• Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B. & Sousa, I. (2016). Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

• Disponível em [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf)

• Centro de Estudos Judiciários (2014). O assédio no trabalho. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários. Disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf)

• Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens - CIMH & CGTP-IN. Disponível em <http://www.cgtp.pt/images/images/2019/01/guia-assedio.pdf>