

**ROMPER  
COM O  
ASSÉDIO**

# GUIA

DE ACÇÃO SINDICAL

DA PREVENÇÃO  
AO COMBATE  
DO ASSÉDIO  
NO TRABALHO

**EMPREGO  
COM  
DIREITOS!**

**CONTACTA  
O SINDICATO!**

**CIMH**  
COMITÉCIO IGUALIDADE  
DE MULHERES E HOMENS



## FICHA TÉCNICA

---

- Autor:** Comissão para a Igualdade  
entre Mulheres e Homens  
– CIMH / CGTP-IN
- Coordenação Técnica:** Fátima Messias, Helena Carrilho,  
Ana Borges e Paulo Lareão
- Impressão e acabamentos:** Regiset – Comunicação  
e Artes Gráficas
- Tiragem:** 50.000 exemplares
- ISBN:** 978-989-8430-16-8
- Dep. Legal:** 390107/15



# ÍNDICE

## **I. CONHECER PARA INTERVIR E COMBATER**

- |  |    |
|--|----|
| 1. O que é o assédio/tortura psicológica no trabalho                   | 06 |
| 2. Práticas que poderão constituir assédio sobre trabalhadores         | 08 |
| 3. Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio no trabalho | 11 |
| 4. Algumas consequências do assédio                                    | 13 |

## **II. DENUNCIAR, AGIR E RESOLVER**

- |  |    |
|--|----|
| 1. O que deve ser feito para contrariar situações de assédio                                   | 16 |
| 2. Protecção legal e contratual contra o assédio   | 21 |
| 3. Prevenir, combater e resolver – com os trabalhadores <sup>1</sup>                           | 31 |
| • Que sugestões dar ao trabalhador, vítima ou potencial vítima, de assédio/tortura psicológica | 33 |

## **PASSO-A-PASSO PARA ROMPER COM O ASSÉDIO** 37

---

<sup>1</sup> Ao longo deste Guia, a utilização das palavras *trabalhador* ou *trabalhadores*, deve ser entendida no seu sentido lato, abrangendo quer homens quer mulheres.



Este pequeno Guia para a Acção destina-se a apoiar a intervenção sindical no combate ao assédio, tortura psicológica no trabalho, num quadro de destruição do emprego com direitos, que é potenciador de novas e graves formas de assédio.



I

# CONHECER PARA INTERVIR E COMBATER





## 1. O QUE É O ASSÉDIO/TORTURA PSICOLÓGICA NO TRABALHO

- 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 **proveitamento** 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.

O assédio, também conhecido por *mobbing*, é, assim, um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objectivo ou efeito afectar a dignidade do trabalhador ou trabalhadora ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio é **moral**, quando consiste 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 ao posto de trabalho.



O assédio é **sexual**, quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestem carácter sexual, não pretendido pela pessoa a que se destina e que se considera, portanto, ofensivo.

Caracteriza-se, assim, pelo abuso de poder de forma repetida e sistemática.



O assédio ou tortura psicológica no trabalho, apesar de não ser um assunto novo, é um problema laboral delicado, complexo, pouco discutido e pouco divulgado.

*“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, 2002)



## 2. PRÁTICAS QUE PODERÃO CONSTITUIR ASSÉDIO SOBRE TRABALHADORES

Os estudos e a experiência apontam para uma clara relação entre, por um lado, o assédio moral no trabalho e por outro, o *stress* ou o trabalho sob forte tensão, uma concorrência acrescida, uma segurança profissional reduzida ou uma situação laboral precária.

As pessoas sujeitas a assédio moral 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 relacionadas com o *stress*, 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, são, entre outros, factores que propiciam o desenvolvimento crescente de práticas de assédio moral no trabalho.





Deve-se estar atento à ocorrência de situações como:

- » Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- » Promover o isolamento 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;
- » Falar constantemente aos gritos, 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.





### 3. CIRCUNSTÂNCIAS QUE PODEM POTENCIAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO NO TRABALHO

A insegurança nas condições de trabalho é uma razão essencial da frequência crescente da violência e do assédio no trabalho.

Para prevenir, importa identificar circunstâncias que poderão estar subjacentes a este comportamento intimidatório, 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 instável;
- » Exigências de trabalho excessivas, de eficiência e de polivalência funcional;
- » Comportamentos discriminatórios e intolerância;
- » Jornadas de trabalho longas;
- » Conflitos ao nível das funções desempenhadas;
- » Transformações súbitas ao nível da organização da empresa ou serviço;



- » Dificuldades de equilíbrio/conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal;
- » 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 da economia 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.



## 4. ALGUMAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

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, saúde.

Podem-se elencar as seguintes consequências:

- » Consequências devastadoras na saúde física e psíquica daqueles/as que dele são alvo – e consequentemente 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 demitirem-se;
- » 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.





# DENUNCIAR, AGIR E RESOLVER





## 1. O QUE DEVE SER FEITO PARA CONTRARIAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

Há necessidade de que os trabalhadores e as trabalhadoras identifiquem as situações de que são vítimas ou potenciais vítimas, que se informem sobre os seus direitos legais e contratuais, que não se isolem 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 poderão ter que passar pelo recurso à **CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)** se o assédio se basear em factor discriminatório e à **ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho)**, desde que o trabalhador ou trabalhadora, vítima de assédio, tenha demonstrado, expressamente, querer agir nesse sentido.

É imprescindível o conhecimento destas situações, através do respectivo Sindicato, pela **Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH/CGTP-IN)**, de forma a permitir uma intervenção sindical integrada e coordenada do movimento sindical.

Percorridos os passos anteriormente referidos, o recurso à **denúncia pública** e ao **Tribunal** poderá ser o último, 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 se torne necessária muita organização e um trabalho sindical bem desenhado e estrategicamente pensado para resultar em Tribunal.

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

Um exemplo concreto disso mesmo é o do Acórdão da Relação do Porto (Proc. N.º 3819/08 de 02/02/2009).

Neste acórdão concluiu-se que o trabalhador foi vítima de assédio moral 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.

As medidas de luta contra o assédio no local de trabalho são indissociáveis da melhoria da qualidade do emprego e das relações sociais no local de trabalho, devendo



integrar-se no trabalho sindical normal, em especial na sindicalização, na acção reivindicativa, na contratação colectiva e no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

O assédio moral não é um desvio organizacional deste momento histórico que vivemos, mas um processo que acompanha a actual forma de gestão, tendo em vista a predominância de valores pautados na ideologia da “excelência” e no individualismo, marcado pelas exigências sempre crescentes, pelos mecanismos de controlo subtis da subjectividade e pela degradação das relações de trabalho.

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





Seguem algumas sugestões com vista a 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 nos locais de 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 de forma a que os direitos humanos sejam assegurados e que a administração da empresa seja levada a assumir essa responsabilidade;
- » **Exigência de criação de um ambiente de trabalho sem violência**, sem constrangimentos ou discriminação;
- » **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.





## 2. PROTECÇÃO LEGAL E CONTRATUAL CONTRA O ASSÉDIO

### 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 **artigo 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 (conceitos de discriminação directa e indirecta).

Os **artigos 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 **artigo 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 **mesmo artigo** caracteriza-se o assédio sexual como o comportamento indesejado de carácter sexual sob forma verbal ou não verbal ou física.

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

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

## **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”.

## **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.



- » Guia Informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, editado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em Março de 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 INTERNACIONAL E COMUNITÁRIO**

**1948: Declaração Universal dos Direitos Humanos**, de 10 de Dezembro de 1948 – Consagra como princípio fundamental a defesa da dignidade e do valor da pessoa humana. No artigo 23º afirma que toda a pessoa tem direito ao trabalho, (...), a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego. No artigo 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 Conselho – 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/EC**, 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 de 2006, 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 sobre assédio e violência no trabalho, entre confederações sindicais e patronais, de 26 de Abril de 2007**

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 for devidamente aplicado, pode contribuir para a prevenção, punição e reparação das práticas abusivas que caracterizam o assédio no trabalho.

**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 nos locais de trabalho, nomeadamente nos capítulos relativos aos **Direitos e Garantias dos Trabalhadores e aos Deveres das entidades patronais.**



### **3. PREVENIR, COMBATER E RESOLVER – COM OS TRABALHADORES**

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 ditatorial do patronato ou de directores para pressionar trabalhadores e trabalhadoras, 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 de vida.

Da mesma forma como 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. 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.







## QUE SUGESTÕES DAR A TRABALHADOR, VÍTIMA OU POTENCIAL VÍTIMA, DE ASSÉDIO/TORTURA PSICOLÓGICA:

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.

### 1. 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.

### 2. 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 lhe foi feito ou conteúdo da conversa);



- » Guardar *e-mails*, ordens escritas e outros documentos que provem a situação.

### **3. 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 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.

#### **4. 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 junto da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), se o assédio se basear em factor discriminatório e da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho), com informação simultânea à CIMH (Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens/ CGTP-IN);
- » 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.



## **5. INTEGRAR O COMBATE AO ASSÉDIO 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 prevenção e de luta, a partir dos locais de trabalho, em torno da exigência do emprego com direitos para todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo laboral.



## **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 do receio de perder o emprego, leva a que a maioria das vítimas “opte” por não fazer nada, esperando que a situação não se repita. 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 impossibilitando 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.



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)**

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. 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 despidendo 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/a 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, mantendo o posto de trabalho.

### **9.º – Valorizar resultados**

Cada situação de assédio ultrapassada e resolvida é um resultado positivo não só para o trabalhador ou trabalhadora 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 intimidação são inaceitáveis, erradicáveis e não ficam impunes.



## CONTACTOS ÚTEIS

**1. Delegado/a ou dirigente sindical da empresa**  
(directamente)

**2. Sindicato respectivo**

(ver a lista de associações do MSU, em:

[http://www.cgtp.pt/images/stories/PDF/contactos\\_cgtp.pdf](http://www.cgtp.pt/images/stories/PDF/contactos_cgtp.pdf))

**3. Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN – CIMH/CGTP-IN**

Rua Vítor Cordon, nº 1, 2º e 3º - 1249-102 Lisboa

Tel: 21 323 6500

Fax: 21 323 6695

E-mail: [cgtp@cgtp.pt](mailto:cgtp@cgtp.pt)

Site: [www.cgtp.pt](http://www.cgtp.pt)





A primeira versão foi financiada pelo Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

**CIMH**  
COMISSÃO INTERMUNICIPAL  
PALMEIROS E HÓTEIS



2018