

SEGUE-NOS NO NOSSO SITE
E REDES SOCIAIS

WWW.CGTP.PT



INTERSINDICAL NACIONAL

INFO SEGURANÇA

NEWSLETTER
NOVEMBRO . 2022

#.08

NÃ ARRISQUE!



CAMPANHA
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**Esta Newsletter
é dedicada a uma
problemática bastante
actual e que afecta
os trabalhadores
– o assédio moral no local
de trabalho.**

As condições de trabalho actuais – a precariedade assumindo importante relevo – constituem terreno fértil para a produção das condicionantes materiais que podem conduzir ao surgimento do assédio moral, com consequências devastadoras para as vítimas, mas também para quem as rodeia, influenciando na saúde familiar e no próprio clima social nos locais de trabalho, tornando-os verdadeiros ambientes tóxicos para a saúde mental dos trabalhadores.

Em Portugal, a prática de assédio é proibida na lei, constituindo 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. Importa referir ainda que a CGTP-IN, no quadro da sua acção em matéria de prevenção e combate do assédio moral nos locais de trabalho, tem defendido a criminalização do assédio moral laboral, a par do que já sucede com o crime de perseguição, tipificado no Código Penal Português.

“A prática de assédio é proibida na lei, constituindo uma contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei (art. 29.º, do Código do Trabalho).”

MAS O QUE É O ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO?



■ Nos termos da lei, o conceito de assédio encontra-se vertido no artigo 29.º do Código do Trabalho e traduz-se no **“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”**.

O assédio é moral, quando consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante e/ou físicos, ou em actos mais subtis, que podem abranger a violência física e/ou psicológica, visam diminuir a auto-estima do trabalhador e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

EM SUMA...

- Trata-se um processo contínuo, repetido, não se tratando, regularmente, de um fenómeno ou facto isolado (contudo, 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).
- Resulta de um aproveitamento da debilidade ou fragilidade do trabalhador ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respectivo vínculo laboral.
- Tem por objectivo atingir a dignidade do trabalhador e a deterioração da sua integridade moral e física.
- Constitui uma conduta persecutória reiterada e prolongada de desgaste da resistência física e psíquica do trabalhador.

O ASSÉDIO EM NÚMEROS

» Um estudo da CITE, denominado “ASSIMETRIAS ENTRE MULHERES E HOMENS EM PORTUGAL” faz referência a dados do estudo sobre “ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO EM PORTUGAL”, promovido pela CITE e CIEG, que indicam que:

- **12,6%** é a percentagem de práticas de assédio sexual no local de trabalho em Portugal, sendo superior à média da União Europeia, que é de 2%. Entre as pessoas que já foram alvo de assédio sexual no local de trabalho, 14,4% são mulheres e 8,6% são homens.

- **16.5%** é a percentagem do assédio moral em Portugal, também muito superior à média nos outros países europeus, que é de 4,1%. As vítimas são maioritariamente mulheres (16,7%) mas também se verifica um número expressivo de homens (15,9%).

» O relatório da Organização Mundial de Saúde “World Mental Health Report”¹ conclui que o assédio moral e a violência psicológica são as principais queixas relacionadas com o assédio no local de trabalho que têm um impacto negativo na saúde mental.

¹ <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>



O ASSÉDIO PODER ASSUMIR AS SEGUINTE MODALIDADES:

- **Vertical**, pode classificar-se como descendente, quando exercido por um superior hierárquico ou, mais raramente, ascendente, se a violência provier de subordinados;
- **Horizontal**, se os executores são colegas de trabalho;
- **Combinado**, se o ataque revestir simultaneamente as duas modalidades anteriores.

O TRABALHADOR DEVE ESTAR ATENTO À OCORRÊNCIA DE SITUAÇÕES COMO:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Promover o isolamento social ou grupal de um trabalhador;
- Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento, desocupação ou despromoção;
- 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 para depois daí retirar o pretexto para a agressão;
- 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, usando impropérios, de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objectivas de stresse, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO NA SAÚDE DO TRABALHADOR



■ De entre os principais sintomas, físicos e psicológicos, que afectam as vítimas de assédio, destacam-se as 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, perturbações do sono, perturbações de memória, apatia e irritabilidade.

DENUNCIAR ABUSOS, PROTEGER OS TRABALHADORES!

■ O assédio moral no trabalho é uma prática abusiva e persistente, que atenta contra a dignidade e integridade dos trabalhadores!

É importante que os trabalhadores denunciem as pressões abusivas de que são vítimas ou têm conhecimento!

Os quadros sindicais são, muitas vezes, os únicos em que o trabalhador pode confiar no combate ao

assédio. É fundamental analisar, ouvir, compreender e apoiar e proteger a privacidade da vítima.

Se és vítima de assédio procura ajuda recorrendo ao representante dos trabalhadores para a SST e ao Sindicato e com o seu apoio, apresenta queixa fundamentada 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).



NÃO FIQUES CALADO/A



**INFORMA-TE SOBRE
OS TEUS DIREITOS JUNTO
DO REPRESENTANTE
DOS TRABALHADORES
PARA A SAÚDE E SEGURANÇA
DO TRABALHO DA TUA EMPRESA
E JUNTO DO TEU SINDICATO.**

DIZ NÃO À EXPLORAÇÃO!

SINDICALIZA-TE



[Clica aqui]

<http://www.cgtp.pt/sindicalizar-me>

FICHA TÉCNICA

Título: *Info-Segurança* | Série II, n.º 8, Novembro de 2022 | **Coordenação Geral:** Luís Dupont | **Director:** Eduardo Chagas
Edição: CGTP-IN – Departamento Segurança e Saúde no Local de Trabalho | **Redacção:** Ana Silva | **Consultoria técnica:**
Hugo Dionísio | **Capa, layout e paginação:** Carlos Jorge | **Publicação on-line** | **ISSN: 1647-7731**
Contactos: © CGTP-IN | Rua Vítor Cordon, n.º 1, 2.º | 1249-102 Lisboa | Tel.: 213 236 500 | cgtp@cgtp.pt | www.cgtp.pt