



Conferência com a OIT

O futuro do trabalho e os direitos de personalidade, em especial o assédio laboral



O assédio laboral em Portugal

Harassment in the Workplace in Portugal

cieg

CENTRO
INTERDISCIPLINAR
DE ESTUDOS DE
GÉNERO

Anália Torres (*coordenadora / coordinator*)

Dália Costa

Helena Sant'Ana e

Bernardo Coelho





- 01. A pesquisa. Clarificação conceptual**
- 02. Modelo de Análise**
- 03. Operacionalização dos conceitos**
- 04. Resultados da pesquisa**
- 05. Mitos e factos sobre o assédio**



01. A Pesquisa.

Clarificação conceptual

A pesquisa

1. **Conhecer a realidade do assédio sexual e assédio moral em Portugal**
2. **Comparar e analisar a mudança (assédio sexual sobre mulheres em 1989 e em 2015)**
3. **Informar para promover a ação: disseminar; transferir conhecimento; produzir materiais de formação.**

A. Inquérito por questionário:

Inquérito por questionário aplicado a uma amostra representativa da população ativa de Portugal continental (excluindo sector primário).

Responderam 1801 pessoas:

558 homens

1243 mulheres

A amostra foi sobre representada para o sexo feminino.

B. Entrevistas

Semi-estruturadas em profundidade com pessoas alvo de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho.

- O rigor e a objectividade passam pela clara definição e explicitação do ponto de vista a partir do qual se observa, descreve, caracteriza, interpreta e explica um determinado fenómeno / objecto de estudo.
- A definição do ponto de vista implica:
 - **História das teorias dos conceitos.**
 - **Delimitação conceptual** – identificação de fronteiras e/ou zona de conflito terminológico.
 - **Compreender para explicar** - determinação de zonas cinzentas e elaboração de proposta de compreensão e explicação da realidade.

História, delimitação & terminologia | assédio sexual

O termo assédio sexual é relativamente recente, podendo dizer-se que começa a ser conhecido nos anos de 1970 do século XX.

Contudo...

as experiências a que este se refere são bem mais antigas.

Experiências de abuso de mulheres trabalhadoras por parte de patrões, chefes, gerentes, em contexto fabril, foram objecto de preocupação por parte de sindicatos, patrões e instituições públicas na viragem do século XIX para o século XX nalguns países (Zippel, 2006: 11).

História, delimitação & terminologia | assédio sexual

Lin Farley nomeia essas experiências de “**assédio sexual**”.

As situações descritas referiam-se a “**atenção sexual não desejada**”:

- Exigência explícita ou implícita por parte de patrões, chefes ou de gerentes das mulheres suas subordinadas se mostrarem sexualmente disponíveis.
- Sempre que esses avanços eram rejeitados criavam-se situações e ambientes hostis que frequentemente acabavam no afastamento das próprias trabalhadoras ou no seu despedimento.

Sexual shakedown: the sexual harassment of women in the working world, de Lin Farley (1978)

Sexual Harassment of working women: a case of sex discrimination (1979) de Catharine MacKinnon (Beiner, 2005).

Definição | assédio sexual

- O **assédio sexual** é um conjunto de **comportamentos indesejados**, percebidos como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso da força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

História, delimitação & terminologia | assédio moral

O assédio moral no local de trabalho é um fenómeno social ainda com pouca visibilidade em Portugal, mas de grandes consequências negativas para a saúde física e psíquica das vítimas.

O assédio moral tem vindo a ser estudado a nível internacional, sobretudo a partir dos anos 1980, mas é nos anos 1990 que os debates e as pesquisas sobre o tema mais se intensificam e desenvolvem.

História, delimitação & terminologia | assédio moral

Nos EUA

- **Brodsky** definiu assédio moral como “tentativas repetidas e persistentes, por parte de um indivíduo, de atormentar, deitar abaixo, frustrar ou obter qualquer reação por parte de outro indivíduo.
- É um tratamento que, persistentemente, provoca, pressiona, amedronta ou, de alguma forma, provoca desconforto no alvo destes comportamentos” (Brodsky, 1976 *apud* Verdasca, 2010: 67).

História, delimitação & terminologia | assédio moral

Na Suécia

- Leyman assume a preferência pelo termo *mobbing* em detrimento de *bullying* (que supõe mais agressão física e ameaça).
- *Mobbing* pode ser caracterizado por “comportamentos mais sofisticados como, por exemplo, o isolamento da vítima” (Leyman, 1996: 167).

História, delimitação & terminologia | assédio moral

Na Suécia

- Leyman operacionalizou o conceito de *mobbing* como terror psíquico:

“(...) comunicação hostil e anti ética dirigida de forma sistemática, por uma ou mais pessoas, a um indivíduo. Existem também casos em que o *mobbing* é mútuo até que um dos participantes se transforma em *underdog* (oprimido). Estes actos ocorrem frequentemente (quase diariamente) durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses) e devido à frequência e duração resulta em considerável mal-estar psíquico, psicossomático e social ” (Leymann, 1990: 120).

História, delimitação & terminologia | assédio moral

Einärsen, Raknes & Matthiesen (1994: 383)

*“(...) situações no local de trabalho em que **o comportamento** de um indivíduo é percebido como estando sistematicamente **direccionado a frustrar ou atormentar outro indivíduo**, o qual tem dificuldades em defender-se ou escapar da situação”*

Einärsen e Skogstad (1996: 187)

*“(...) a situação em que um ou mais indivíduos, persistentemente, durante um período de tempo, tem a percepção de ser alvo de actos negativos, **por parte de um ou mais indivíduos**, sentindo dificuldade em defender-se dos referidos comportamentos; não consideramos um acto isolado uma situação de assédio moral”*

Hirigoyen (1999: 61)

*“Qualquer **comportamento abusivo** (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua 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**”.*

Definição | assédio moral

- O **assédio moral** é um conjunto de **comportamentos indesejados**, percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objectivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.



02. Modelo de Análise

- O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas no trabalho, não podem ser desvinculados de formas mais genéricas de desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio.
- Em primeiro lugar, a natureza hierárquica da organização do trabalho e das organizações surge como potenciadora de situações de assédio moral e sexual.
- Em segundo lugar, a transposição para o interior do mundo do trabalho de uma ordem de género e de uma ideologia de género que reproduz desigualdades entre homens e mulheres é um fator fundamental para a promoção das situações de assédio, porque permitem a desvalorização simbólica e objetiva do lugar ocupado pelas mulheres.

Compreender e explicar

Para compreender e explicar os fenómenos de assédio (sexual e moral) no local de trabalho é preciso ter em conta:

- **Relações de poder** – o assédio como forma clássica de exercício de poder.
- **Relações sociais de género** – interseccionalidade e sobreposição de desigualdades.
- **Contextos organizacionais** – o problema da tolerância ou da cultura de assédio como prática comum.

Compreender e explicar

Relações de poder/dimensões estruturais

Assédio - uma forma clássica de exercício do poder: conduzir uma pessoa, contra a sua vontade explícita, a agir do modo que a primeira quer, tentando coagi-la de forma direta ou mais insidiosa, ameaçando-a ou mesmo punindo-a quando ela não adere

Compreender e explicar

Relações sociais de gênero

A interseccionalidade e a sobreposição de desigualdades.

Um homem, superior hierárquico ou colega (ou terceira parte), procura obter favores sexuais de uma mulher, ela demonstra que não está disponível, rejeita esses avanços, e ele insiste chegando mesmo a persegui-la ou hostilizá-la e, sobretudo no caso de ser seu chefe ou superior hierárquico, punindo-a por essas recusas desvalorizando sistematicamente o seu trabalho ou conduzindo-a ao despedimento.

Compreender e explicar

Contextos organizacionais

O problema da tolerância ou da cultura de assédio como prática comum.

Situação e de assimetria de poder ocorre quando um empregador deseja despedir um/a trabalhador/a e cria um ambiente de trabalho hostil, intimida, ameaça ou persegue o trabalhador ou trabalhadora com o objectivo de fazer com que ele se despeça.



03.

Operacionalização dos conceitos de assédio moral e sexual

Insinuações Sexuais

- Piadas ou comentários sobre o seu aspecto que o tenham ofendido.
- Piadas ou comentários ofensivos de sobre o seu corpo.
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

Atenção sexual não desejada

- Olhares insinuantes.
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.
- Convites para encontros indesejados.
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de TIC.
- Telefonemas, sms, emails ou imagens de carácter ofensivo.
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada

ASSÉDIO SEXUAL

Contacto físico indesejado

- Tocar, mexer, apalpar, beijar, etc.
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.

Aliciamento

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas profissionais.

Isolamento social

Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas.

Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.

Perseguição profissional

Definição de objectivos impossíveis de atingir.

Desvalorização sistemática do trabalho.

Funções desadequadas.

ASSÉDIO MORAL

Intimidação

Ameaças sistemáticas de despedimento.

Ter sido alvo de situações de stress com o objectivo de provocar descontrolo.

Humilhação pessoal

Ter sido humilhado devido a características físicas, psicológicas ou outras.

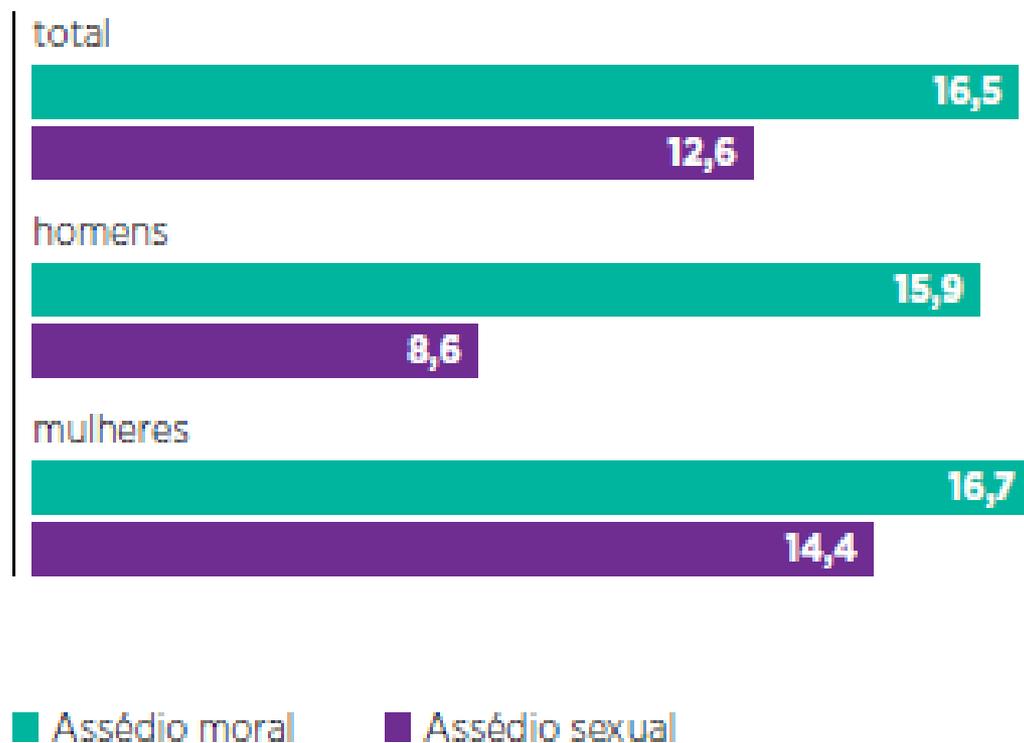


04. Resultados de pesquisa

Assédios no trabalho em Portugal

- Em 2015, os números que se atingem em Portugal, tanto do assédio sexual como moral, são muito expressivos e superiores aos que se verificam na média dos países europeus.
- Quanto ao **assédio sexual em Portugal atinge-se valores de 12,6% (HM) enquanto na média dos países europeus estes valores se situavam nos 2% em 2010** (Eurofound, 2015: 16).
- Quanto ao **assédio moral a relação é de 16,5% em Portugal para 4,1% na média dos países europeus** (Eurofound, 2015: 16).

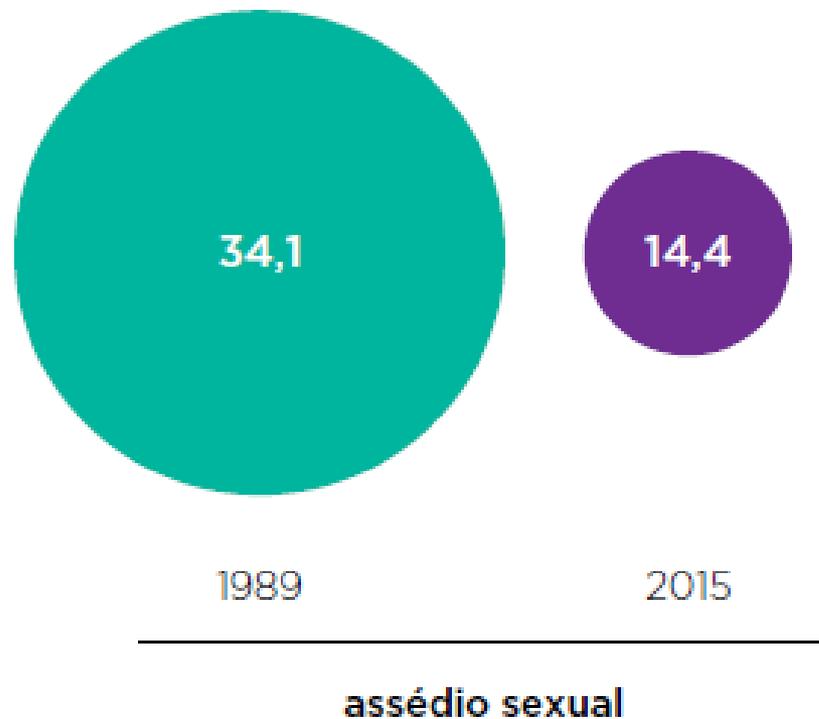
Assédio moral e sexual no trabalho em Portugal (%)



**Assédio sexual no local
de trabalho: as mulheres
25 anos depois**

- Comparando 1989 e 2015 regista-se a diminuição da frequência com que as mulheres são alvo assédio sexual:
 - A proporção de mulheres que refere situações de assédio no local de trabalho diminuiu de 34% para cerca de 14%

**Assédio sexual
sobre mulheres em
Portugal, em 1989 e
em 2015 (%)**



- Comparando resultados de 1989 com os de 2015 percebemos como as grandes transformações que marcam a sociedade portuguesa nestes 25 anos também se revelam na forma como as mulheres em idade ativa passaram a conhecer os seus direitos enquanto mulheres, cidadãs e trabalhadoras.
 - Maior clareza na identificação de situações de assédio sexual por parte das mulheres;
 - Maior capacidade de reação por parte das mulheres alvo de assédio sexual (da inação para a demonstração imediata de desagrado).

Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015 – insinuações sexuais (%)

insinuações sexuais

comentário ordinário a uma parte do seu corpo

50

comentário ordinário à beleza física

37,1

comentário ordinário à maneira de vestir

30,7

piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual

84,2

piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo

72,9

piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto

65,8

■ 1989 Mulheres

■ 2015 Mulheres

Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015 – atenção sexual não desejada (%)

atenção sexual não desejada

proposta de natureza sexual

94

fazer um convite com segundas intenções

76,5

dirigir um olhar como se a despisse com os olhos

49,5

perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada

69,8

olhares insinuantes

62,7

telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos

87,5

propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms, sites ou redes sociais

88,7

propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual

92,4

convites para encontros indesejados

84,7

■ 1989 Mulheres

■ 2015 Mulheres

Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015 – contacto físico indesejado e agressão sexual (%)

contacto físico indesejado e agressão sexual

violar

98

agarrar/beijar

94

apalpar

94

tocar/mexer

92

agressão ou tentativa de agressão sexual

93,4

contactos físicos não desejados
(tocar, mexer, apalpar, beijar ou tentar beijar)

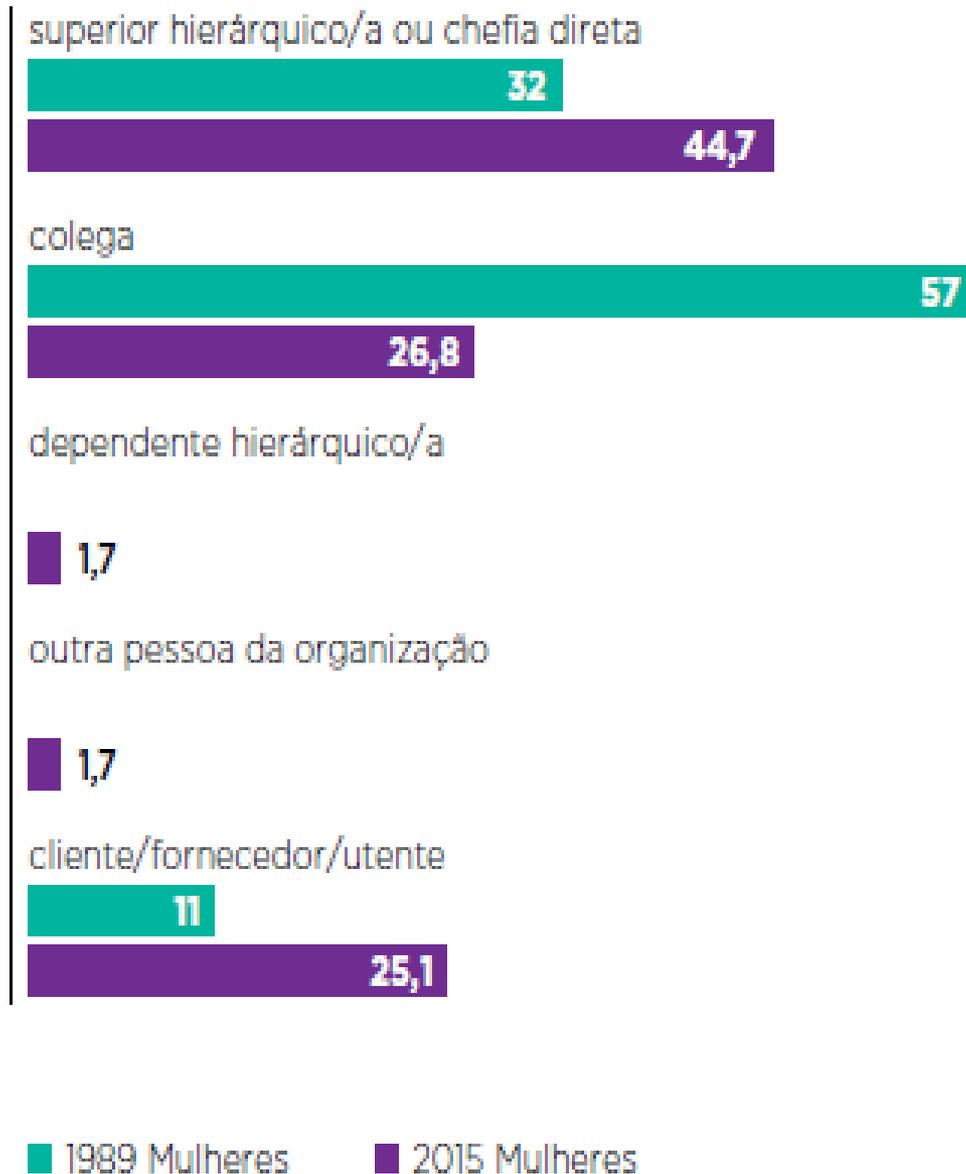
93,3

■ 1989 Mulheres

■ 2015 Mulheres

Na maior parte das situações, em 1989 os/as autores/as eram maioritariamente colegas de trabalho (57%) enquanto em 2015 são superiores hierárquicos/as ou chefias diretas (44,7%).

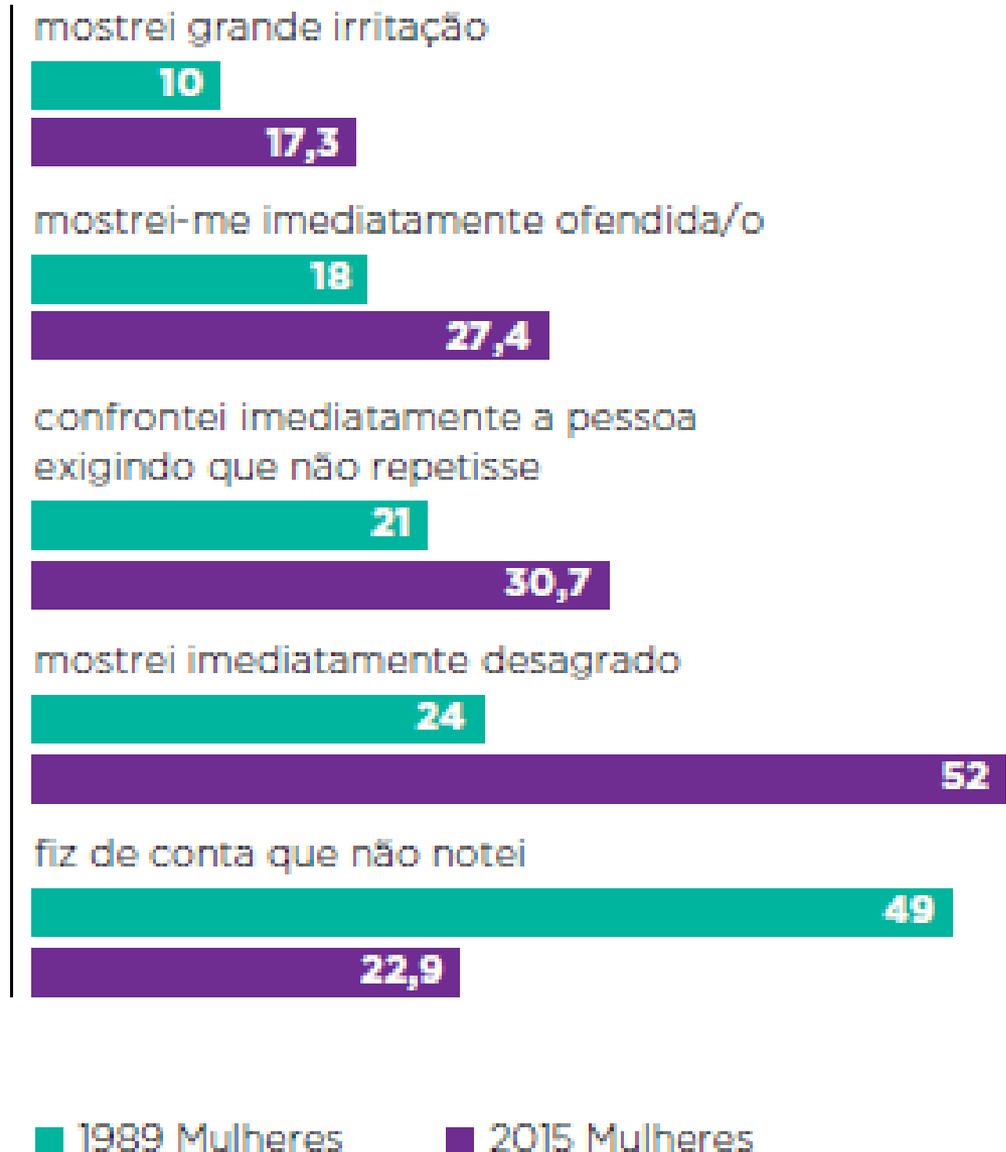
Autores/as do assédio sexual sobre mulheres em Portugal, em 1989 e em 2015 (%)



As reações imediatas às situações de assédio em 2015 envolvem o confronto do outro mostrando desagrado imediato (52%), revelando que se interpreta a situação como intolerável, ofensiva e não se admite a sua repetição, enquanto em 1989 fazer de conta que não se notou a situação era a reação mais frequente (49% das mulheres).

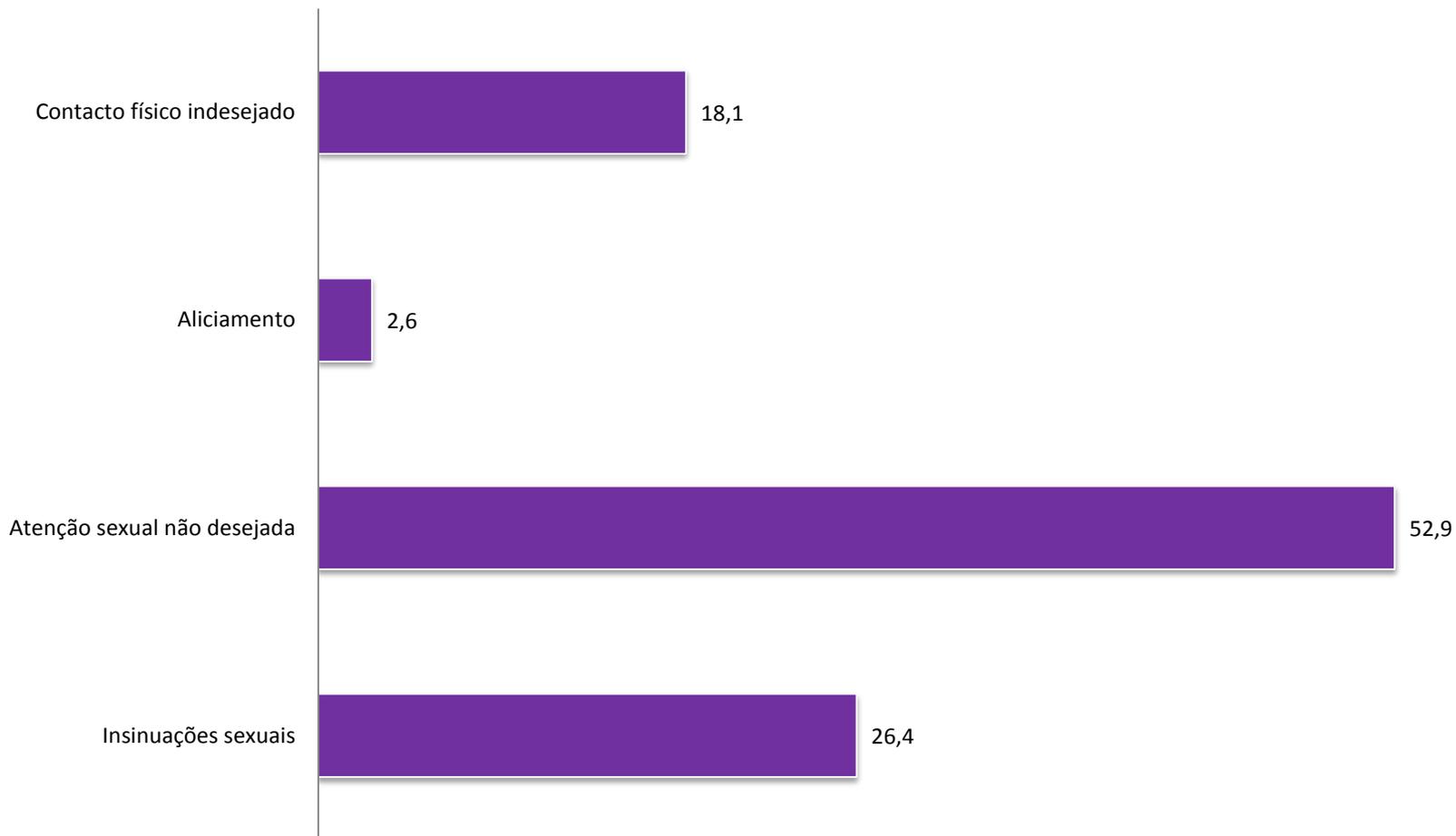
Em 2015 são apenas 22,9% as mulheres que fazem de conta que não notam uma situação que, em resposta ao inquérito, identificam como prática de assédio sexual.

Reacções das mulheres ao assédio sexual, em 1989 e em 2015 (%)

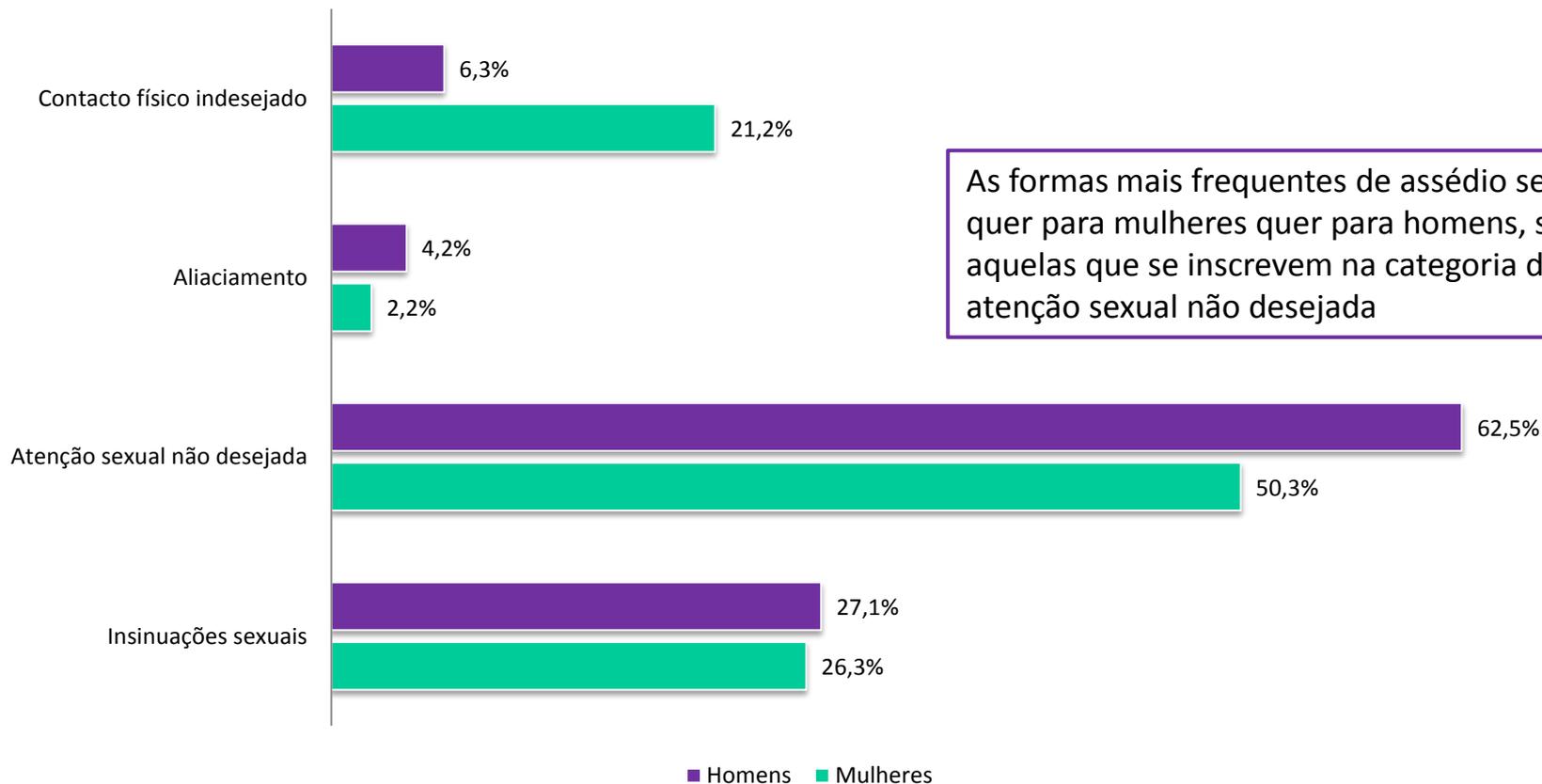


Assédio sexual no local de trabalho (2015)

Tipos de assédio sexual no local de trabalho, 2015 (%)

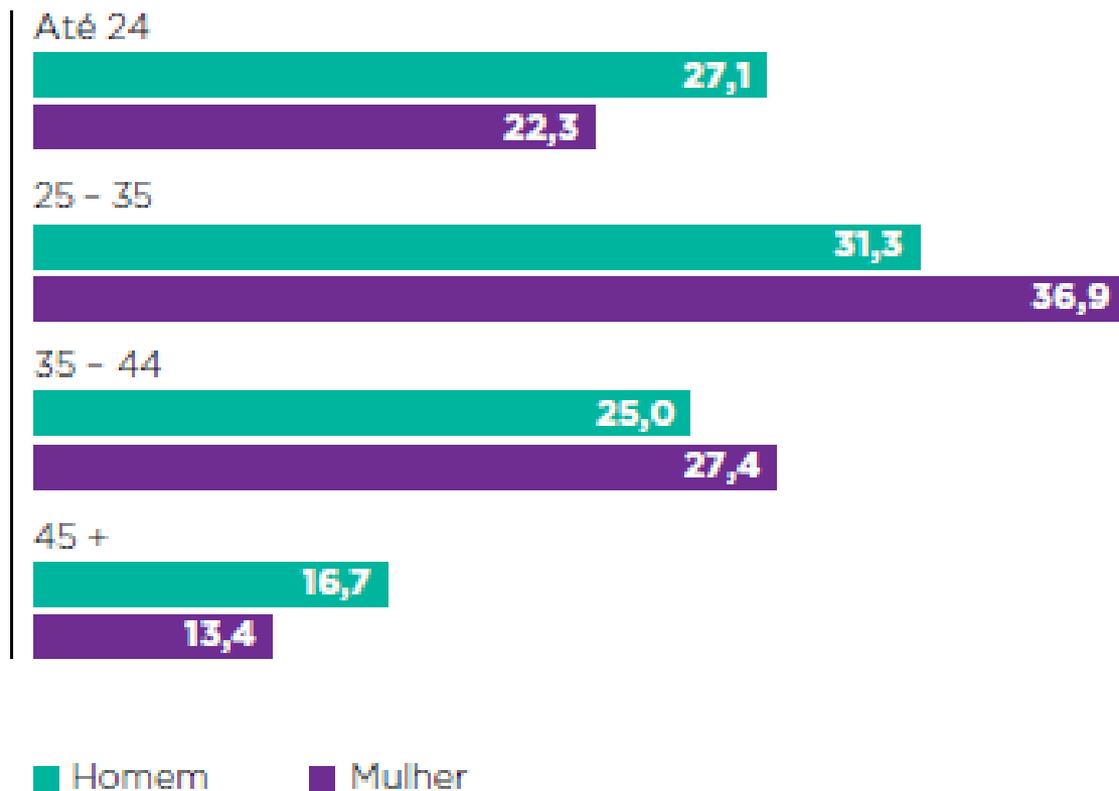


Tipos de assédio sexual no local de trabalho, 2015, por sexo (%)



As formas mais frequentes de assédio sexual, quer para mulheres quer para homens, são aquelas que se inscrevem na categoria da atenção sexual não desejada

Assédio sexual por grupo etário e sexo (%)



sector de atividade

Os sectores de atividade mais representativos das situações de assédio sexual vividas pelas mulheres são:

Comércio por grosso ou retalho (20,9%);

Alojamento, restauração e similares (14,1%);

Atividades de saúde humana e apoio social (12,4%).

Os sectores de atividade onde é mais frequente acontecer assédio sexual entre os homens são:

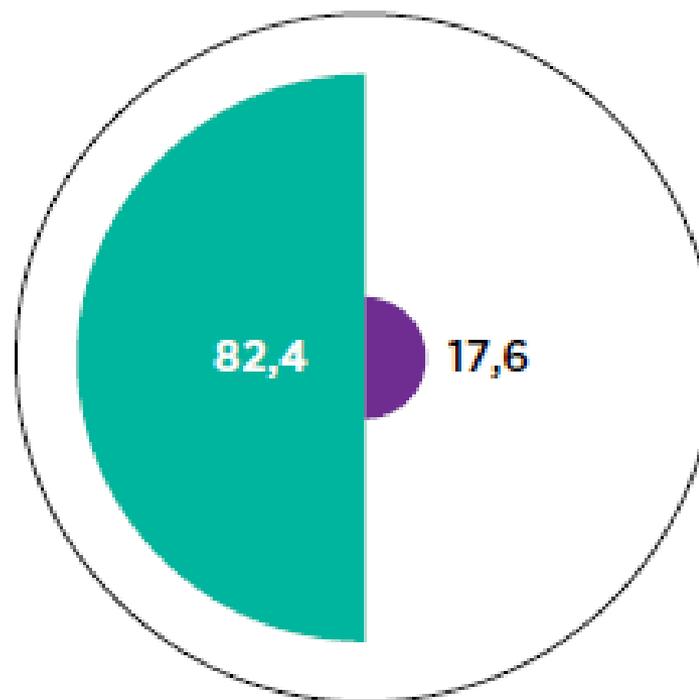
Alojamento, restauração e similares (14,9%);

Construção (12,8%);

Indústria /Atividades de consultoria científicas, técnicas e similares (10,6%);

- O assédio sexual é mais frequentemente da autoria de homens, sobre mulheres e sobre outros homens e afeta mais frequentemente mulheres.
- Trata-se de uma manifestação de domínio masculino e tornando o local de trabalho um lugar de reprodução de crenças e de práticas de discriminação de género prevalentes na sociedade portuguesa. Evidenciam-se assim as claras desigualdades de género, de poder e perante a sexualidade de que as mulheres são as principais vítimas.

Autores de assédio sexual no local de trabalho, por sexo (%)



■ Autor Homem ■ Autora Mulher

Autores e vítimas de assédio sexual, por sexo (%)

Assédio heterossexual

A quase totalidade das mulheres alvo de assédio sexual tiveram como agressor um homem. Os homens são na maioria das situações assediados por mulheres (64,6%).

Assédio homossexual

5% das mulheres foram sexualmente assediadas por outras mulheres. 35,4% dos homens alvo foram assediados por outros homens.

alvo do incidente

mulher

5,0

95,0

homem

64,6

35,4

■ Autora do incidente mulher

■ Autor do incidente homem

O assédio sexual é mais frequentemente praticado por superiores hierárquicos/as e chefias diretas sobre pessoas numa posição hierárquica inferior na organização – tratando-se de uma manifestação de uso abusivo de poder e tornando o local de trabalho um lugar de vulnerabilidade social por causa das relações de dependência que se criam e são mantidas por quem delas beneficia e/ou tira proveito.

Tipos de autores/as e mulheres alvo (%)

A configuração vertical de sentido descendente assume particular relevância

Tipos de autores/as e homens alvo (%)

mulher alvo de assédio sexual

cliente/fornecedor/utente

25,1

outra pessoa da organização

1,7

dependente hierárquico/a

1,7

colega

26,8

superior hierárquico/a ou chefia direta

44,7

homem alvo de assédio sexual

cliente/fornecedor/utente

29,2

dependente hierárquico/a

6,3

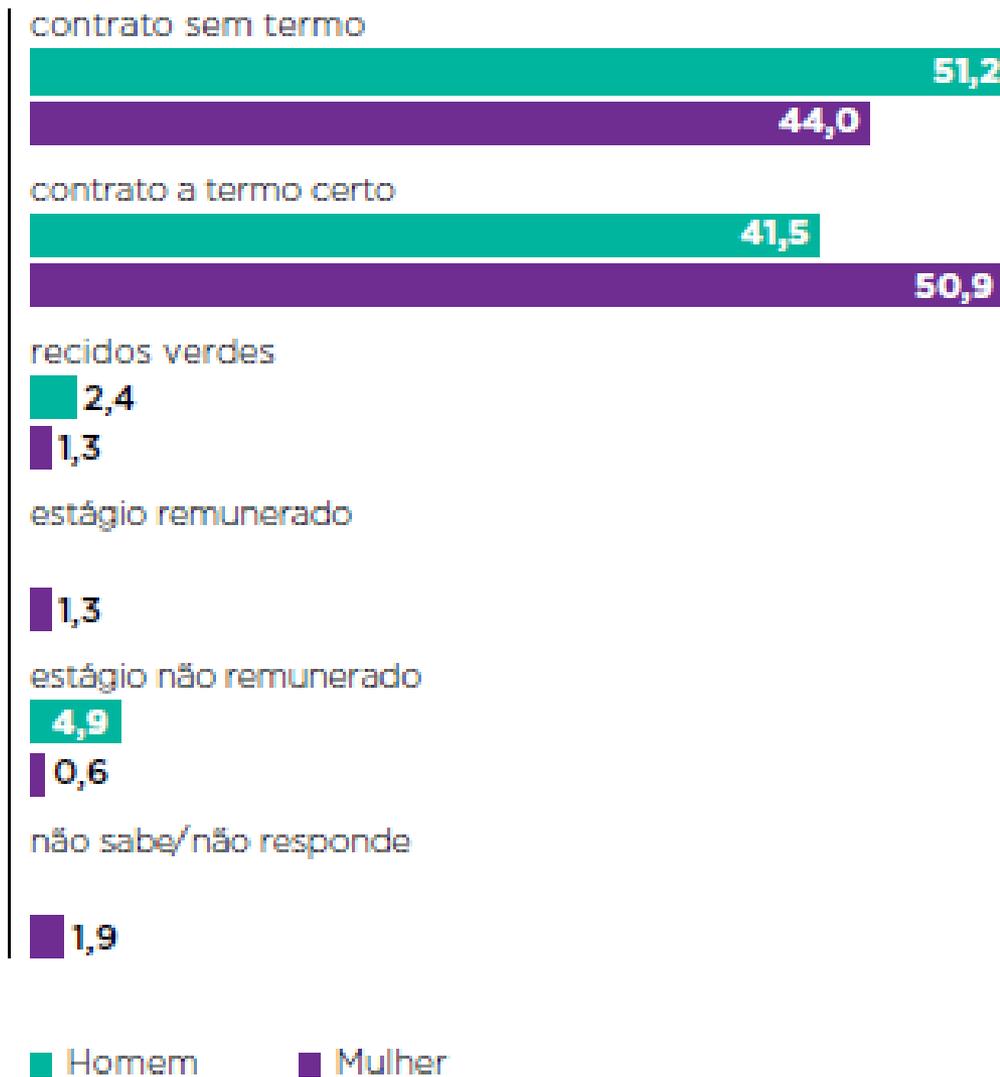
colega

31,3

superior hierárquico/a ou chefia direta

33,3

Assédio sexual por tipo de contrato e sexo (%)



**Assédio moral no
trabalho em Portugal,
2015**

Em 2015 verifica-se que **16,5%** da população activa portuguesa ao longo da sua vida profissional já **viveu alguma vez uma situação de assédio moral.**

Comparando com outros países europeus, Portugal apresenta um registo muito elevado. Com efeito, os valores de *Bullying and Harrasment* registados pelo *European Working Conditions Survey*, apontavam em média para valores de 4,1% (Eurofound 2015: 16).

Assédio moral no local de trabalho, 2015 (%)

assédio moral

total



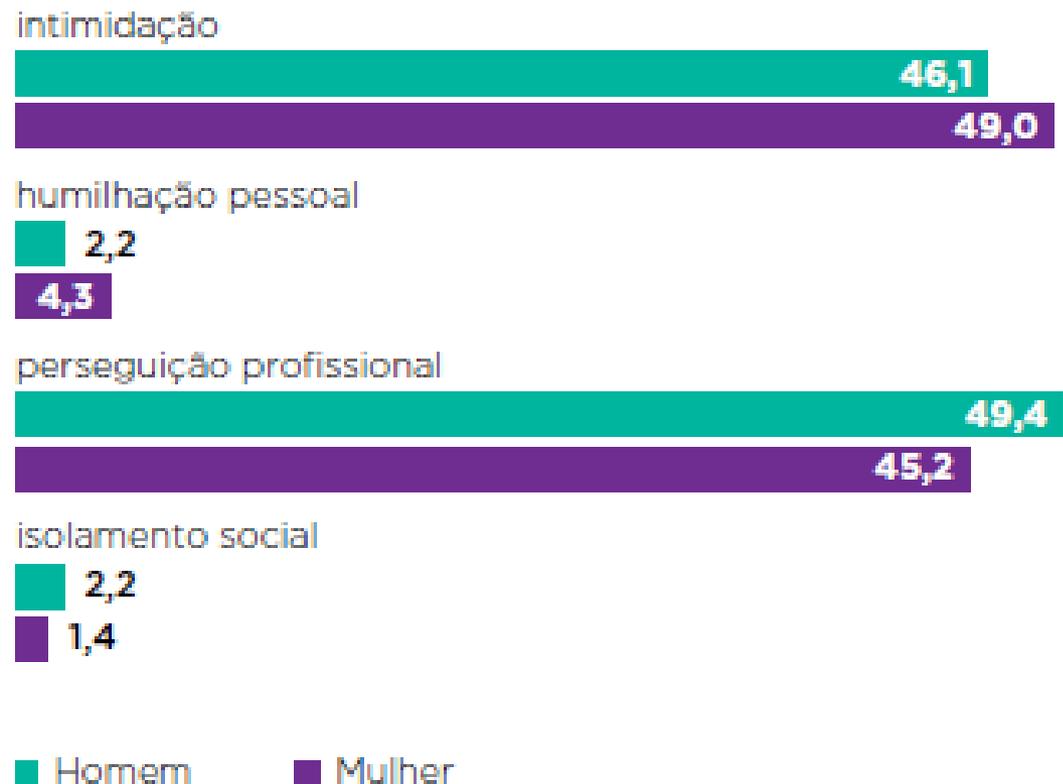
mulheres



homens



Tipos de assédio moral no local de trabalho, por sexo (%)



Mulheres – intimidação

ser-se mulher define um lugar de fragilidade e aceitação resignada

Homens – perseguição profissional

ser-se homem implica uma dose de agressividade e de competição.

Indicadores de assédio moral, por sexo (%)

Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas de trabalho

■ 2,2

■ 1,0

Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com as chefias

■ 0,5

Ter sentido que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado

■ 27,0

■ 31,3

Ter sentido que lhe definiram objetivos e prazos impossíveis de atingir

■ 15,7

■ 9,1

Ter sentido que lhe atribuíram de forma sistemática e recorrente funções desadequadas à sua categoria profissional

■ 6,7

■ 4,8

Ter-se sido sistematicamente humilhado devido a características físicas, psicológicas, ou outras

■ 2,2

■ 4,3

Sentir-se constantemente alvo de ameaças de despedimento

■ 7,9

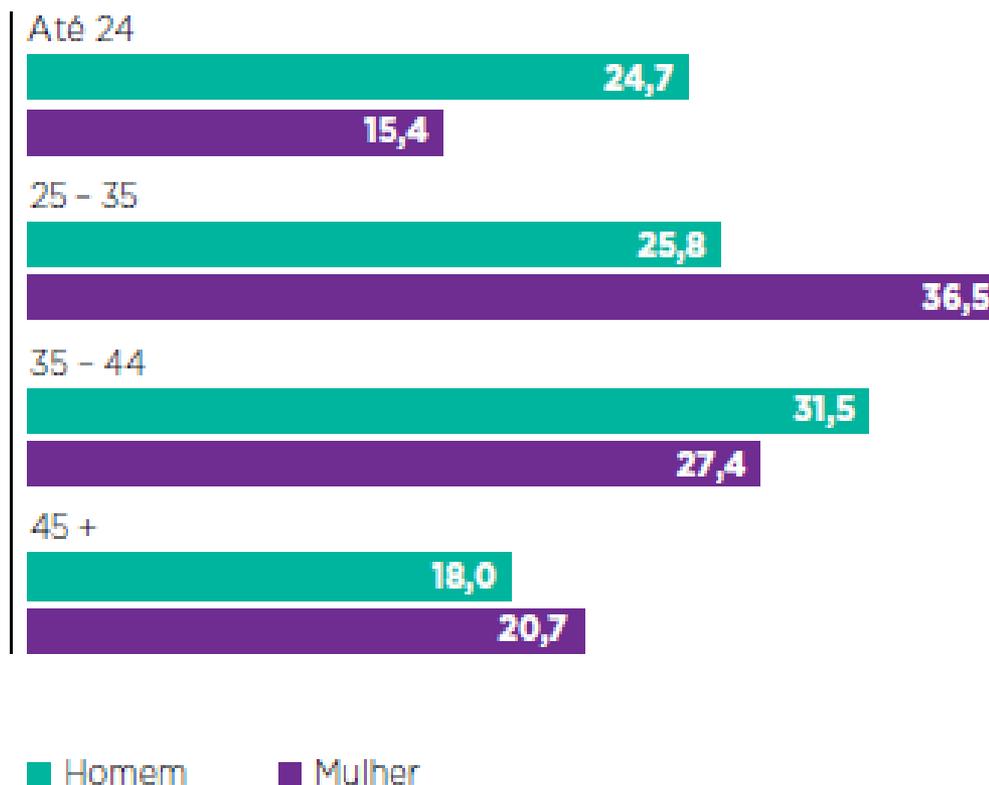
■ 7,2

Ser sistematicamente alvo de situações de stress com o objetivo de o/a levar ao descontrolo

■ 38,2

■ 41,8

Assédio moral por grupo etário e sexo (%)



sector de atividade

Os sectores de atividade mais representativos das situações de assédio moral vividas pelas mulheres são:

Alojamento, restauração e similares (16,9%);

Comércio por grosso ou retalho (16,4%);

Atividades administrativas e dos serviços de apoio (9,7%).

Os sectores de atividade onde é mais frequente acontecer assédio moral entre os homens são:

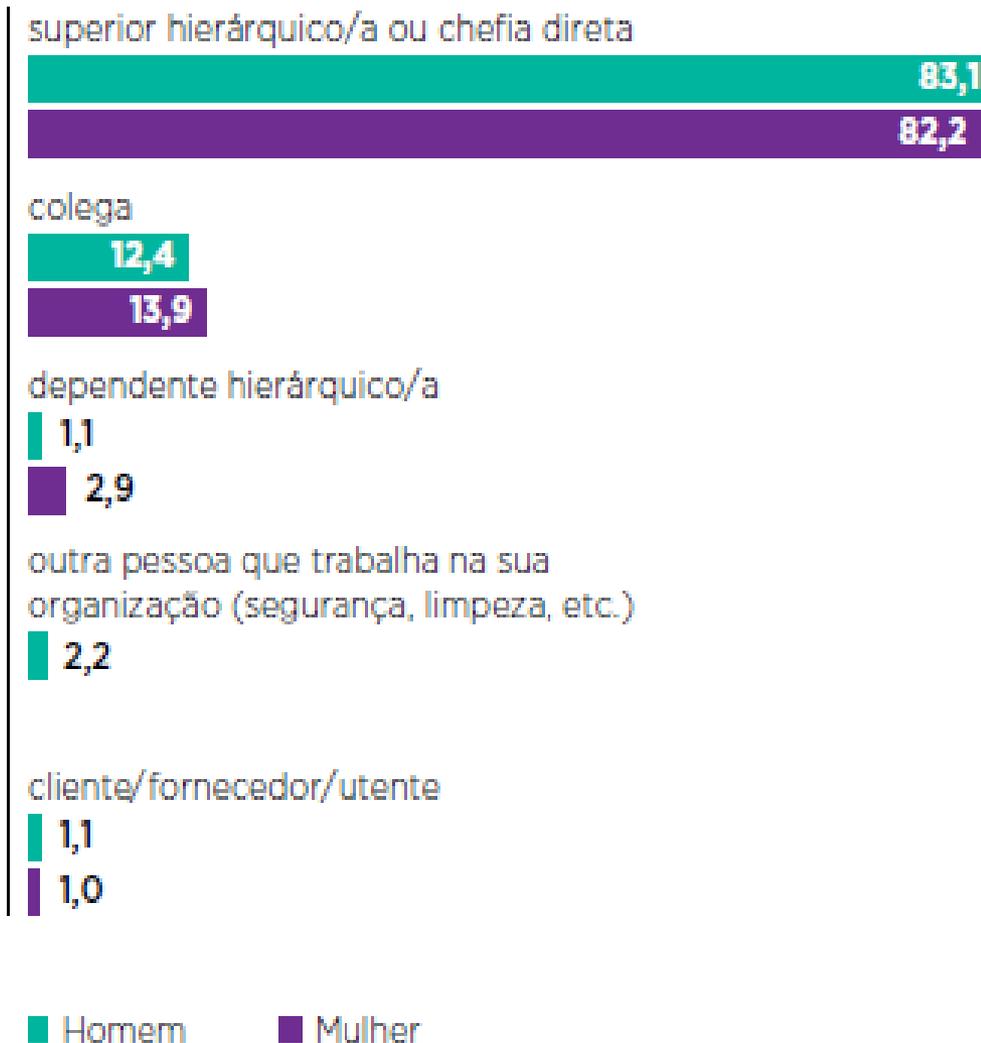
Comércio por grosso ou retalho (17%);

Alojamento, restauração e similares (15,9%);

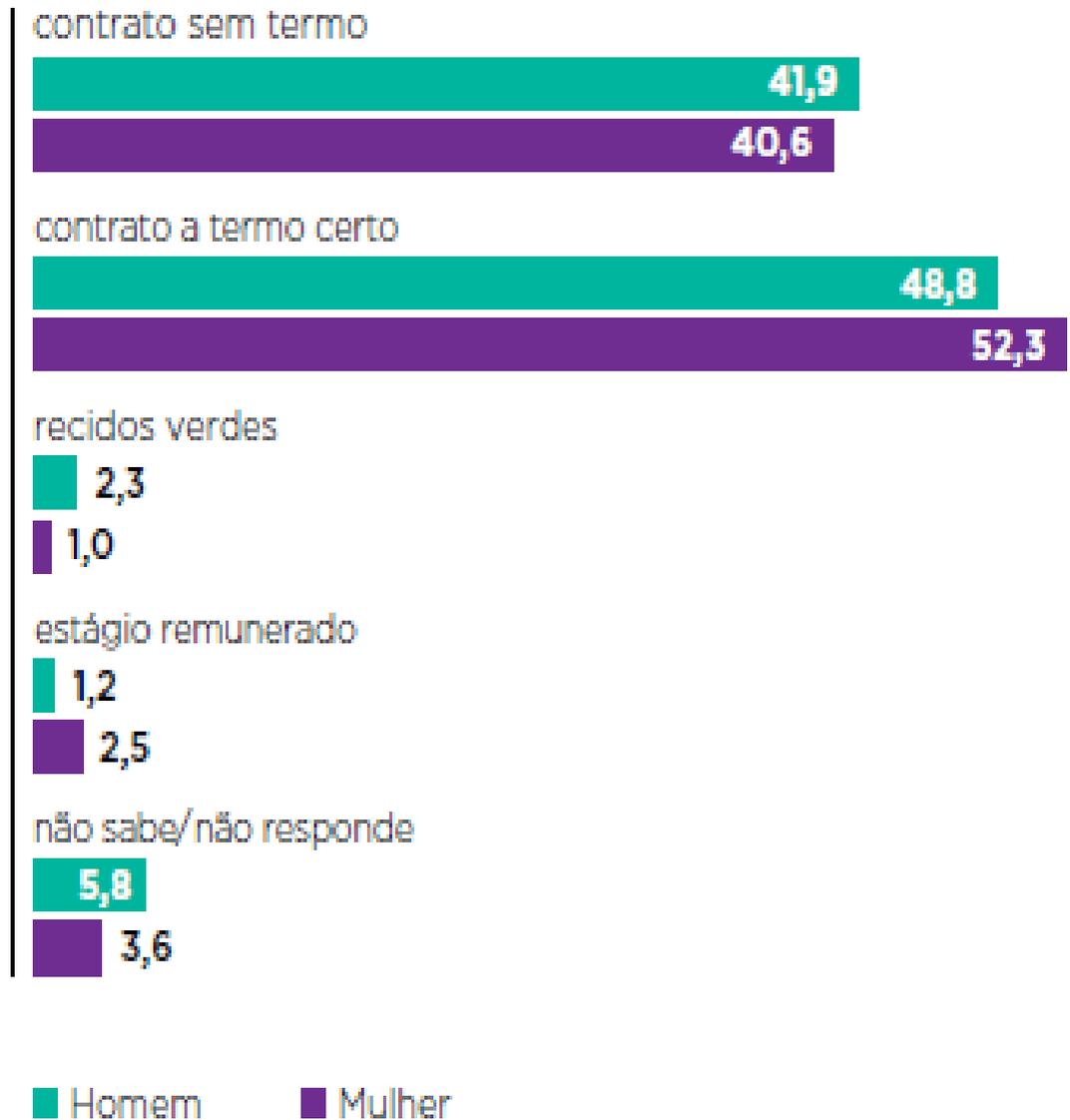
Construção (12,5%).

- Tal como no caso do assédio sexual, o assédio moral é mais frequentemente praticado por superiores hierárquicos/as e chefias diretas sobre pessoas numa posição hierárquica inferior na organização
- Trata-se de uma manifestação de uso abusivo de poder e tornando o local de trabalho um lugar de vulnerabilidade social por causa das relações de dependência que se criam e são mantidas por quem delas beneficia e/ou tira proveito.

Autoria do assédio moral, por sexo da pessoa alvo (%)

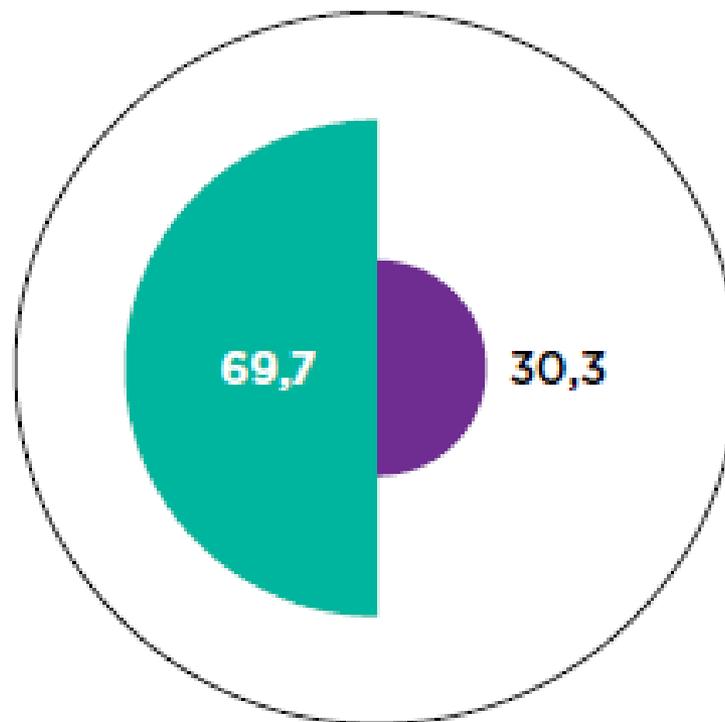


Assédio moral por tipo de contrato e sexo (%)



- Embora de forma menos assimétrica do que no caso do assédio sexual, verifica-se que o assédio moral é mais frequentemente da autoria de homens, sobre mulheres e sobre outros homens e afeta mais frequentemente mulheres.
- Trata-se de uma manifestação de domínio masculino e tornando o local de trabalho um lugar de reprodução de crenças e de práticas de discriminação de género prevalentes na sociedade portuguesa.

Autoria do assédio moral, por sexo (%)



■ Autor Homem ■ Autora Mulher

Autoria do assédio moral, por sexo do autor e da pessoa alvo (%)

autor de assédio moral

homem



mulher



■ Alvo Homem

■ Alvo Mulher



Mitos e factos sobre assédio sexual

MITO

- **O assédio sexual não é um problema grave e apenas afecta as mulheres.**

FACTO

- **O assédio sexual é uma prática e um problema relativamente generalizado, afectando mulheres e homens no trabalho.**
- **O facto de haver mais mulheres assediadas está relacionada com uma longa tradição de desigualdade de género (trabalho e sexualidade)**

MITO

- **As pessoas convidam ou provocam o assédio sexual pela sua forma de vestir ou pelo seu comportamento no trabalho.**

FACTO

- **Todas as pessoas (homens ou mulheres) podem ser vítimas de assédio sexual, independentemente da sua forma de vestir ou agir.**
- **Independentemente da forma de se vestirem e de se apresentarem no trabalho as pessoas não provocam, não convidam e não desejam situações de assédio sexual.**
- **Apontar a forma de vestir ou a maneira de estar no trabalho como causas para se ser assediado é inverter a responsabilidade e a culpa nas situações de assédio: do assediador/a para o assediado/a.**

MITO

- **É inofensivo dirigir comentários (sobre o corpo, aparência, modo de vestir ou de cariz sexual) a uma pessoa no trabalho. Quem leva a mal este tipo de situações não tem sentido de humor.**

FACTO

- **Comentários (sobre o corpo, aparência, modo de vestir ou de cariz sexual) são formas de assédio.**
- **Qualquer forma de assédio coloca em causa o bem estar no local de trabalho, a qualidade das relações profissionais, a produtividade e o desempenho profissional das pessoas afectadas.**
- **Para além das consequências laborais, as pessoas assediadas podem sofrer emocional e fisicamente.**

MITO

- **É inofensivo tocar, beliscar ou apalpar uma pessoa no trabalho. Quem leva a mal este tipo de situações não tem sentido de humor.**

FACTO

- **Tocar, massajar, beliscar ou apalpar são formas de assédio – quando persistentes apesar de indesejadas e/ou ofensivas.**
- **Qualquer forma de assédio coloca em causa o bem estar no local de trabalho, a qualidade das relações profissionais, a produtividade e o desempenho profissional das pessoas afectadas.**
- **Para além das consequências laborais, as pessoas assediadas podem sofrer emocional e fisicamente.**

MITO

- **Dizer firmemente ‘não’ é suficiente para acabar com uma situação de assédio sexual.**

FACTO

- **Dizer não a uma situação de assédio sexual pode não ser suficiente para que ela termine.**
- **Pelo contrário, muitos casos de assédio sexual no trabalho começam precisamente após um ‘não’ a uma qualquer aproximação romântica e sexual (não assédio).**
- **Este mito aponta ao assediado/a como responsável pelo assédio que sofreu, porque não terá sido capaz de dizer ‘não’.**
- **Assediado/a pode ter falta de poder para dizer ‘não’ ou para reagir de qualquer outra forma.**

MITO

- **Há um tipo específico, ou perfil específico, de pessoas que cometem assédio sexual no trabalho.**

FACTO

- **Qualquer pessoa no local de trabalho pode cometer assédio sexual.**
- (patrões, superiores hierárquicos ou chefes directos; colegas de trabalho; outras pessoas da organização; clientes, fornecedores ou utentes)

MITO

- **As pessoas chamam assédio sexual a aproximações românticas e sexuais que podem acontecer no local de trabalho.**

FACTO

- **Aproximações românticas e sexuais no local de trabalho não são assédio sexual.**
- **O assédio sexual no local de trabalho pressupõe a persistência de contactos, comentários e olhares, rejeitados e considerados ofensivos por parte de quem os recebe.**

MITO

- **Só as mulheres é que são sexualmente assediadas, só os homens é que assediam sexualmente.**

FACTO

- **Qualquer pessoa, independentemente do seu sexo e da sua orientação sexual, pode ser assediado/a ou assediador/a.**

MITO

- **O assédio sexual acontece sempre entre um homem e uma mulher.**

FACTO

- **O assédio sexual acontece entre pessoas de sexo diferente, bem como entre pessoas do mesmo sexo.**

MITO

- **O assédio sexual implica contacto físico. Sem contacto físico não há qualquer tipo de assédio sexual.**

FACTO

- **O assédio sexual não é apenas físico e não existe apenas com o contacto físico. Comentários e olhares também podem ser formas de assédio sexual.**

MITO

- **O assédio é sempre verbal.**

FACTO

- **Falar ou a forma de falar não é componente necessária para que exista uma situação de assédio sexual.**

MITO

- **Foi um elogio, não foi assédio.**

FACTO

- **Um comentário que se julga elogioso pode ser considerado ofensivo por outros.**
- **Mesmo que alguém esteja tentar ser simpático ou sedutor, os seus comportamentos podem ser considerados ofensivos por outros.**

MITO

- **Não pode ser assédio sexual! Ele/ela estava apenas a brincar! Foi um mal-entendido!**

FACTO

- **Piadas e brincadeiras podem ser consideradas ofensivas por outros/as.**

MITO

- **Se o assédio sexual se passar fora do local de trabalho ou fora do normal horário de trabalho já não é assédio sexual.**

FACTO

- **Mesmo os episódios que ocorram fora do local ou do horário de trabalho são considerados assédio sexual.**
- **As pessoas estão ligadas entre si por vínculos profissionais.**
- **Aplica-se na utilização de novas tecnologias de informação e comunicação – expansão do local de trabalho.**

MITO

- **O assédio sexual é motivado pelo desejo sexual.**

FACTO

- **Não é apenas o desejo sexual que motiva uma situação de assédio sexual. Exercer autoridade também é motivo para o assédio sexual.**

MITO

- Se eu ignorar a situação de assédio de que estou a ser vítima, isto vai acabar por passar.

FACTO

- **Ignorar ou fazer de conta que não estou a ser vítima de assédio sexual não faz com que a situação passe.**
- **Ignorar o assédio sexual pode agravar a situação.**
- **Se o/a assediado/a ignorar o que lhe está a acontecer, isso pode ser interpretado pelo/a agressor/a como encorajamento.**
- **Geralmente, o/a assediador/a é persistente nos seus actos e não pára o seu comportamento.**

MITO

- **O assédio sexual no local de trabalho apenas ocorre quando existe uma diferença hierárquica entre as pessoas envolvidas.**

FACTO

- **Embora seja mais frequente nestes casos de assimetria de poder no trabalho, não acontece exclusivamente nestas situações.**
- **O assédio sexual pode ocorrer com frequência entre colegas de trabalho.**
- **O assédio sexual pode ocorrer com clientes, fornecedores ou utentes.**
- **O assédio sexual pode ser provocado por outras pessoas que trabalham na organização (segurança, limpeza, etc.)**

MITO

- **Qualquer forma de aproximação romântica ou sexual entre pessoas que trabalham na mesma organização é considerada assédio sexual.**

FACTO

- **Assédio sexual consiste em actos sistemáticos de aproximação sexual (verbal ou física) indesejados para a outra pessoa.**

MITO

- **O assédio sexual é inofensivo.**

FACTO

- **O assédio sexual é humilhante e degradante.**
- **O assédio sexual pode colocar em risco carreiras profissionais e o bom ambiente no local de trabalho.**



Quizz sobre assédio moral

1 O assédio moral não existe, trata-se apenas de discussões de trabalho.

FALSA

Assédio moral é um comportamento sistemático de humilhação pessoal ou perseguição profissional.

- 2 O assédio moral não existe, o que acontece é o confronto de personalidades entre pessoas que trabalham na mesma organização.**
- FALSA**
- Não é um confronto de personalidades. Trata-se de uma atitude sistemática e com grau de consciência por parte de quem faz.

3 O assédio moral é sempre causado por mal entendidos e por falta de sentido de humor.

FALSA

A falta de sentido de humor não justifica as situações de assédio moral. Na medida em que se a pessoa alvo se sente humilhada ou ofendida com determinada atitude ela deve, simplesmente, terminar.

4 Enviar mensagens (sms, emails, etc) sobre características físicas e pessoais (religião, orientação sexual, etc.) de uma/um colega não tem qualquer importância.

FALSA

O assédio moral pode ocorrer por via electrónica: pressão para objectivos e prazos inalcançáveis, comentários e de desvalorização sistemática do trabalho, comentários humilhantes acerca de características físicas ou outras. Estas situações tornam-se particularmente graves se as mensagens electrónicas têm como destinatários o colectivo dos trabalhadores (por exemplo).

5 As mulheres assediam moralmente os homens.

VERDADEIRA

Sim, é verdade as mulheres assediam moralmente os homens. Contudo é mais comum entre as mulheres autoras de assédio moral escolherem como seus alvos preferenciais outras mulheres. Os homens assediam tanto mulheres como homens.

6 O assédio moral só pode acontecer entre pessoas que ocupam posições hierárquicas diferentes na mesma organização.

FALSA

Não. Pode ocorrer entre colegas de trabalho. Uma situação que não será incomum se se tiver em consideração os contextos crescentemente competitivos do trabalho.

7 As mulheres são as principais pessoas alvo de assédio moral.

VERDADEIRA

É verdade. Tal como acontece com o assédio sexual. Uma posição de fragilidade que deriva, pelo menos parcialmente, da concepção do lugar das mulheres no mundo do trabalho e na sociedade em geral.

8 O assédio moral é apenas FALSA

uma forma das organizações se tornarem mais produtivas e competitivas (competição interna entre trabalhadores).

Não. O assédio moral pode ser confundido com a pressão para aumento da produtividade. Aliás, muitas vezes essas práticas de pressão e motivação podem ganhar contornos de assédio moral. Contudo, o assédio moral produz resultados inversos: baixa de produtividade e insatisfação com o trabalho.

9 O assédio moral tem sempre como objectivo o despedimento do/a trabalhador/a.

FALSA

Não. Apesar de muitas vezes as práticas de assédio moral poderem ser utilizadas como instrumento para acelerar o despedimento (ou acordos para a cessão de contratos de trabalho), a verdade é que não se limita a estas circunstâncias.

**10 O assédio moral É verdade.
provoca humilhação e
medo a quem o sofre.**

Recomendações para combater os assédios no plano organizacional

- **Como prevenir e apoiar as situações de assédio no contexto organizacional?**

Intervenção em dois planos:

1.

No plano proactivo

Ações de **prevenção primária**.

2.

No plano reparador

Ações de **prevenção secundária e terciária**, isto é, quando o assédio já ocorreu, reparando os danos ou prejuízos causados no clima organizacional, nos processos de trabalho e sobre a pessoa alvo de assédio.

Plano proativo | reconhecimento e medidas a adpotar (I)

1.

Reconhecimento do assédio como problema existente no local de trabalho, sem negar evidências, nem desvalorizar o impacto negativo do assédio sobre as pessoas alvo, sobre o clima organizacional e as relações de trabalho;

2.

As organizações podem criar (de novo) ou identificar com clareza um **organismo**, um **departamento** ou pessoa responsável pela identificação de situações de assédio;

Plano proativo | reconhecimento e medidas a adpotar (II)

3.

A condenação inequívoca e explícita de assédio nas relações de trabalho, inscrevendo-o este princípio na sua declaração ou **código de ética** e mesmo no texto do contrato a estabelecer com os trabalhadores e as trabalhadoras;

4.

A publicação e divulgação de uma política de censura e combate ao assédio;

Plano proativo | reconhecimento e medidas a adpotar (III)

5. A definição e implementação de um mecanismo efetivo de denúncia de situações de assédio, permitindo aconselhamento e informação (anonimato na denúncia, uma intervenção protetora em que o sigilo é garantido);

6. A previsão dos procedimentos ou a definição de um protocolo de atuação a acionar nos casos de assédio, (tempo mínimo de resposta, sistemas e formas de suporte e/ou de apoio)

7. O desenvolvimento de um mecanismo de registo de situações de assédio no processo individual de quem pratica assédio;

Plano proativo | reconhecimento e medidas a adpotar (IV)

8. A integração de **questões referentes a situações de assédio** nos questionários ou instrumentos similares de **avaliação da satisfação** de trabalhadores/as com o seu ambiente de trabalho;

9. A falsa declaração deve estar prevista devendo estar definida enquanto conduta desrespeitosa e atentatória da dignidade de pessoas que efetivamente são vítimas de assédio (responsabilizar quem denuncia pelos seus atos de modo eticamente responsável e não com a finalidade de prejudicar outra pessoa ou a organização)

Plano reparador

1. As queixas devem ser analisadas e tratadas com **celeridade** (princípios de dignidade, confidencialidade, imparcialidade e igualdade de tratamento).
2. Deverão ser tomadas **medidas adequadas** contra os/as autores/as desses atos, que poderão **ir da sanção disciplinar ao despedimento**, e as vítimas serão assistidas na sua reinserção, se tal for necessário.
3. Os procedimentos devem ter em consideração que é do interesse de todas as partes agir com **a discrição necessária** não devendo ser divulgada qualquer informação a outras partes não envolvidas no caso.
4. As queixas devem ser **sustentadas com informações circunstanciadas**, não são toleradas acusações falsas, podendo ser os autores alvo ação disciplinar; uma assistência externa poderá ser útil.

Para combater os assédios

- 1) Ter em consideração os contextos organizacionais difíceis em que as pessoas se encontram muitas vezes, no contexto atual, a trabalhar;
- 2) A falta de informação; as pessoas não sabem em que local (entidade) ou a quem (agente profissional) pedir informações e/ou não sabem a quem podem dirigir a sua queixa dentro da organização;
- 3) A pessoa pode tomar consciência de que é alvo de assédio quando já se encontra num estado de grande fragilidade emocional e de vulnerabilidade em relação a quem a assedia;
- 4) Ter em consideração que as pessoas nesta situação podem ser duplamente vitimizadas. Por não confiarem nos/as empregadores/as, nos/as superiores/as hierárquicos/as, nem nas instituições para as protegerem acabam por se despedir, ou auto excluir de outra forma;

Em síntese, para atuar e combater o assédio é necessário agir em várias frentes:

Cultural – censura social.

Organizacional – informação, promoção da concertação e do diálogo social.

Jurídico – informação e formação.

Político – fazer cumprir a constituição, promoção de ações, como estas, do lugar institucional.