



**MANUAL DE FORMAÇÃO PARA PREVENIR E
COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL
NO LOCAL DE TRABALHO**
trilhos para a tolerância zero

Bernardo Coelho
Anália Torres
Dália Costa
Helena Sant'Ana
Isabel Sousa

Abril de 2016



**MANUAL DE FORMAÇÃO PARA PREVENIR E
COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL
NO LOCAL DE TRABALHO**
trilhos para a tolerância zero

Bernardo Coelho
Anália Torres
Dália Costa
Helena Sant'Ana
Isabel Sousa

Abril de 2016

FICHA TÉCNICA

TÍTULO	“MANUAL DE FORMAÇÃO PARA PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO: TRILHOS PARA A TOLERÂNCIA ZERO”
AUTORIA	Bernardo Coelho, Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Isabel Sousa
EDIÇÃO	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) Rua Américo Durão, 12-A, 1.º e 2.º andares 1900-064 Lisboa Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) Universidade de Lisboa Rua Almerindo Lessa 1300-663 Lisboa
EXECUÇÃO GRÁFICA	Editorial do Ministério da Educação e Ciência
TIRAGEM	1500 exemplares
DEPÓSITO LEGAL	409 758/16
ISBN	978-972-8399-65-8 (papel) 978-972-8399-66-5 (PDF)
LOCAL E DATA	LISBOA, ABRIL 2016
EDIÇÃO	1.ª edição Publicação editada no âmbito do Projeto Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, promovido pela CITE e financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEA Grants, Programa PT07 – Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada.

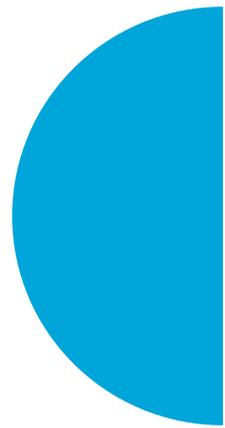
ÍNDICE



INTRODUÇÃO	7
I ENQUADRAMENTO	11
II ITINERÁRIO PEDAGÓGICO	17
2.1. Finalidade	19
2.2. Objetivos	19
2.3. Princípios organizadores	19
2.3.1. Igualdade	20
2.3.2. Transparência	20
2.3.3. Metodologia mista	20
2.3.4. Elasticidade e adaptação	20
2.4. Possibilidade de desenhar uma formação <i>tailored by you</i>	21
2.5. Programas de formação pré-concebidos	22
III COMPONENTES DA FORMAÇÃO	23
3.1. Componentes de formação	25
3.1.1. Conhecer e reconhecer	26
3.1.2. Compreender para atuar	35
IV PROGRAMAS DE FORMAÇÃO	39
4.1. Programa de formação de 2 horas	41
4.2. Programa de formação de 4 horas	42
4.3. Programa de formação de 42 horas ou 7 dias	43
V ATIVIDADES DE FORMAÇÃO	51
VI MATERIAIS DE APOIO	73
6.1. Mitos e factos: assédio sexual no trabalho	75
6.2. Quizz assédio moral	79
6.3. Dicas para a produção de prova: assédio moral e/ou assédio sexual no local de trabalho	79
6.4. Assédio moral nos tribunais: a prova feita	81
6.5. Assédio sexual, o que fazer se...	83
6.5.1. O que fazer se eu tiver sido ou estiver a ser alvo de assédio sexual – Dicas para manter a cabeça fria e ser prudente	83
6.5.2. O que pode fazer um <i>bystander</i> ou testemunha de assédio moral e/ou assédio sexual	87
6.5.3. O que é um <i>bystander</i> ou testemunha	88

6.5.4. Quem são os <i>bystanders</i> ou testemunhas?_____	89
6.5.5. Em que consiste a abordagem a partir dos <i>bystanders</i> ou testemunhas?_____	89
6.5.6. Qual a relevância de acionar estes <i>bystanders</i> ou testemunhas_____	90
6.5.7. O que fazer se um/uma amigo/a ou familiar tiver sido ou estiver a ser alvo de assédio sexual_____	90
6.6. Eu e as minhas imagens (assédio sexual)_____	92
6.7. Eu e as minhas imagens (assédio moral)_____	93
6.8. Guião para uma política interna de prevenção e combate ao assédio moral no local de trabalho: 11 dicas_____	94
6.9. Guião para uma política interna de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho: 11 dicas_____	103
6.10. Guião para um sistema de prevenção e resolução de incidentes de assédio sexual e assédio moral_____	112
6.11. Era uma vez um caso real: base de casos_____	115
6.12. Salada de mitos e factos: ficha de autopreenchimento_____	133
BIBLIOGRAFIA _____	135

INTRODUÇÃO



Este instrumento formativo foi desenvolvido no âmbito do estudo Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal realizado pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, CIEG, entre 2014 e 2016, no âmbito de um projeto de parceria promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, envolvendo várias entidades parceiras nacionais e norueguesas, com financiamento do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, EEAgants.

Assim, este produto formativo está fundamentado num profundo retrato do fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Para fazer este retrato optou-se por cruzar metodologias extensivas e intensivas. Por um lado, aplicou-se um inquérito por questionário a uma amostra representativa da população ativa portuguesa (Portugal Continental, excluindo o sector primário). Por outro, realizaram-se entrevistas semiestruturadas a homens e mulheres vítimas de assédio moral e/ou sexual.

De modo mais específico, este produto formativo é consequência do quarto objetivo – informar para promover a ação – deste projeto de investigação e resulta da necessidade de colocar o tema na agenda da investigação e de o sedimentar na agenda política. Neste sentido, é parte integrante do esforço de tradução, de adequação e da transferência do conhecimento produzido acerca da realidade do assédio sexual e moral no local de trabalho para diferentes públicos: responsáveis políticos, empresas, sindicatos, representantes das entidades patronais, agentes do sistema de justiça, entre outros.

O instrumento que agora se apresenta está estruturado em seis secções.

Na primeira faz-se um enquadramento ao fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho. Para isso, recorre-se aos resultados do estudo Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal.

Na segunda, apresenta-se um itinerário pedagógico. Isto é, os grandes critérios de produção e organização deste instrumento formativo, nomeadamente: a sua finalidade mais global, os seus objetivos, os seus princípios organizadores, e as duas principais formas de apropriação e utilização deste produto.

Na terceira, apresenta-se de forma esquemática as duas componentes ou temas centrais deste produto formativo: conhecer e reconhecer o assédio sexual e moral no local de trabalho e compreender para atuar. De forma mais concreta, aqui é clarificado o modo como cada um destes componentes ou temas se operacionaliza em diferentes módulos de formação, e como se desdobram num conjunto de materiais formativos possíveis de ativação em diferentes contextos e atendendo a diversas necessidades.

Na quarta, sugerem-se três programas de formação base.

Na quinta secção apresentam-se as atividades específicas.

Na sexta, são apresentados materiais de apoio às atividades e à formação, organizados enquanto recursos específicos deste instrumento de formação.

ENQUADRAMENTO



O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas, não podem ser desvinculados de formas mais genéricas de desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio. Por um lado, o mundo do trabalho não está imune a uma ordem de género e uma ideologia de género que reproduz desigualdades entre homens e mulheres. Esta vulnerabilidade às desigualdades de género é um fator fundamental para a promoção das situações de assédio, porque permitem a desvalorização simbólica e objetiva do lugar ocupado pelas mulheres. Por outro, a natureza hierárquica da organização do mundo do trabalho potencia situações de assédio moral e sexual, na medida em que determina acessos desiguais a recursos, poderes, autoridade e prestígio (Torres *et al.*, 2016).

Tendo em consideração os mais recentes dados sobre assédio sexual e moral no trabalho em Portugal (Torres *et al.*, 2016), podemos dizer que estes fenómenos se tratam de manifestações de domínio masculino que fazem do local de trabalho um palco de reprodução de crenças e de práticas de desigualdade de género na sociedade portuguesa. Em Portugal, o assédio moral e sexual no local de trabalho é mais frequentemente da autoria de homens e afeta mais frequentemente mulheres.

Em 2015, o assédio sexual é referido por 12,6% das pessoas inquiridas, sendo 14,4% das mulheres inquiridas e 8,6% dos homens inquiridos. As situações de assédio sexual mais frequentes no local de trabalho em Portugal são a atenção sexual não desejada e as insinuações sexuais (Torres *et al.*, 2016).

O assédio moral é referido por 16,5% das pessoas inquiridas, sendo 16,7% das mulheres inquiridas e 15,9% dos homens inquiridos. As situações de assédio moral mais frequentes no local de trabalho em Portugal são a intimidação e a perseguição profissional (Torres *et al.*, 2016).

Na análise do assédio sexual e moral no local de trabalho devemos adicionar às desigualdades estruturais de género o carácter hierarquizado do mundo do trabalho e a posição relativa na organização. Assim, percebe-se de forma mais clara que o assédio sexual e moral também se trata 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. De facto, em Portugal, verifica-se que o assédio é mais frequentemente praticado por superiores/as hierárquicos/as e chefias diretas sobre pessoas numa posição hierárquica inferior na organização (Torres *et al.*, 2016).

O assédio sexual e moral no local de trabalho acontece em idades relativamente jovens, a maioria das pessoas alvo tem no máximo 34 anos de idade. Isto é, o assédio sexual e/ou moral atinge as trabalhadoras e os trabalhadores em fases precoces do seu percurso profissional (Torres *et al.*, 2016).

Em 2015, num cenário económico de uma crise que afeta particularmente o emprego, observa-se que o assédio sexual e o assédio moral no trabalho estão relacionados com más condições laborais: a maioria das mulheres e homens alvo de assédio, moral e sexual, possui um vínculo laboral marcado pela precariedade e pela instabilidade. Estes factores podem influenciar o tipo de reação dos/as trabalhadores/as e de testemunhos e podem influenciar o facto de a reação ao assédio ser imediata ou não (Torres *et al.*, 2016).

Importa agora saber de que falamos quando falamos de assédio sexual e de assédio moral no local de trabalho.

De um ponto de vista genérico, o assédio pode ser de tipo moral e/ou sexual tratando-se de um conjunto de comportamentos percecionados como abusivos com o objetivo de intimidar, coagir ou ameaçar a dignidade de outra(s) pessoa(s), não se confundindo com sedução consentida ou com uma discussão profissional. Importa acentuar que o assédio, em geral, é um processo continuado prolongando-se no tempo.

Explicita-se agora, de forma esquemática, os conceitos de assédio sexual e de assédio moral, bem como as práticas específicas em que se traduzem no local de trabalho (Torres et al., 2016).

Assédio sexual		
Conceito	Dimensões	Indicadores
O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados 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 de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.	Insinuações sexuais	Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido; Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo; Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.
	Atenção sexual não desejada	Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar); Agressão ou tentativa de agressão sexual.
	Contacto físico e agressão sexual	Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar); Agressão ou tentativa de agressão sexual.
	Aliciamento	Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

Fonte: Torres et al., no prelo.

Assédio moral		
Conceito	Dimensões	Indicadores
<p>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 objetivo 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.</p>	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 social	Definição de objetivos impossíveis de atingir; Desvalorização sistemática do trabalho; Funções desadequadas.
	Intimidação	Ameaças sistemáticas de despedimento; Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.
	Humilhação pessoal	Ter sido humilhado/a devido a características físicas psicológicas ou outras.

Fonte: Torres et al., no prelo.

ITINERÁRIO PEDAGÓGICO

II



2.1. FINALIDADE

Colocar e sedimentar o tema do assédio sexual e moral no local de trabalho na agenda política e social através de um instrumento formativo que faça a tradução, a adequação e a transferência do conhecimento produzido acerca da realidade do assédio sexual e moral no local de trabalho para diferentes públicos: responsáveis políticos, público alargado, empresas, sindicatos, representantes das entidades patronais.

2.2. OBJETIVOS

Este instrumento responde a um conjunto de objetivos específicos:

- Clarificar o que é assédio sexual e assédio moral no local de trabalho.
- Identificar situações de Assédio Sexual e Moral no local de trabalho.
- Compreender a diversidade nas situações de assédio no local de trabalho.
- Identificar pistas que se constituam como formas de atuação perante incidentes de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho.
- Identificar estratégias mais adequadas e boas práticas para a prevenção do assédio sexual e moral no local de trabalho.

2.3. PRINCÍPIOS ORGANIZADORES

Este produto formativo tem como preocupação ultrapassar um conjunto de problemas detetados de forma recorrente em métodos de formação em torno de temas como a diversidade, a igualdade e as discriminações (Hemphill e Haines, 1997; Paludi e Barickman, 1998; Paludi e Paludi, 2003). Considerando um conjunto de problemas, este produto formativo propõe:

- Evitar que os planos de formação, os materiais e as atividades sejam produtores de divisões, incompreensões ou tensões entre os/as participantes.
- Evitar a reprodução de estereótipos, nomeadamente, os estereótipos de género que comumente estão associados a situações de assédio moral e/ou sexual no local de trabalho.
- Evitar a sensação de que em contexto de formação os/as participantes têm de revelar assuntos ou experiências que consideram pessoais, sensíveis ou íntimos, num ambiente público e na presença de estranhos ou de pessoas a quem não se desejam revelar esses assuntos.
- Evitar que o processo formativo fique associado ou condicionado pelo tratamento de assuntos pessoais e sensíveis.
- Evitar a sensação de stress nos/nas participantes.
- Evitar a produção de resistência relativamente aos temas abordados na formação por parte dos/as participantes.
- Evitar o sentimento de desconfiança em relação ao trabalho, ao ambiente de trabalho e às pessoas com quem os/as participantes se relacionam profissionalmente (patrões, chefes, colegas, utentes, fornecedores, clientes ou outras pessoas da empresa/organização).
- Evitar a não disseminação ou divulgação da formação adquirida pelos/as participantes a outras pessoas da organização onde trabalham.

Este instrumento ultrapassa estes problemas através da adoção de quatro princípios organizadores:

2.3.1. Igualdade

Todas as pessoas envolvidas na formação têm iguais possibilidades de participação nas atividades formativas: através de contributos específicos, opiniões, etc.

2.3.2. Transparência

Todas as pessoas participantes na formação têm acesso igual e simultâneo à informação acerca da formação e a todas as atividades e conteúdos formativos.

2.3.3. Metodologia mista

Opta-se por uma metodologia de formação que seja capaz de articular, por um lado, o método expositivo necessário para a transmissão de informação, com o método mais participativo em que os/as participantes na formação são convidados/as a participar em atividades ou exercícios dinâmicos.

- Cada um dos cinco módulos prevê momentos expositivos e participativos.
- Momentos expositivos (por ex: informação substantiva sobre formas de assédio em Portugal).
- Momentos participativos (por ex: atividades de debate e dinâmicas de grupo).

2.3.4. Elasticidade e adaptação

A elasticidade e a adaptação são características fundamentais para que este produto formativo consiga dar resposta a:

- Um leque alargado de necessidades formativas acerca do assédio sexual e moral no local de trabalho.
- À necessidade de adequar a formação aos constrangimentos de tempo e de agenda dos diferentes públicos.

De forma concreta, isto significa que este instrumento formativo pode ser utilizado seguindo duas lógicas distintas:

- Uma lógica de desenho do itinerário da formação *tailored by you*. Isto é, uma lógica maleável e que se adapta mais facilmente a diferentes necessidades e constrangimentos.
- Uma lógica orientada pelos programas de formação pré-concebidos neste instrumento.

2.4. POSSIBILIDADE DE DESENHAR UMA FORMAÇÃO TAILORED BY YOU

Conceber um plano de formação e materiais de formação que sejam capazes de responder – adaptando-se – a diferentes tipos e níveis de necessidades de formação no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e/ou assédio sexual no local de trabalho implica possibilitar a construção de respostas formativas do tipo *tailored by you*.

A elasticidade no desenho da formação passa por diferentes níveis, por exemplo:

- É possível escolher o(s) tema(s): optar por um plano que abranja os dois temas fundamentais ou apenas um deles: conhecer e reconhecer; compreender para atuar.
- É possível escolher os módulos de formação.
- É possível selecionar os materiais formativos: tendo em consideração o público-alvo, as suas necessidades formativas, ou o tempo disponível para formação. É possível escolher adequadamente as atividades a desenvolver e os materiais de apoio a utilizar.
- É possível circunscrever o objeto de formação: optar por um plano que apenas incide sobre uma das formas de assédio no trabalho (sexual ou moral), ou por ter um objeto de formação que conjuga os dois tipos de assédio (sexual e moral) no local de trabalho.

Adicionalmente, este instrumento apresenta-se sob dois modos de ativação:

- **Modo rápido.** Indicado para situações em que a formação sobre o assédio moral e sexual no local de trabalho tem de ser integrado num plano ou programa de formação mais extenso e previamente elaborado e calendarizado. Indicado quando a formação específica em assédio sexual e/ou moral no local de trabalho ocupa apenas uma pequena parcela de um programa formativo mais alargado. Adequado quando o tempo para formação é escasso ou muito escasso.
- **Modo normal.** Indicado para situações em que a formação sobre assédio moral e sexual no local de trabalho é autónoma de outras formações ou planos de formação. Indicado para a formação de formadores em assédio moral e sexual no local de trabalho.

A opção por uma abordagem *tailored by you* determina que este instrumento deve ser preferencialmente utilizado por formadores/as com capital de experiência suficiente e com conhecimentos específicos nos temas de género, igualdade entre mulheres e homens e assédio moral e sexual no local de trabalho.

Ao mesmo tempo, esta opção implica um esforço de preparação prévia do/a formador/a e um tempo relativamente alargado para que possa construir uma solução formativa “à medida” das necessidades dos/as participantes.

2.5. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO PRÉ-CONCEBIDOS

Apresentam-se roteiros pré-concebidos que facilitam o trabalho dos/as formadores/as no processo de seleção dos materiais de formação a aplicar em cada contexto formativo, ou de acordo com determinadas necessidades formativas base.

Estes roteiros fazem o trabalho de conjugação entre:

- Duração da formação (tempo).
- Plano de formação específico: definição dos temas e dos módulos a abordar.
- Identificação das atividades a utilizar por tema e módulo.
- Identificação dos materiais a utilizar por tema e módulo.

COMPONENTES DA FORMAÇÃO



3.1. COMPONENTES DE FORMAÇÃO

Os materiais de formação encontram-se organizados de acordo com dois componentes de formação ou temas fundamentais: conhecer e reconhecer; compreender para atuar. O primeiro tema fundamental tem como objetivo criar as condições necessárias para a identificação de situações de assédio sexual e moral no local de trabalho. O segundo tema fundamental tem como objetivo compreender a diversidade nas situações de assédio no local de trabalho para melhor se poder fundamentar e planear a intervenção. Cada um destes temas ou componentes de formação se desdobra num conjunto de módulos formativos específicos.

TEMA	OBJETIVOS	MÓDULOS
CONHECER E RECONHECER	Identificar situações de assédio sexual e moral no local de trabalho	M1 Definição conceptual: O que é e o que não é assédio. Mitos e verdades
		M2 Enquadramento legal
		M3 A prova: Possibilidades e dificuldades
		M4 Reconhecer sinais e apoiar

TEMA	OBJETIVOS	MÓDULOS
COMPREENDER PARA ATUAR	Compreender a diversidade nas situações de assédio no local de trabalho	M1 Prevalência e incidência de assédio moral e sexual no local de trabalho em Portugal
		M2 Casos-tipo de assédio moral e sexual no local de trabalho
		M3 Assédio sexual e moral e desigualdades em reforço mútuo: género e organizações.
		M4 Da compreensão para o planeamento da ação.

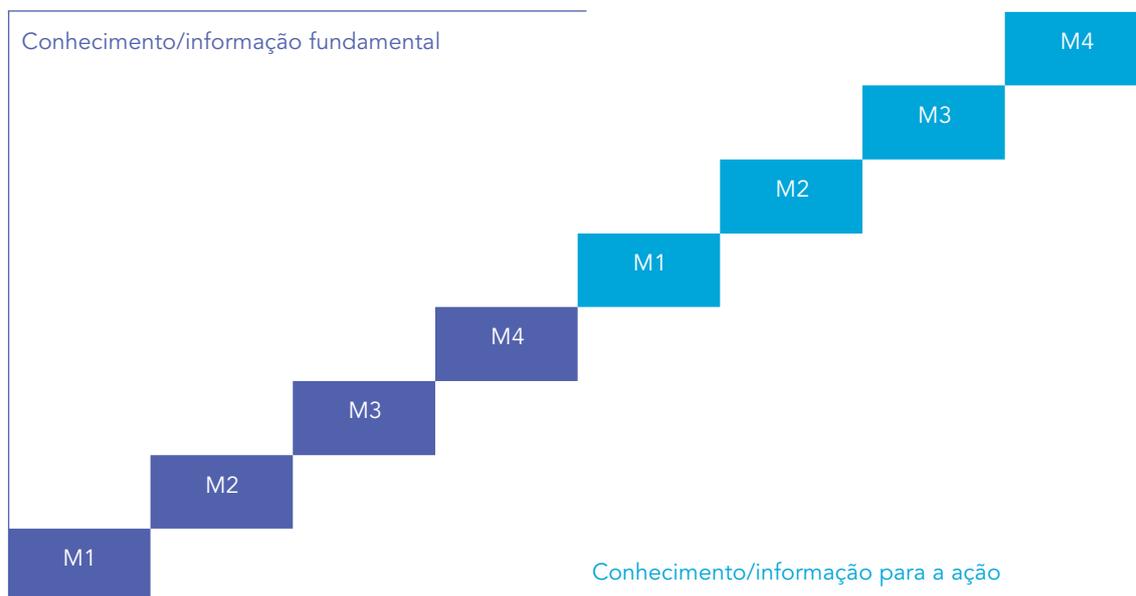
Estes dois componentes de formação organizam-se numa lógica de escada que se percorre em sentido ascendente. Esta escada tem oito degraus – representando os diferentes módulos de formação – e dois patamares.

O primeiro patamar integra os quatro degraus iniciais que fornecem o conhecimento e informação fundamental sobre o assédio sexual e moral no local de trabalho: definição conceptual, enquadramento legal, as possibilidades e dificuldades em torno da prova, o reconhecimento de

sinais de assédio sexual ou moral e o apoio na resolução desses incidentes. O conhecimento adquirido neste patamar permitirá identificar com clareza situações de assédio sexual e moral no local de trabalho.

O segundo patamar integra os quatro degraus que permitem o conhecimento e informação que enquadra as possibilidades de ação em torno da prevenção e resolução de incidentes de assédio sexual e moral no trabalho. Isto é, a informação e o conhecimento adquirido neste patamar permitem fundamentar o planeamento de ações fundamentando-as na compreensão da diversidade de situações de assédio sexual e moral no local de trabalho, e no leque de boas práticas existentes.

Tema: Conhecer e Reconhecer



Tema: Compreender para Atuar

3.1.1. CONHECER E RECONHECER

O primeiro tema ou componente – conhecer e reconhecer – desdobra-se em quatro diferentes módulos formativos, por sua vez, cada um deles apresenta diferentes âmbitos de aplicação e metodologias, formas de desenvolvimento (passo a passo) e operacionaliza-se em diferentes materiais de apoio.

**TEMA
CONHECER E RECONHECER**

MÓDULO 1

Definição conceptual: O que é e o que não é assédio. Mitos e verdades

PERTINÊNCIA

Um dos problemas frequentemente detetados, quer no âmbito da pesquisa acerca do assédio moral ou sexual no trabalho (Amâncio e Lima, 1994), quer no âmbito de formação sobre assédio no trabalho, é a dificuldade das pessoas definirem aquilo que constitui ou não uma prática de assédio (moral e/ou sexual).

A clarificação sobre o que é assédio moral e assédio sexual representa um aspeto basilar fundamental a dois níveis:

Por um lado, e de forma mais genérica, a clarificação conceptual em contexto de formação contribui, indiretamente, para que o desconhecimento sobre o que é o assédio moral e sexual possa persistir como justificação para a inação.

Por outro, esta clarificação conceptual inicial revela-se um ato de prudência para garantir o bom desenvolvimento da restante formação. Pois, só desta forma se assegura que todos/as os/as participantes estão a pensar na mesma coisa quando estão a falar de assédio moral ou de assédio sexual no local de trabalho.

Módulo	DEFINIÇÃO CONCEPTUAL: O QUE É E O QUE NÃO É ASSÉDIO. MITOS E VERDADES		
Enfoque	ASSÉDIO MORAL		
	Âmbito de aplicação e metodologias	Passo a passo	Materiais de apoio
MODO RÁPIDO	<p>Aplicação Destina-se a planos de formação rápida. O seu ponto forte é economia tempo.</p> <p>Metodologia A economia de tempo está associada à opção por uma lógica formativa mais centrada no método expositivo do que em metodologias participativas.</p>	<p>A O que será assédio moral no local de trabalho?</p> <p>A pergunta rápida aos/às participantes e o debate permitem avaliar o que sabem, o que pensam, mas também quebrar gelo inicial.</p> <hr/> <p>B Quizz acerca do assédio moral no local de trabalho: autopreenchimento</p> <hr/> <p>C Definição de assédio moral.</p> <hr/> <p>D Debate e solucionário do Quizz.</p> <p>O debate pode ocorrer ao mesmo tempo que se apresentam as soluções do quizz. Primeiro mostrar a pergunta do quizz e em contraponto a resposta. Não se esqueça que se optou pelo modo rápido deve ter um plano de formação curto e uma agenda apertada a cumprir.</p>	<p>Quizz assédio moral</p> <hr/> <p>Apresentação PPT.</p> <hr/> <p>Apresentação PPT.</p>

Módulo			DEFINIÇÃO CONCEPTUAL: O QUE É E O QUE NÃO É ASSÉDIO. MITOS E VERDADES.				
Enfoque		ASSÉDIO MORAL					
Âmbito de aplicação e metodologias		Passo a passo		Materiais de apoio			
MODO NORMAL	<p>Aplicação Este modo de desenvolvimento do módulo de formação destina-se a planos de formação longos.</p> <p>Em alternativa, este modo também pode ser adotado em planos de formação rápidos mas onde existe identificada a necessidade de investir mais profundamente neste tópico.</p> <p>Metodologia Método misto: expositivo + participativo.</p>	<p>A O que será assédio moral no local de trabalho?</p> <p>A pergunta rápida aos/às participantes e o debate permitem avaliar o que sabem, o que pensam, mas também quebrar gelo inicial.</p>					
		<p>B Desenvolvimento da atividade "Quiz: assédio moral".</p> <p>Dinâmica de grupo com os seguintes objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Avaliar o grau de conhecimento e informação dos/as participantes relativamente à realidade do assédio moral no local de trabalho, nomeadamente no que respeita às múltiplas formas que podem assumir. 2. Permitir o debate entre os/as participantes acerca do fenómeno do assédio moral. 3. Permitir o confronto dos/as participantes com os preconceitos, estereótipos e desconhecimento em relação ao assédio moral no local de trabalho. 		<p>Quiz assédio moral</p>			
		<p>C Definição de assédio moral.</p>					
		<p>D Perceções</p>				<p>Será isto realmente grave</p> <p>Apresentação PPT.</p> <p>Apresentação PPT.</p>	
		<p>E Identificar situações de assédio sexual e moral no trabalho: da ficção à realidade. Vídeo Mad Men</p>				<p>Da ficção para a realidade: e se isto acontecesse comigo ou com alguém que eu conheço?</p>	

Módulo		
DEFINIÇÃO CONCEPTUAL: O QUE É E O QUE NÃO É ASSÉDIO. MITOS E VERDADES.		
Enfoque	ASSÉDIO SEXUAL	
Âmbito de aplicação e metodologias	Passo a passo	Materiais de apoio
MODO RÁPIDO Aplicação Destina-se a planos de formação rápida. O seu ponto forte é economia tempo. Metodologia A economia de tempo está associada à opção por uma lógica formativa mais centrada no método expositivo do que em metodologias participativas.	A O que será assédio sexual no local de trabalho? A pergunta rápida aos participantes e o debate permitem avaliar o que sabem, o que pensam, mas também quebrar gelo inicial.	
	B Mitos e factos sobre assédio sexual no local de trabalho: ficha de autopreenchimento.	Salada de Mitos e factos – autopreenchimento
	C Definição de assédio moral.	Apresentação PPT.
	D Debate e organização de mitos e factos. O debate pode ocorrer ao mesmo tempo que se definem mitos e factos. Primeiro mostrar a pergunta do quiz e em contraponto a resposta. Não se esqueça que se optou pelo modo rápido deve ter um plano de formação curto e uma agenda apertada a cumprir.	Apresentação PPT.

Módulo		
DEFINIÇÃO CONCEPTUAL: O QUE É E O QUE NÃO É ASSÉDIO. MITOS E VERDADES.		
Enfoque	ASSÉDIO SEXUAL	
Âmbito de aplicação e metodologias	Passo a passo	Materiais de apoio
MODO NORMAL Aplicação Este modo de desenvolvimento do módulo de formação destina-se a planos de formação longos. Em alternativa, este modo também pode ser adotado em planos de formação rápidos mas onde existe identificada a necessidade de investir mais profundamente neste tópico Metodologia Método misto: expositivo + participativo.	A O que será assédio sexual no local de trabalho? A pergunta rápida aos participantes e o debate permitem avaliar o que sabem, o que pensam, mas também quebrar gelo inicial.	
	B Mitos e factos sobre assédio sexual	Salada de mitos e factos (assédio sexual). Apresentação PPT.
	C Definição de assédio sexual.	Apresentação PPT.
	D Perceções do assédio sexual	Será isto realmente grave Apresentação PPT.
	E Identificar situações de assédio sexual e moral no trabalho: da ficção à realidade. Vídeo Mad Men	Da ficção para a realidade: e se isto acontecesse comigo ou com alguém que eu conheço?

**TEMA
CONHECER E RECONHECER**

**MÓDULO 2
Enquadramento legal**

PERTINÊNCIA

O desconhecimento dos direitos por parte dos trabalhadores/as ou por parte das entidades empregadoras é, muitas vezes, um dos entraves à prevenção e a uma rápida resolução de situações de assédio sexual e/ou de assédio moral no local de trabalho.

Desta forma, torna-se fundamental proceder a um esclarecimento básico acerca do enquadramento legal de cada uma destas formas específicas de assédio no local de trabalho.

Módulo			
ENQUADRAMENTO LEGAL			
Enfoque		ASSÉDIO SEXUAL + ASSÉDIO MORAL	
Âmbito de aplicação e metodologias	Passo a passo	Materiais de apoio	
MODO NORMAL + MODO RÁPIDO	Aplicação Destina-se a planos de formação rápida ou normal.	A Enquadramento do assédio no local de trabalho no Código do Trabalho. Artigo 29.º – aplicação ao assédio moral e sexual no local de trabalho.	Apresentação PPT.
	Metodologia Método expositivo + debate.	B Enquadramento do assédio sexual no Código Penal. Artigo 170.º – Crime de importunação sexual.	Apresentação PPT.
		C Debate.	

Módulo				
ENQUADRAMENTO LEGAL				
Enfoque		ASSÉDIO SEXUAL + ASSÉDIO MORAL		
Âmbito de aplicação e metodologias	Passo a passo	Materiais de apoio		
MODO NORMAL	Aplicação Destina-se a planos de formação normal e de duração relativamente longa.	A Enquadramento do assédio no local de trabalho no Código do Trabalho. Artigo 29.º – aplicação ao assédio moral e sexual no local de trabalho.	Apresentação PPT.	
		B Enquadramento do assédio sexual no Código Penal. Artigo 170.º – Crime de importunação sexual.	Apresentação PPT.	
	Metodologia Método misto: expositivo + participativo.	C Casos para discussão.	Era uma vez... um caso real Era uma vez um caso real: banco de casos.	
		D Debate.		

TEMA
CONHECER E RECONHECER

MÓDULO 3
A prova: possibilidades e dificuldades.

PERTINÊNCIA

O ónus da prova é uma das mais importantes dificuldades enfrentadas pelas pessoas que são alvo de assédio sexual e/ou de assédio moral no trabalho. Quem apresenta queixa tem de conseguir reunir elementos suficientes para conseguir provar aquilo que afirma e a acusação que faz. Este desafio persiste mesmo no caso de recurso a apoio jurídico por parte das pessoas assediadas.

Este módulo tem como objetivo específico a identificação de dicas práticas para a produção de prova em situação de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho, nomeadamente através da criação de um rasto dos acontecimentos, de um registo detalhado das experiências que se vivem, ou da obtenção de testemunhas.

Módulo			
A PROVA: POSSIBILIDADES E DIFICULDADES			
Enfoque		ASSÉDIO SEXUAL + ASSÉDIO MORAL	
Âmbito de aplicação e metodologias		Passo a passo	Materiais de apoio
MODO RÁPIDO	<p>Aplicação Destina-se a planos de formação rápida. O seu ponto forte é economia tempo.</p>	<p>A Oriente uma breve discussão inicial tendo como ponto de partida as seguintes questões:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Será possível provar o assédio sexual ou assédio moral no local de trabalho? 2. Como se poderá provar uma situação de assédio sexual ou de assédio moral? 	
	<p>Metodologia Método expositivo.</p>	<p>B Dicas para a produção de prova.</p>	<p>Dicas para a produção de prova: assédio moral e/ou assédio sexual no local de trabalho.</p>

Módulo			A PROVA: POSSIBILIDADES E DIFICULDADES		
Enfoque			ASSÉDIO SEXUAL + ASSÉDIO MORAL		
Âmbito de aplicação e metodologias		Passo a passo		Materiais de apoio	
MODO NORMAL	<p>Aplicação Destina-se a planos de formação em modo normal e de duração relativamente longa.</p> <p>Metodologia Método misto: expositivo + participativo.</p>	<p>A Oriente uma breve discussão inicial tendo como ponto de partida as seguintes questões:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Será possível provar o assédio sexual ou assédio moral no local de trabalho? 2. Como se poderá provar uma situação de assédio sexual ou de assédio moral? 			
		<p>B Casos para discussão.</p>		<p>Assédio sexual/ moral, ok. Agora prova! Era uma vez um caso real: banco de casos. Assédio moral nos tribunais: a prova feita.</p>	
		<p>C Dicas para a produção de prova.</p>		<p>Dicas para a produção de prova: assédio moral e/ou assédio sexual no local de trabalho. Assédio moral nos tribunais: a prova feita.</p>	

TEMA	
CONHECER E RECONHECER	
MÓDULO 4	
Reconhecer sinais e apoiar.	
PERTINÊNCIA	
<p>Este módulo de formação orienta-se para dar resposta às seguintes questões:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como identificar manifestações de assédio sexual e moral? • Como ouvir pessoas vítimas de assédio moral e sexual para as apoiar? • O que fazer? <p>A resposta a estas questões depende, por um lado, da pessoa envolvida na ocorrência de situações de assédio sexual ou de assédio moral no local de trabalho, sendo que a cada pessoa corresponde uma abordagem e um ponto de vista específico. Por outro, o enfoque, o tipo de respostas e os materiais ativados dependem do público-alvo e dos/as participantes em contexto de formação.</p> <p>O local de trabalho é um contexto interacional onde se estabelecem relações de poder, relações de cumplicidade e teias de dependência ou apoio, que envolvem diferentes atores cujas posições perante as situações de assédio moral e/ou sexual são igualmente diversas.</p>	

Neste sentido, a forma de identificar situações de assédio moral e/ou sexual, bem como a definição de formas de atuação perante esses episódios deve ser explorada a partir do ponto de vista de cada um/a destes/as atores-tipo. Para efeitos de formação, podemos identificar quatro tipos de atores:

- As pessoas-alvo de assédio moral e/ou sexual no local de trabalho.
- Os *bystanders* ou testemunhas.
- Amigos ou familiares.
- Pessoas em posição de chefia, supervisão, gestão ou administração.

Módulo			
RECONHECER SINAIS E APOIAR			
Enfoque		ASSÉDIO SEXUAL + ASSÉDIO MORAL	
Âmbito de aplicação e metodologias		Passo a passo	Materiais de apoio
MODO RÁPIDO	<p>Aplicação Destina-se a planos de formação rápida. O seu ponto forte é economia tempo.</p> <p>Metodologia A economia de tempo está associada à opção por uma lógica formativa mais centrada no método expositivo do que em metodologias participativas</p>	<p>A Oriente uma breve discussão inicial tendo como ponto de partida as seguintes questões:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O que fariam se estivessem a ser alvo de uma situação de assédio sexual no local de trabalho? 2. O que podem ou devem fazer as entidades empregadoras nestes casos? 3. E os/as gestores/as, superiores hierárquicos/as ou chefias diretas podem ou devem fazer alguma coisa? O quê? 	<p>Pode optar por escrever algumas das respostas ou resultados da discussão num <i>flip-chart</i>, ou pedir aos/às participantes para que escrevam as suas ideias numa folha – as folhas devem ser expostas numa parede.</p>
		<p>B Apresentação de resultados de pesquisa: como reagem no momento em que ocorre o episódio de assédio; o que fazem em contexto laboral; com quem falam sobre o assunto.</p>	<p>Apresentação PPT</p>
		<p>C Apresentação das dicas para os diferentes atores-tipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • As pessoas-alvo de assédio moral e/ou sexual no local de trabalho • Os <i>bystanders</i> ou testemunhas • Amigos ou familiares • Pessoas em posição de chefia, supervisão, gestão ou administração 	<p>Assédio sexual/ moral, o que fazer se...</p>

Módulo RECONHECER SINAIS E APOIAR		
Enfoque	ASSÉDIO SEXUAL + ASSÉDIO MORAL	
Âmbito de aplicação e metodologias	Passo a passo	Materiais de apoio
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MODO NORMAL</p> <p>Aplicação Destina-se a planos de formação em modo normal e de duração relativamente longa.</p> <p>Metodologia Método misto: expositivo + participativo.</p>	<p>A Oriente uma breve discussão inicial tendo como ponto de partida as seguintes questões:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O que fariam se estivessem a ser alvo de uma situação de assédio sexual no local de trabalho? 2. O que podem ou devem fazer as entidades empregadoras nestes casos? 3. E os/as gestores/as, superiores hierárquicos/as ou chefias diretas podem ou devem fazer alguma coisa? O quê? 	<p>Pode optar por escrever algumas das respostas ou resultados da discussão num <i>flip-chart</i>, ou pedir aos participantes para que escrevam as suas ideias numa folha – as folhas devem ser expostas numa parede.</p>
	<p>B Casos para debate.</p>	<p>Era uma vez um caso real: banco de casos.</p>
	<p>C Apresentação de resultados de pesquisa: como reagem no momento em que ocorre o episódio de assédio; o que fazem em contexto laboral; com quem falam sobre o assunto.</p>	<p>Apresentação PPT</p>
	<p>D Debate Explorar eventuais divergências ou convergências entre as ideias dos/as participantes na formação e os resultados de pesquisa sobre assédio sexual e moral no local de trabalho.</p>	
	<p>E Identificar situações de assédio sexual e moral no trabalho: da ficção à realidade. Vídeo Mad Men</p>	<p>Da ficção para a realidade: e se isto acontecesse comigo ou com alguém que eu conheço?</p>
	<p>F Apresentação das dicas para os diferentes atores-tipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • As pessoas-alvo de assédio moral e/ou sexual no local de trabalho • Os <i>bystanders</i> ou testemunhas • Amigos ou familiares • Pessoas em posição de chefia, supervisão, gestão ou administração 	<p>Assédio sexual/ moral, o que fazer, se...</p>

3.1.2. COMPREENDER PARA ATUAR

O segundo tema ou componente – compreender para atuar – deste produto formativo desdobra-se em quatro diferentes módulos formativos. Cada um destes módulos tem um âmbito de aplicação e metodologia, formas de desenvolvimento (passo a passo) e de operacionalização em diferentes materiais de apoio.

TEMA COMPREENDER PARA ACTUAR	
MÓDULO 1 Prevalência e Incidência em Portugal de Assédio Moral e Sexual no local de trabalho	
PERTINÊNCIA	
<p>É fundamental que os/as participantes na formação fiquem a conhecer a realidade do assédio sexual e do assédio moral no local de trabalho. O conhecimento destes fenómenos tem como preocupações fundamentais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A frequência com que assédio sexual e moral ocorrem no local de trabalho. • O tipo de práticas de assédio sexual e moral que são mais habituais. • Os sectores de atividade onde são mais frequentes. • Se mulheres e homens, trabalhadoras e trabalhadores são afetados/as de igual forma por estes fenómenos. • Perceber as transformações no assédio sexual sofrido por mulheres entre 1989 e 2015. 	

Módulo	PREVALÊNCIA E INCIDÊNCIA EM PORTUGAL DE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO		
Enfoque	ASSÉDIO SEXUAL + ASSÉDIO MORAL		
	Âmbito de aplicação e metodologias	Passo a passo	Materiais de apoio
MODO NORMAL + MODO RÁPIDO	Aplicação Destina-se a planos de formação rápida ou normal.	A Compreender o assédio sexual no local de trabalho em Portugal: formas mais frequentes, etc.	Apresentação PPT.
		B Comparação do assédio sexual sobre mulheres no local de trabalho 1989 – 2015.	Apresentação PPT.
		C Compreender o assédio moral no local de trabalho em Portugal: formas mais frequentes, etc.	Apresentação PPT.
	Metodologia Método expositivo + debate.		

TEMA COMPREENDER PARA ACTUAR
MÓDULO 2 Casos-Tipo de Assédio Sexual e Moral no local de trabalho
PERTINÊNCIA
<p>Recorre-se à discussão de casos de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho para permitir uma maior profundidade do conhecimento acerca do que é o assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho e suas consequências na vida quotidiana das pessoas alvo.</p> <p>O entendimento mais profundo do fenómeno e das suas consequências autoriza (numa fase seguinte deste tema de formação) uma criatividade mais fundamentada para a criação de soluções inovadoras para a prevenção e resolução deste tipo de incidentes.</p>

Módulo	CASOS-TIPO DE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO		
Enfoque	ASSÉDIO SEXUAL + ASSÉDIO MORAL		
	Âmbito de aplicação e metodologias	Passo a passo	Materiais de apoio
MODO NORMAL	<p>Aplicação Destina-se a planos de formação em modo normal e de duração relativamente longa.</p> <p>Metodologia Método participativo.</p>	<p>A Discussão de casos.</p> <p>A discussão pode ser orientada em plenário com todos/as os/as participantes envolvidos ao mesmo tempo.</p> <p>Em alternativa e caso o número de participantes o justifique, pode seguir uma lógica de grupos de discussão mais restritos. Neste último caso, cada grupo pode discutir um caso diferente.</p> <p>Compreender o assédio sexual no local de trabalho em Portugal: formas mais frequentes, etc.</p>	<p>Era uma vez um caso real: banco de casos.</p>

TEMA COMPREENDER PARA ACTUAR
MÓDULO 3 Assédio sexual e moral e desigualdades em reforço mútuo: género e organizações.
PERTINÊNCIA
<p>Por um lado, o mundo do trabalho não está imune a uma ordem de género e uma ideologia de género que reproduz desigualdades entre homens e mulheres. Esta vulnerabilidade às desigualdades de género é um fator fundamental para a promoção das situações de assédio, porque permitem a desvalorização simbólica e objetiva do lugar ocupado pelas mulheres. Por outro, a natureza hierárquica da organização do mundo do trabalho potencia situações de assédio moral e sexual, na medida em que determina acessos desiguais a recursos, poderes, autoridade e prestígio (Torres et al., 2016).</p>

Módulo ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E DESIGUALDADES EM REFORÇO MÚTUO: GÉNERO E ORGANIZAÇÕES			
Enfoque ASSÉDIO SEXUAL + ASSÉDIO MORAL			
	Âmbito de aplicação e metodologias	Passo a passo	Materiais de apoio
MODO RÁPIDO	Aplicação Destina-se a planos de formação rápida.	A Assédio sexual: autoria e desigualdades.	Apresentação PPT.
	Metodologia Método expositivo + debate.	B Assédio moral: autoria e desigualdades.	Apresentação PPT.

Módulo ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E DESIGUALDADES EM REFORÇO MÚTUO: GÉNERO E ORGANIZAÇÕES			
Enfoque ASSÉDIO SEXUAL + ASSÉDIO MORAL			
	Âmbito de aplicação e metodologias	Passo a passo	Materiais de apoio
MODO NORMAL		A Quebra de estereótipos – assédio sexual.	Eu e as minhas imagens (assédio sexual)
		B Assédio sexual: autoria e desigualdades.	Apresentação PPT.
		C Quebra de estereótipos – assédio moral	Eu e as minhas imagens (assédio moral).
		D Assédio moral: autoria e desigualdades.	Apresentação PPT.

TEMA COMPREENDER PARA ACTUAR
MÓDULO 4 Da compreensão para o planeamento da ação.
PERTINÊNCIA
<p>Frequentemente as formações promovem alguma frustração junto dos/as participantes, porque não conseguem percorrer o espaço que medeia os conhecimentos e a informação adquiridos e a sua aplicação prática em contexto de trabalho. A preocupação central deste módulo é, precisamente, a construção participada da passagem da compreensão do fenómeno do assédio sexual e do assédio moral no local de trabalho para a elaboração e planeamento coletivo de potenciais soluções.</p> <p>Não se trata apenas de um processo de planeamento participativo mas sim de um ensaio ou de um arranque desse processo, podendo funcionar como uma demonstração de como a</p>

construção de soluções de prevenção e resolução de situações de assédio sexual e moral pode funcionar nas organizações onde trabalham, ou permitindo aos/às participantes (caso a formação seja feita a pessoas de uma mesma organização) iniciar desde logo esse processo. Assim o esforço da formação passa por duas fases distintas:

- Diagnóstico de necessidades e problemas em torno do assédio sexual e moral na organização onde os/as participantes trabalham.
- Construção de soluções inovadoras e criativas para essas necessidades e problemas.

Módulo DA COMPREENSÃO PARA O PLANEAMENTO DA AÇÃO			
Enfoque		ASSÉDIO SEXUAL + ASSÉDIO MORAL	
	Âmbito de aplicação e metodologias	Passo a passo	Materiais de apoio
MODO NORMAL	<p>Aplicação Destina-se a planos de formação longos que prevejam a passagem a uma fase de esboço de planeamento para ação.</p> <p>Metodologia Método participativo.</p>	<p>A Diagnóstico da tolerância ao assédio sexual no local de trabalho.</p>	<p>A pensar na minha própria organização/local de trabalho... (assédio sexual)</p>
		<p>B Boas práticas na prevenção e resolução de incidentes de assédio sexual e moral no local de trabalho</p>	<p>Guião para uma política interna de prevenção e combate ao assédio moral no local de trabalho: 11 dicas. Guião para uma política interna de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho: 11 dicas. Guião para um sistema de prevenção e resolução de incidentes de assédio sexual e assédio moral.</p>
		<p>C Diagnóstico da tolerância ao assédio moral no local de trabalho. Definição de prioridades de intervenção</p>	<p>A pensar na minha própria organização/local de trabalho... (assédio moral)</p>
		<p>D Construção de soluções numa lógica participativa</p>	<p>Debate & Inovação</p>

PROGRAMAS DE FORMAÇÃO



4.1. PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE 2 HORAS.

Uma formação de tão curta duração aproxima-se no seu impacto de uma ação de sensibilização. Contudo, estas situações são frequentes quando se trabalha diretamente com empresas, organizações ou outras entidades empregadoras que têm planos de formação estruturados e agendas de trabalho e formação muito preenchidas.

Assim, apresenta-se uma solução de formação/sensibilização sobre assédio sexual e assédio moral no local de trabalho, fundamentalmente, centrada em torno da definição e clarificação do que é assédio sexual e assédio moral no local de trabalho.

Objetivos:

- Clarificação conceptual de assédio sexual e assédio moral no local de trabalho.
- Retrato do fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal.

	Metodologia	Atividade	Observações
ABERTURA		Apresentação PPT Apresentação individual	
Conhecer e reconhecer	Mista: participativa + expositiva (atividade de dinâmica de grupo + apresentação de definições assédio sexual).	Salada de mitos e factos (incluindo apresentação PPT: definição assédio sexual)	Versão autopreenchimento.
	Mista: participativa + expositiva (atividade de dinâmica de grupo + apresentação de definições assédio moral).	Quizz	
Compreender para atuar	Expositiva + Debate	Apresentação PPT: Retrato do assédio sexual e moral no trabalho em Portugal.	
FINAL DA SESSÃO			

4.2. PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE 4 HORAS.

Apresenta-se uma possibilidade de programa de formação com a duração de quatro horas, correspondendo aproximadamente a uma manhã ou a uma tarde de formação. Nesta opção, as preocupações fundamentais situam-se em torno da clarificação do que é assédio sexual e assédio moral no local de trabalho e da identificação de orientações práticas para a prevenção e resolução de incidentes de assédio (sexual e/ou moral) no local de trabalho.

Objetivos:

- Clarificação conceptual de assédio sexual e assédio moral no local de trabalho.
- Identificação de formas práticas para a prevenção e resolução de casos de assédio moral/sexual: que medidas pode tomar uma organização: como prover tolerância zero relativamente ao assédio sexual/moral.
- Resultados de pesquisa sobre assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal em 2015.
- Retrato do fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal.

	Metodologia	Atividade	Observações
ABERTURA		Apresentação PPT Apresentação individual	
Conhecer e reconhecer	Mista: participativa + expositiva (atividade de dinâmica de grupo + apresentação de definições assédio sexual).	Salada de mitos e factos (incluindo apresentação PPT: definição assédio sexual)	Versão autopreenchimento.
	Mista: participativa + expositiva (atividade de dinâmica de grupo + apresentação de definições assédio moral).	Quizz	
	Participativa: atividade de dinâmica de grupo	Era uma vez um caso real.	
Compreender para atuar	Expositiva + Debate	Apresentação PPT: 11 dicas para...	Preparar PPT com informação relevante sobre os seguintes guiões: política de combate e prevenção assédio moral/sexual e sistema de resolução de incidentes.
FINAL DA SESSÃO			

4.3. PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE 42 HORAS OU 7 DIAS.

Dia 1		CONHECER E RECONHECER I		
Hora		Metodologia	Atividade	Observações
9:30 – 10:00	ABERTURA		Apresentação PPT Apresentação individual	
10:00 – 10:30		Participativa.	Expectativas para a formação	
10:30 – 11:00	INTERVALO			
11:00 – 12:00	Conhecer e reconhecer	Mista: participativa + expositiva (atividade de dinâmica de grupo + apresentação de definições de assédio sexual).	Salada de mitos e factos (incluindo apresentação PPT: definição de assédio sexual)	(versão longa) Fase I, II, III, IV e V Definição de assédio sexual, incluindo quatro grandes dimensões e componentes.
12:00 – 13:00		Participativa: atividade de dinâmica de grupo	Será isto realmente grave?	(assédio sexual)
		Expositiva: apresentação das representações sobre assédio moral/sexual e sua gravidade.	Apresentação PPT. Resultados de pesquisa: representações e gravidade atribuída ao assédio sexual.	
13:00 – 14:00	PAUSA PARA ALMOÇO			
14:00 – 15:00		Participativa	Quizz	
			Apresentação PPT: definição assédio moral.	Definição de assédio moral, incluindo quatro grandes dimensões e componentes.
15:00 – 15:30	INTERVALO			
15:30 – 16:30		Participativa: atividade de dinâmica de grupo	Será isto realmente grave?	(assédio moral)
		Expositiva: apresentação das representações sobre assédio moral/sexual e sua gravidade.	Apresentação PPT. Resultados de pesquisa: representações e gravidade atribuída ao assédio moral.	
16:30	FINAL DA SESSÃO			

Dia 2 **CONHECER E RECONHECER II**

Hora		Metodologia	Atividade	Observações
9:30 – 10:00		Expositiva	Sumário	(acolhe eventuais atrasos iniciais)
10:00 – 11:00	Conhecer e reconhecer	Mista: participativa + expositiva (vídeo, dinâmica de grupo e apresentação PPT)	Da ficção para a realidade: e se isto acontecesse comigo ou com alguém que eu conheço?	Fase I e II
11:00 – 11:30	INTERVALO			
11:30 – 13:00		Mista: participativa + expositiva (vídeo, dinâmica de grupo e apresentação PPT)		Fase III
13:00 – 14:00	PAUSA PARA ALMOÇO			
14:00 – 14:30		Participativa	Discussão de um caso real	
14:30 -15:00		Expositiva	Apresentação PPT: dicas para a produção de prova	(exposição seguida de debate com participantes)
15:00 – 15:30	INTERVALO			
15:30 – 16:30		Participativa: atividade de dinâmica de grupo	Discussão de um caso de assédio moral/sexual	(por grupos)
16:30	FINAL DA SESSÃO			

Hora		Metodologia	Atividade	Observações
9:30-10:30		Expositiva + debate	Apresentação PPT: resultados de pesquisa (assédio sexual)	Incidência global Comparação com 1989 Tipos de assédio mais frequentes Assédio sexual e factores socio-demográficos e de contexto laboral
10:30 – 11:00	INTERVALO			
11:00 - 12:00		Participativa (dinâmica de grupo)	Discussão de casos assédio sexual	(por grupos. Cada grupo com um caso)
12:00 – 13:00		Expositiva+ debate	Apresentação PPT: resultados de pesquisa (assédio sexual)	Autoria do assédio sexual Comparação com 1989 Discussão articulada com casos da atividade anterior
13:00 – 14:00	PAUSA PARA ALMOÇO			
14:00 – 14:30		Expositiva+ debate	Apresentação PPT: resultados de pesquisa (assédio moral)	Incidência global Tipos de assédio mais frequentes Assédio moral e factores socio-demográficos e de contexto laboral
14:30-15:30		Participativa (dinâmica de grupo)	Discussão de casos assédio moral	(por grupos. Cada grupo com um caso)
15:30 – 16:00	INTERVALO			
16:00 – 16:30		Expositiva+ debate	Apresentação PPT: resultados de pesquisa (assédio moral)	Autoria do assédio moral Discussão articulada com casos da atividade anterior
16:30	FINAL DA SESSÃO			

Dia 4 **COMPREENDER PARA ATUAR II**

Hora	Metodologia	Atividade	Observações
9:30 – 10:00	Expositiva	Sumário	(Preveja eventuais atrasos)
10:00 – 11:00	Participativa	Eu e as minhas imagens (assédio sexual)	
11:00 – 11:30	INTERVALO		
11:30 – 12:30	Expositiva	Apresentação PPT: reações, justificações, racionalizações para o sucedido e consequências.	(assédio sexual)
12:30 – 13:00		Debate	
13:00 – 14:00	PAUSA PARA ALMOÇO		
14:00 – 15:00	Participativa	Eu e as minhas imagens (assédio moral)	
15:00 – 15:30	INTERVALO		
15:30 – 16:00	Expositiva	Apresentação PPT: reações, justificações, racionalizações para o sucedido e consequências.	(assédio moral)
16:00 – 16:30		Debate	
16:30	FINAL DA SESSÃO		

Hora	Metodologia	Atividade	Observações
9:30 – 10:00	Expositiva	Sumário	(Preveja eventuais atrasos)
10:00 – 11:00	Expositiva	Apresentação PPT: Ambiente de trabalho, relações profissionais e assédios (moral e sexual)	(com debate)
11:00 – 11:30	INTERVALO		
11:30 – 13:00	Participativa (dinâmica de grupo)	Casos de assédio para discussão.	
13:00 – 14:00	PAUSA PARA ALMOÇO		
14:00 – 15:00	Participativa (dinâmica de grupo)	Na minha organização/ no meu local de trabalho... (assédio sexual)	Resultado: hierarquização de prioridades para prevenir e atuar no âmbito do assédio sexual. As prioridades serão discutidas na sessão do dia seguinte.
15:00 – 15:30	INTERVALO		
15:30 – 16:30	Participativa (dinâmica de grupo)	Na minha organização/ no meu local de trabalho... (assédio moral)	Resultado: hierarquização de prioridades para prevenir e atuar no âmbito do assédio moral. As prioridades serão discutidas na sessão do dia seguinte.
16:30	FINAL DA SESSÃO		

Dia 6 **COMPREENDER PARA ATUAR IV**

Hora	Metodologia	Atividade	Observações
9:30 -10:00	Expositiva	Sumário	(Preveja eventuais atrasos)
10:00 – 11:00	Participativa (dinâmica de grupo)	Debate & Inovação	Fase I (divisão dos participantes por grupos/ temas de debate)
11:00 – 11:30	INTERVALO		
11:30 – 12:30	Participativa (dinâmica de grupo)	Debate & Inovação	Fase II (rotação dos grupos/ temas)
12:30 – 13:00	Participativa (dinâmica de grupo)	Debate & Inovação	Fase III – discussão final da atividade (plenário)
13:00 – 14:00			
14:00 – 15:00	Expositiva	Onze dicas	(exposição seguida de debate com participantes)
15:00 – 15:30	INTERVALO		
15:30 – 16:30	Expositiva	Política interna: onze dicas	exposição (seguida de debate com participantes)
16:30	FINAL DA SESSÃO		

Dia 7 **COMPREENDER PARA ATUAR V**

Hora	Metodologia	Atividade	Observações
9:30 – 10:00		Sumário	(Acolhe eventuais atrasos iniciais)
10:00 – 11:00	Participativa (dinâmica de grupo)	Debate & Inovação	
11:00 – 11:30	INTERVALO		
11:30 – 13:00	Participativa (dinâmica de grupo)	Debate & Inovação.	
13:00 – 14:00	PAUSA PARA ALMOÇO		
14:00 – 15:00	Participativa (dinâmica de grupo)	Apresentação das propostas realizadas pelos participantes	Em plenário.
15:00 – 15:30	INTERVALO		
15:30 – 16:30	FEED-BACK	Participativa (dinâmica de grupo)	Confronto com as expectativas iniciais.
16:30	ENCERRAMENTO DA FORMAÇÃO		

ATIVIDADES DE FORMAÇÃO



Atividade	RECEIOS & EXPECTATIVAS
Objetivos	<p>Coligir os receios, expectativas / objetivos dos/as participantes na formação;</p> <p>Avaliar a formação: comparação com receios e expectativas iniciais com o sentimento no final da formação.</p>
Módulo de formação	<p>Fase de arranque da formação e avaliação da formação.</p> <p>Aconselhável no caso de se tratar de uma formação relativamente longa (pelo menos um dia de formação).</p>
Descrição	<p>Fase I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entregar a todos/as os/as participantes um conjunto de folhas A4. • Em cada folha devem escrever um receio ou uma expectativa/objetivo que têm em relação à formação. • As folhas são recolhidas pelo/a facilitador/a. • As folhas não devem ser lidas. • As folhas ficam guardadas até ao momento da avaliação da formação. <p>Fase II – a avaliação</p> <ul style="list-style-type: none"> • O/A facilitador/a entrega a cada participante um conjunto de autocolantes (tipo dots) de cor vermelha e verde. • O/A facilitador/a deve colar na parede todos os receios e expectativas escritos pelos participantes no primeiro dia. • Enquanto cola na parede deve ler cada um deles. • Deve convidar os/as participantes a lerem o que está exposto na parede e a pontuar cada um deles com os autocolantes (dots). • Os dots vermelhos significam: <ul style="list-style-type: none"> ○ Receio que se cumpriu – situação negativa ○ Expectativa que não se cumpriu – situação negativa • Os dots verdes significam: <ul style="list-style-type: none"> ○ Receio que não se cumpriu – situação positiva ○ Expectativa que se cumpriu – situação positiva
Materiais necessários	<ul style="list-style-type: none"> • Folhas A4 • Canetas • Parede vazia • Autocolantes (dots) vermelhos e verdes (em alternativa <i>post-its</i> coloridos)

Atividade	SALADA DE MITOS E FACTOS.
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avaliar o grau de conhecimento e informação dos participantes relativamente à realidade do assédio moral e sexual no local de trabalho, nomeadamente no que respeita às múltiplas formas que podem assumir. 2. Permitir o debate entre os/as participantes acerca do fenómeno do assédio moral e sexual no local de trabalho. 3. Permitir o confronto dos/as participantes com os preconceitos, estereótipos e desconhecimento em relação ao assédio moral e ao assédio sexual no local de trabalho.

Módulo de formação	Tema 1: conhecer e reconhecer. Módulo: Definição concetual: o que é e o que não é assédio. Mitos e verdades.
Descrição	Esta atividade pode ser desenvolvida segundo duas versões: uma curta e outra mais longa e mais complexa.
(versão curta)	<p>Fase I – preparação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colam-se numa parede folhas A4 com impressas com mitos e factos. Um mito e um facto por folha. As folhas não podem identificar se as frases são mitos ou factos. Folhas impressas na horizontal e em letras grandes. Estas folhas devem ser coladas de forma aleatória na parede, misturando mitos com factos – a salada de mitos e factos. • Noutra parede colam-se duas folhas A4: uma para mitos e outra para factos. <p>Fase II – ação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convidam-se os/as participantes a aproximar-se da parede da salada de mitos e factos e a colocarem uma ou mais folhas debaixo da categoria que acham mais apropriada: mitos ou factos. <p>Fase III – confronto e debate</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confrontam-se os participantes com a lista correta de mitos e factos. • Deve perguntar-se aos/às participantes: “porque acham que aconteceram desfasamentos entre a classificação de mitos e factos fizeram e aquela elaborada com base na pesquisa e na experiência no terreno?” • Deve chamar-se a atenção para o papel dos estereótipos e dos preconceitos, bem como o desconhecimento, que temos quando pensamos nas questões relacionadas com o assédio moral e/ou com o assédio sexual. <p>Fase IV – encerramento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passa-se para a apresentação da definição de assédio moral e de assédio sexual e para a apresentação dos resultados de pesquisa, afirmando que esta apresentação permite a desconstrução de alguns estereótipos e preconceitos relativamente ao assédio moral e sexual no local de trabalho em Portugal.
(versão longa)	<p>Fase I – preparação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colam-se numa parede folhas A4 com mitos e factos. Um mito e um facto por folha. As folhas não podem identificar se as frases são mitos ou factos. Estas folhas devem ser coladas de forma aleatória na parede, misturando mitos com factos – a salada de mitos e factos. • Noutra parede colam-se duas folhas A4: uma para mitos e outra para factos. <p>Fase II – ação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convidam-se os/as participantes a aproximar-se da parede da salada de mitos e factos e a colocarem uma ou mais folhas debaixo da categoria que acham mais apropriada: mitos ou factos.

Materiais necessários	<p>Fase III – suspense e a apresentação dos resultados de pesquisa e da definição de assédio moral e de assédio sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> • O facilitador deixa os/as participantes na expectativa. • Passa para a apresentação da definição formal de assédio moral e para a definição forma de assédio sexual. • Passa à apresentação dos resultados de pesquisa. <p>Fase IV – reajustamento do trabalho de classificação anterior</p> <ul style="list-style-type: none"> • Depois das apresentações o/a facilitador/a deve perguntar: <ul style="list-style-type: none"> ○ “Querem ajustar os mitos e factos?” • A operação de reajuste deve ser orientada pelo/a facilitador/a: • Deve ser feita ideia a ideia. Folha a folha. <p>Fase V – Confronto e debate</p> <ul style="list-style-type: none"> • Depois de todos/as terem acordado com a categorização das ideias em mitos ou factos, o/a facilitador/a deve confrontar os/as participantes com a lista ordenada de mitos e factos. • Confrontam-se os/as participantes com a lista correta de mitos e factos. • De ver perguntar-se aos/às participantes: “porque acham que aconteceram desfasamentos entre a classificação de mitos e factos fizeram e aquela elaborada com base na pesquisa e na experiência no terreno?” • Deve chamar-se a atenção para o papel dos estereótipos e dos preconceitos, bem como o desconhecimento, que todos temos quando pensamos nas questões relacionadas com o assédio moral e/ou com o assédio sexual.
	<ul style="list-style-type: none"> • Imprimir lista de mitos e factos. • Imprimir mitos e factos separadamente para os/as participantes classificarem. • Apresentação em Power Point com resultados de pesquisa e definição de assédio moral e assédio sexual.

Atividade	SERÁ ISTO REALMENTE GRAVE?
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avaliação da perceção atribuída pelos participantes a cada um das situações de assédio moral/sexual. 2. Permite a comparação com as respostas ao inquérito nacional. 3. Fornece excelente introdução aos resultados da pesquisa nacional.
Módulo de formação	<p>Tema 1: conhecer e reconhecer.</p> <p>Módulo: Definição concetual: o que é e o que não é assédio. Mitos e factos.</p>
Descrição	<ul style="list-style-type: none"> • Imprimir lista de potenciais situações de assédio moral/sexual: uma situação por folha A4 • Ler as situações de assédio aos/às participantes • À medida que vão sendo lidas as situações são coladas numa parede. • São entregues autocolantes (tipo dots) aos/às participantes.

- Os participantes são convidados a pontuar cada uma das potenciais situações de acordo com a gravidade que atribuem a cada uma delas.
- Os participantes não têm de distribuir os autocolantes por todas as situações. Por exemplo: se entenderem, podem colocar todos os autocolantes apenas num dos casos.
- Quantos mais dots maior a gravidade atribuída à situação.
- Terminada esta fase de pontuação individual da gravidade; o/a facilitador/a começa a ordenar as situações de acordo com a pontuação de gravidade atribuída pelos participantes. Faz isto em voz alta.
- Pergunta se toda a gente concorda com esta hierarquização
- Estabelecer fase de discussão.
- Segunda ronda (se necessário).

SERÁ ISTO REALMENTE GRAVE?

Assédio Sexual	Assédio Moral
Piadas ou comentários ofensivos sobre o aspecto.	Humilhar alguns/algumas colegas devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).
Piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo.	Isolar um/uma colega de trabalho impedindo o seu contacto com a restante equipa de trabalho.
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.	Criar sistematicamente situações provocadoras de stresse com o objetivo de levar alguns/algumas colegas ao descontrolo.
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos.	Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado por alguns/algumas colegas.
Convites para encontros indesejados.	Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado por alguns/algumas trabalhadores/as.
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.	Atribuir funções ou atividades desadequadas à categoria profissional com o objetivo das chefias humilharem o/a trabalhador/a.
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais.	Isolar um/uma trabalhador/a impedindo o seu contacto com colegas de trabalho.
Olhares insinuantes.	Humilhar uma/um trabalhador devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).

Materiais necessários	Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).	Definir objetivos e prazos impossíveis de atingir
	Agressão ou tentativa de agressão sexual.	Ameaçar constantemente alguns/algumas trabalhadores/as de despedimento.
	Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.	
	Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.	
	<ul style="list-style-type: none"> • Impressão da lista de situações de assédio sexual e moral (uma situação por folha A4) • Autocolantes tipo dots ou post-its coloridos 	

Atividade	QUIZZ (ASSÉDIO MORAL)
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avaliar o grau de conhecimento e informação dos participantes relativamente à realidade do assédio moral e sexual no local de trabalho, nomeadamente no que respeita às múltiplas formas que podem assumir. 2. Permitir o debate entre os participantes acerca do que constitui e não constitui situações de assédio moral e sexual. 3. Definição de assédio moral e de assédio sexual.
Módulo de formação	<p>Tema 1: conhecer e reconhecer.</p> <p>Módulo: Definição concetual: o que é e o que não é assédio. Mitos e factos.</p>
Descrição	<p>Fase I – a resposta ao quizz</p> <ul style="list-style-type: none"> • É entregue uma folha com aos/às participantes com um conjunto de situações: o quizz. • Os participantes devem responder ao quizz sobre assédio sexual e/ou assédio moral no local de trabalho indicando se as afirmações apresentadas são verdadeiras ou falsas. • Cada participante deve responder de forma individual ao questionário • O questionário não é para devolver ao/à formador/a. • O questionário deve permanecer na posse dos participantes durante toda a atividade.

Quiz Assédio Moral (a distribuir pelos participantes)

	Frases	V	F
1	O assédio moral não existe, trata-se apenas de discussões de trabalho.		
2	O assédio sexual não existe, o que acontece é o confronto de personalidades entre pessoas que trabalham na mesma organização.		
3	O assédio moral é sempre causado por mal entendidos e por falta de sentido de humor.		
4	Enviar mensagens (sms, emails, etc) sobre características físicas e pessoais (religião, orientação sexual, etc.) de uma/um colega não tem qualquer importância.		
5	As mulheres assediam moralmente os homens.		
6	O assédio moral só pode acontecer entre pessoas que ocupam posições hierárquicas diferentes na mesma organização.		
7	As mulheres são as principais pessoas alvo de assédio moral.		
8	O assédio moral é apenas uma forma de locais de trabalho e as organizações se tornarem mais produtivas e competitivas (competição interna entre trabalhadores).		
9	O assédio moral tem sempre como objetivo o despedimento do/a trabalhador/a.		
10	O assédio moral provoca humilhação e medo a quem o sofre.		

Fase II – a discussão

Esta fase deve ser marcada pela resposta clara às questões do Quiz.

A discussão pode ainda ser orientada pelas seguintes questões:

- O que é o assédio moral?
- Porquê que algumas pessoas se comportam desta forma?
- Porquê é que o assédio moral no local de trabalho é um problema? Será um problema individual ou coletivo?

Solucionário do Quiz Assédio Moral (para formadores)

	Frases	V/F	Comentários
1	O assédio moral não existe, trata-se apenas de discussões de trabalho.	F	Assédio moral é um comportamento sistemático de humilhação pessoal ou perseguição profissional.

2	O assédio sexual não existe, o que acontece é o confronto de personalidades entre pessoas que trabalham na mesma organização.	F	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.	F	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.	F	O assédio moral pode ocorrer por via eletrônica: pressão para objetivos e prazos inalcançáveis, comentários de desvalorização sistemática do trabalho, comentários humilhantes acerca de características físicas ou outras. Estas situações tornam-se particularmente graves se as mensagens eletrônicas têm como destinatário o coletivo dos/as trabalhadores/as.
5	As mulheres assediam moralmente os homens.	V	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.	F	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.	V	É verdade. Tal como acontece com o assédio sexual. Uma posição de fragilidade que deriva, pelo menos parcialmente, da conceção do lugar das mulheres no mundo do trabalho e na sociedade em geral.
8	O assédio moral é apenas uma forma das organizações se tornarem mais produtivas e competitivas (competição interna entre trabalhadores).	F	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 objetivo o despedimento do/a trabalhador/a.	F	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 provoca humilhação e medo a quem o sofre.	V	É verdade.

Materiais necessários

- Impressão do quizz em número suficiente para todos/as os/as participantes.
- Apresentação PPT com solucionário do quizz.

Atividade	DA FICÇÃO PARA A REALIDADE: E SE ISTO ACONTECESSE COMIGO OU COM ALGUÉM QUE EU CONHEÇO?
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar situações de assédio moral e/sexual no local de trabalho • Identificar as principais características do assédio sexual e moral no local de trabalho • Perceber como o gênero está presente nessas situações, e como o gênero estrutura o assédio sexual e/ou moral. • Confrontar os/as participantes com a sua hipotética reação perante situações de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho.
Módulo de formação	<p>Tema 1: conhecer e reconhecer.</p> <p>Módulo: Definição conceptual: o que é e o que não é assédio: mitos e verdades.</p> <p>Módulo: Reconhecer sinais e apoiar.</p> <p>Módulo: Assédio sexual e moral e desigualdades em reforço mútuo: gênero e organizações.</p>
Descrição	<p>O visionamento do episódio da série televisiva <i>Mad Men</i> permite cumprir objetivos de três módulos de formação distintos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A atividade pode ser usada no âmbito do módulo “definição concetual: o que é e o que não é assédio. Mitos e verdades” porque torna possível o exercício de identificação de situações de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho, percebendo as implicações do gênero nessas formas de assédio. • Esta atividade pode ser utilizada no módulo “reconhecer sinais e apoiar” porque permite interrogar os/as participantes sobre o que fariam perante uma situação semelhante. • Pode ser ativada no módulo “Assédio sexual e moral e desigualdades em reforço mútuo: gênero e organizações” suscitando um debate e problematização em torno das questões de gênero nos trabalho e na forma como as desigualdades entre homens e mulheres se torna evidente em situações de assédio e se associam a outras desigualdades no mundo do trabalho.
(aplicação: <i>Definição conceptual: o que é e o que não é assédio. Mitos e verdades</i>)	<p>Fase I</p> <ul style="list-style-type: none"> • O/A facilitador/a deve orientar o debate de acordo com as seguintes questões base: <ul style="list-style-type: none"> ○ Será que esta é uma situação de assédio? ○ Será uma situação de assédio moral e/ou sexual? Ou será apenas discriminação? ○ O que é que as questões de gênero têm a ver com as situações de assédio sexual e/ou moral? Onde se torna evidente essa intersecção? ○ Estarão o assédio sexual e moral relacionados com a forma como se percebe o que deve ser um homem e uma mulher (seja no trabalho ou noutros contextos sociais)?

(aplicação: “Reconhecer sinais e apoiar”)

Fase I

(pode optar-se por organizar os/as participantes em diferentes grupos de discussão. Neste caso o/a facilitador/a organiza a informação produzida por cada grupo)

- Pergunta orientadora: o que faria se esta situação ocorresse consigo?
- O/A facilitador/a pede para que escrevam as possibilidades de resposta numa folha A4. Uma resposta por folha.
- O/A facilitador/a deve organizar as ideias dos/as participantes / dos grupos de participantes.
- Deve estabelecer dois grandes tipos de ideias:
 - As reações mais imediatas (por exemplo: irritação, exaltação, reações físicas, etc) – devem ser guardadas para mais tarde na formação;
 - As reações que visam a resolução da situação – devem ser trabalhadas nesta atividade.
- Apresentação PPT com dicas “se estiver a ser ou tiver sido alvo de assédio moral / sexual”
- Articulação entre as ideias de resposta dos/as participantes com as dicas apresentadas – reorganização das ideias

Fase II

(pode optar-se por organizar os/as participantes em diferentes grupos de discussão. Neste caso o/a facilitador/a organiza a informação produzida por cada grupo)

- A pergunta orientadora: o que faria se esta situação ocorresse com um/a colega?
- O/A facilitador/a pede para que escrevam as possibilidades de resposta numa folha A4. Uma resposta por folha.
- O/A facilitador/a deve organizar as ideias dos/as participantes / dos grupos de participantes.
- Deve estabelecer dois grandes tipos de ideias:
 - As reações mais imediatas (por exemplo: irritação, exaltação, reações físicas, etc) – devem ser guardadas para mais tarde na formação;
 - As reações que visam a resolução da situação – são as que devem ser trabalhadas nesta atividade.
- Apresentação PPT com dicas “se eu for um *bystander* ou testemunha?”
- Apresentação PPT com dicas “se eu for amigo/a ou familiar?”
- Articulação entre as ideias de resposta dos participantes com as dicas apresentadas – reorganização das ideias

(aplicação: Assédio sexual e moral e desigualdades em reforço mútuo: género e organizações)

Fase I

- O/A facilitador/a deve orientar o debate de acordo com as seguintes questões base:
 - Será uma situação de assédio moral e/ou sexual?
 - Estará o assédio sexual e moral relacionado com a forma como se percebe o que deve ser um homem e uma mulher (seja no trabalho ou noutros contextos sociais)?

Materiais necessários	<ul style="list-style-type: none"> ○ Qual destes estereótipos (o que deve ser uma mulher ou que deve ser um homem) se aproxima do modelo ideal de trabalhador? Que implicações terá para a igualdade no trabalho? ○ Como se relaciona a forma desigual como o assédio sexual e moral é vivido por mulheres e homens com outras desigualdades no trabalho? (por exemplo: desigualdades na carreira profissional e/ou desigualdades salariais entre homens e mulheres)
	<ul style="list-style-type: none"> • Folhas A4 • Canetas • Bostik • Parede vazia

Atividade	
	ASSÉDIO SEXUAL/MORAL, OK. AGORA PROVA!
Objetivos	<p>Debater a importância da prova e o ónus da prova em situações de assédio.</p> <p>Introduzir dicas para a produção de prova.</p>
Módulo de formação	<p>Tema 1: conhecer e reconhecer.</p> <p>Módulo: A prova: possibilidades e dificuldades.</p>
Descrição	<p>Fase I – Os/as participantes são confrontados/as com um caso.</p> <p>Escolha um caso real a partir do qual irá dinamizar a atividade. Para isso recorra aos casos para discussão disponíveis em “Materiais de Apoio – Era uma vez um caso real: base de casos”. Pode resumir esses casos de acordo com as necessidades específicas da formação ou com os constrangimentos de agenda.</p> <p>Ou, em alternativa...</p> <p>Imagine a seguinte situação:</p> <p>Um/a amigo/a seu/sua descreve-lhe o clima em que tem vivido nos últimos meses no seu local de trabalho.</p> <p>Um colega/uma colega do/a seu/sua amigo/a depois de ter sido rejeito/a numa tentativa de aproximação romântica e sexual numa viagem de trabalho que tiveram de fazer persistiu nos convites explícitos para encontros sexuais e passou a fazer comentários ofensivos de carácter sexual sobre a aparência e o corpo do/da seu/sua amigo/a.</p> <p>O seu amigo / a sua amiga quer apresentar queixa e revelar o caso, mas tem medo porque receia não ter provas.</p> <p>Fase II – Exposição do caso</p> <ul style="list-style-type: none"> • O caso pode ser apresentado aos participantes. <p>Fase III – Discussão do caso</p> <ul style="list-style-type: none"> • O que diria ao seu amigo/ sua amiga? • Como é possível recolher ou fazer provas nestas situações?
Materiais necessários	<ul style="list-style-type: none"> • Impressão de casos para debate em número suficiente para todos os participantes.

Atividade	ERA UMA VEZ... UM CASO REAL.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilização para o carácter coletivo de uma situação de assédios sexual no local de trabalho, mesmo que a situação não afete diretamente todos os trabalhadores de uma organização. • Sensibilização para a importância dos colegas de trabalho e outras pessoas da organização na resolução ou na prevenção de situações de assédio sexual no local de trabalho. • Indicação de dicas acerca do papel dos colegas de trabalho e outras pessoas da organização não assediados na resolução de problemas.
Módulo de formação	<p>Tema 1: conhecer e reconhecer. Módulo: Reconhecer sinais e apoiar.</p>
Descrição	<p>Fase I – imagine a seguinte situação...</p> <p>Estando participantes divididos em diferentes grupos, cada grupo poderá analisar e discutir um determinado caso</p> <p>Mais casos (apresentados de forma mais extensa) estão disponíveis em “Materiais de apoio”. Esta coleção adicional de casos pode ser utilizada no âmbito desta atividade, cumprindo os seus objetivos e respondendo aos mesmos módulos formativos.</p> <p>Caso real 1 “(…) esta empresa já chegou a ter mil e tal empregados e em 4 anos reduziu primeiro para 800 empregados, depois para 600, portanto a empresa em 4 anos reduziu 40% dos funcionários (...) Quando comecei a ver os meus colegas a serem despedidos todos em catadupa e depois chegou a minha vez também de “estar encomendado” (...) Esta empresa passou a fazer contratos precários (...) agora os trabalhadores são trabalhadores a recibos verdes (...) logo os que estão nos quadros passaram a ser ameaçados constantemente, sentimos mesmo uma ameaça muito grande, sempre sempre, é constante, constante (...) eu estive de baixa 2 meses por um acidente de trabalho, e quando vim encostaram-me na “prateleira” 2 meses para eu me ir embora, foi uma pressão enorme para eu ir embora e não queriam dar-me nada (...) Os impactos foi a perda de confiança na minha vida profissional (...) Tive que mudar a minha residência profissional porque já não conseguia lidar com as minhas chefias diretas.”</p> <p>Manuel Cristo</p> <p>Caso real 2 “Foram mandando as pessoas embora e deram-lhes meia dúzia de tostões e as pessoas iludiram-se com o dinheiro e foram indo embora. Os que ficaram para o fim, foram os que sofreram mais, eramos 20, dividiram o grupo ao meio, 10 para um lado e 10 para o outro, o meu marido ficou num grupo e eu no outro (...) a gente a levantar-se todos os dias para ir trabalhar e não nos davam trabalho (...) tive uma colega que se suicidou, trabalhava lá há muito tempo, e iria receber uma boa indemnização, o marido não queria que ela se viesse embora porque estava desempregado, entendia que ela se tinha de manter lá para receber o que tinha direito e ela não gostava de estar lá naquela situação e depois um dia recebemos a notícia</p>

que ela tinha sido encontrada morta, suicidou-se (...) No grupo do meu marido havia também sempre pressão, porque eles estavam no outro lado a verem os colegas sem trabalho e eles a trabalharem já viu o que era, metade está a trabalhar e outra metade não está Era a pressão para nós aceitarmos a indemnização que ele queria dar e não a indemnização que nós tínhamos direito.”

Hélia Ramires

Caso real 3

“O hotel era do pai do meu marido... era ‘se as coisas não estão bem é porque tu não fazes’ (...) uma mulher de arrumação de quartos faz 16 quartos por dia, eu ali fazia 20, 23 quartos, ainda tinha de lavar, pô a lavar, estender, passar e ainda tinha de atender clientes, caramba... aí já foi um bocadinho de exploração, como costumava dizer de escravidão, para ele andar a conhecer o mundo [o marido viajava frequentemente de férias sem ela].”

“Eu na altura não achava que isso era assédio, achava que era um bocadinho de abuso do cargo de poder, que é mesmo assim bem abuso de poder pode ser considerado assédio (...) assédio para mim era de cariz sexual (...)”

“(...) eu já estava no meu limite eu naquela altura cheguei a um limite, (...) estive 9 anos a fazer tudo por tudo para que as coisas corressem melhor... e depois percebi: ‘quanto mais eu me esforço, mais ele critica, mais vai gozar a vida.’”

“É como eu digo, primeiro destabiliza-se o psicológico e depois do psicológico destabilizado a pessoa faz de nós o que quer (...) tive acompanhamento médico, psiquiátrico, porque eu estava completamente desacreditada, já não acreditava em mim, já não acreditava em nada.”

Fernanda Dionísio

Fase II – Exposição do caso

- O caso pode ser apresentado aos/às participantes de formas diversas, por exemplo:
 - Através da entrega de folhas impressas para cada um/a dos/as participantes
 - Projeção do caso com recurso a PPT.

Fase III – Discussão do caso

- O que diria ao/à seu/sua colega?
- O que aconselharia a fazer?
- O que poderia fazer enquanto colega?
- Acham que o diriam a este vosso colega homem seria o mesmo que diriam a uma colega mulher? Porquê?
- Temas importante a trazer para o debate:
 - Diversidade de tipos de assédio sexual:
 - O assédio sexual e as relações de poder nas organizações: o caso em discussão trata-se assédio sexual vertical sentido top-down.
 - Importa referir outras formas de assédio sexual no trabalho: vertical no sentido *bottom-up*, horizontal; ou ainda o assédio sexual que envolve outras pessoas que trabalham na organização ou clientes/fornecedores/utentes.

Materiais necessários	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O assédio sexual pode ser homossexual. O assédio sexual no local de trabalho não afeta apenas as mulheres. Embora não seja tão frequente: homens também assediam outros homens e mulheres também assediam outras mulheres. ▪ O facto de ser uma forma de assédio sexual homossexual pode trazer inibições e constrangimentos adicionais à sua exposição, relato e resolução.
	<ul style="list-style-type: none"> • Impressão de casos para debate em número suficiente para todos os participantes.

EU E AS MINHAS IMAGENS (ASSÉDIO SEXUAL)	
Atividade	Rutura com estereótipos em torno do assédio sexual no trabalho.
Objetivos	Rutura com estereótipos em torno do assédio sexual no trabalho.
Módulo de formação	Tema 2: Compreender para atuar. Módulo: Assédio sexual e moral e desigualdades em reforço mútuo: género e organizações.
Descrição	<p>Fase I</p> <ul style="list-style-type: none"> • É oferecido aos/às participantes um conjunto de imagens que podem representar situações de assédio sexual no local de trabalho. • Cada participante deve escolher para si apenas uma imagem. Regressa ao seu lugar. <p>Fase II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada participante deve apresentar a imagem que escolheu e justificar a sua escolha. <p>Fase III</p> <ul style="list-style-type: none"> • O/A facilitador/a deve incentivar a discussão entre todos/as os/as participantes à medida que as imagens vão se sendo apresentadas e justificadas. • Perguntas “gatilho”: todos/as concordam com esta justificação? Todos/as concordam que esta imagem representa este tipo de assédio?, etc.
Materiais necessários	<ul style="list-style-type: none"> • Imagens impressas que possam representar situações de assédio sexual no local de trabalho. • Impressão de uma imagem por folha A4.

EU E AS MINHAS IMAGENS (ASSÉDIO MORAL)	
Atividade	Rutura com estereótipos em torno do assédio moral no trabalho.
Objetivos	Rutura com estereótipos em torno do assédio moral no trabalho.
Módulo de formação	Tema 2: Compreender para atuar. Módulo: Assédio sexual e moral e desigualdades em reforço mútuo: género e organizações.
Descrição	<p>Fase I</p> <ul style="list-style-type: none"> • É oferecido aos/às participantes um conjunto de imagens que podem representar situações de assédio moral no local de trabalho.

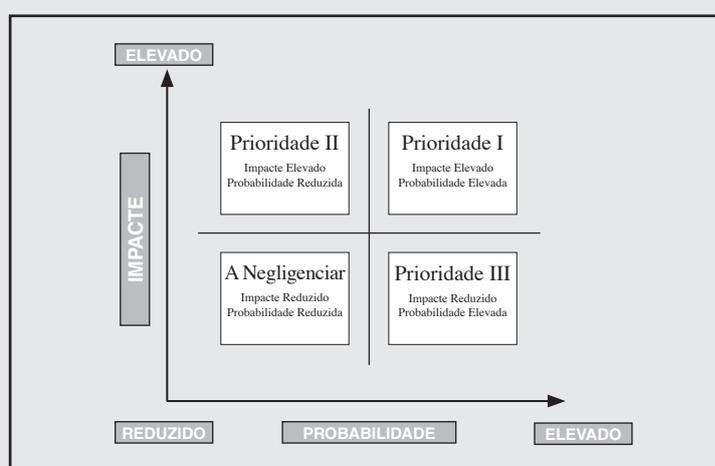
Materiais necessários	<ul style="list-style-type: none"> • Cada participante deve escolher para si apenas uma imagem. Regressa ao seu lugar. <p>Fase II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada participante deve apresentar a imagem que escolheu e justificar a sua escolha. <p>Fase III</p> <ul style="list-style-type: none"> • O facilitador deve incentivar a discussão entre todos/as os/as participantes à medida que as imagens vão se sendo apresentadas e justificadas. • Perguntas “gatilho”: todos/as concordam com esta justificação? Todos/as concordam que esta imagem representa este tipo de assédio?, etc.
	<ul style="list-style-type: none"> • Imagens impressas que possam representar situações de assédio sexual no local de trabalho. • Impressão de uma imagem por folha A4.

Atividade	A PENSAR NA MINHA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO / LOCAL DE TRABALHO (ASSÉDIO SEXUAL)
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer um diagnóstico rápido ao assédio sexual no local de trabalho dos participantes. • Fazer um diagnóstico rápido aos riscos de assédio sexual no local de trabalho dos participantes. • Sensibilização para a forma como o assédio sexual pode ser um comportamento mais comum do que se imagina nos locais de trabalho. • Demonstração de um instrumento prático que permite perceber a existência ou o risco de assédio sexual no local de trabalho/ organização: possibilidade de disseminação da atividade na organização/entidade empregadora do/a participante.
Módulo de formação	Tema 2: Compreender para atuar. Módulo: Da compreensão para o planeamento da ação.
Descrição	<p>Fase I</p> <ul style="list-style-type: none"> • A cada participante é entregue um conjunto de folhas em branco e uma caneta. • Projeta-se e/ou lê-se cada um dos tópicos. Projeta-se e lê-se um tópico de cada vez. • Para cada tópico é pedido que os/as participantes que completem as afirmações ou respondam às questões. Podem utilizar mais do que uma folha, mas cada folha só pode ter uma ideia. • Os/As participantes homens e as participantes mulheres respondem a todos os tópicos. • Os/As participantes devem escrever uma resposta ou comentário por folha A4. • As respostas ou comentário devem ser em formato tópico (não deve ser um texto). • O/A facilitador/a deve baralhar as folhas entregues pelos/as participantes.

Na minha organização... No meu local de trabalho...	Comentários
Quando os homens estão juntos e passa uma mulher/ colega... Como reage essa mulher/ colega?	Pode descrever olhares, piadas, comentários, aproximações físicas, etc.
Quando as mulheres estão juntas e passa um homem/ colega... Como reage esse colega/ homem?	Pode descrever olhares, piadas, comentários, aproximações físicas, etc.
O flirt e a sedução são...	Descreva se no seu local de trabalho é uma prática comum ou não. O que acontece quando isso sucede. É uma prática tolerada, etc.
Como é que os homens falam das mulheres quando estão entre eles?	Descreva todo o tipo de comentários, piadas ou considerações. Não se sinta constrangido/a a utilizar os termos exatos mesmo que eles possa ser considerados ofensivos.
Como é que as mulheres falam dos homens quando estão entre elas?	Descreva todo o tipo de comentários, piadas ou considerações. Não se sinta constrangido/a a utilizar os termos exatos mesmo que eles possa ser considerados ofensivos.
Como é que os homens falam dos homens quando estão entre eles?	
Como é que as mulheres falam das mulheres quando estão entre elas?	
Como é que discutido o assédio sexual...	Será o assédio sexual tema de conversa? Já alguma vez aconteceu no seu local de trabalho?
<p>Fase II – Discussão e resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antes da discussão se iniciar, o/a facilitador/a deve ler cada uma das folhas que recebeu à medida que as vai colando na parede. • A discussão pretende responder a uma questão essencial: como podemos organizar todas estas ideias e comentários? • A discussão deve centra-se em: na percepção da realidade do assédio sexual no local de trabalho dos/as participantes. 	

- De forma participativa, envolvendo todos/as o/as participantes na discussão, os problemas e necessidades identificadas podem ser organizados em grupos temáticos, por sua vez estes grupos devem ser hierarquizados tendo em consideração a prioridade de intervenção.
- Hierarquização dos problemas (formas de assédio sexual) detetados. Para orientar esta parte da discussão pode seguir-se, por exemplo, o modelo Eisenhower.
- O trabalho de tematização e hierarquização é fundamental para a fase seguinte da formação e para o desenvolvimento da atividade seguinte (“debate & inovação”) de planeamento: construir soluções.

Grelha de análise de risco



Material necessário

- Folhas A4
- Canetas
- Bostik

Atividade

A PENSAR NA MINHA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO / LOCAL DE TRABALHO (ASSÉDIO MORAL)

Objetivos

- Fazer um diagnóstico rápido ao assédio moral no local de trabalho dos/as participantes.
- Fazer um diagnóstico rápido aos riscos de assédio moral no local de trabalho dos/as participantes.
- Sensibilização para a forma como o assédio moral pode ser um comportamento mais comum do que se imagina nos locais de trabalho.
- Demonstração de um instrumento prático que permite perceber a existência ou o risco de assédio moral no local de trabalho/ organização: possibilidade de disseminação da atividade na organização/entidade empregadora do participante.

Módulo de formação

Tema 2: Compreender para atuar.
Módulo: Da compreensão para o planeamento da ação.

Descrição

Fase I

- A cada participante é entregue um conjunto de folhas em branco e uma caneta.
- Projeta-se e/ou lê-se cada um dos tópicos. Projeta-se e lê-se um tópico de cada vez.
- Para cada tópico é pedido que os/as participantes completem as afirmações ou respondam às questões. Podem utilizar mais do que uma folha, mas cada folha só pode ter uma ideia.
- Os participantes homens e as participantes mulheres respondem a todos os tópicos.
- Os/As participantes devem escrever uma resposta ou comentário por folha A4.
- As respostas ou comentário devem ser em formato tópico (não deve ser um texto).
- O/A facilitador/a deve baralhar as folhas entregues pelos participantes.

Na minha organização... No meu local de trabalho...	Comentários
As brincadeiras, piadas ou comentários acerca de características físicas ou outras entre colegas são...	Descreva se no seu local de trabalho é uma prática comum ou não. O que acontece quando isso sucede. É uma prática tolerada, etc.
O trabalho que faço é...	Descreva todo o tipo de comentários ou considerações que recebe acerca do seu trabalho. Diga se é valorizado ou desvalorizado. Se isso acontece frequentemente ou apenas de vez em quando.
Os prazos de trabalho são...	Realistas? Demasiado curtos? Impossíveis de concretizar? Será isso norma ou é exceção?
Os objetivos de trabalho são...	Realistas? Demasiado curtos? Impossíveis de concretizar? Será isso norma ou é exceção?
Sinto que a ameaça de despedimento...	É permanente? É uma possibilidade? Nem sequer se coloca?

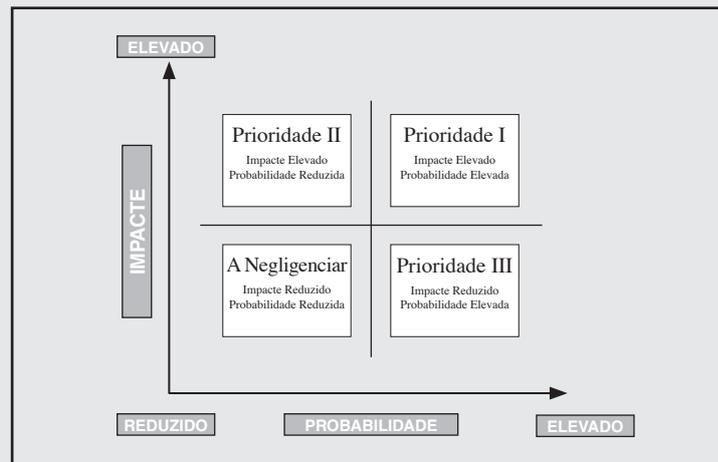
Fase II – Discussão e resultados

- Antes da discussão se iniciar, o/a facilitador/a deve ler cada uma das folhas que recebeu à medida que as vai colando na parede.
- A discussão pretende responder a uma questão essencial: como podemos organizar todas estas ideias e comentários?
- A discussão deve centrar-se na percepção da realidade do assédio sexual no local de trabalho dos/as participantes.
- De forma participativa, envolvendo todos/as o/as participantes na discussão, os problemas e necessidades identificadas podem

ser organizados em grupos temáticos, por sua vez estes grupos devem ser hierarquizados tendo em consideração a prioridade de intervenção.

- Hierarquização dos problemas (formas de assédio sexual) detetados. Para orientar esta parte da discussão pode seguir-se, por exemplo, o modelo Eisenhower.
- O trabalho de tematização e hierarquização é fundamental para a fase seguinte da formação e para o desenvolvimento da atividade seguinte (“debate & inovação”) de planeamento: construir soluções.

Grelha de análise de risco



Material necessário

- Folhas A4
- Canetas
- Bostik

Atividade

Debate & Inovação

Objetivos

- Construir de forma participativa possibilidades de resposta interna da organização a potenciais situações de assédio.
- Construir de forma participativa soluções para as necessidades e para as prioridades previamente identificadas no âmbito da prevenção e da resolução de situações de assédio moral e/ou sexual no local de trabalho.

Módulo de formação

Tema 2: Compreender para atuar.
Módulo: Da compreensão para o planeamento da ação.

Descrição

- Fase I
- A sala deve ser organizada em diferentes mesas. Cada mesa um tema/assunto de debate.
 - Os diferentes assuntos em debate são selecionados de acordo com o resultado da atividade “A pensar na minha própria organização / local de trabalho (moral/sexual)”.

- Os temas escolhidos devem ser aqueles que foram eleitos como prioritários pelos/as participantes.
- Os/As participantes devem ser divididos/as em grupos.
- Cada grupo terá um diferente tema / assunto de debate
- Cada grupo deve ter um/a relator/a – responsável por sintetizar e transmitir as ideias do grupo.

Fase II

- Os/As participantes devem fazer uma rotação entre temas.
- Os/As participantes escolhidos/as como relatores/as devem permanecer nas suas mesas originais. Os/As relatores/as não mudam de mesa ou de tema.
- Os/As participantes devem ir para outra mesa de debate.

Fase III – discussão final da atividade

- Os/As participantes juntam-se em plenário.
- São apresentados os resultados síntese de cada uma das mesas temáticas.

MATERIAIS DE APOIO

VI



Para além dos materiais que se seguem, importa registar que este instrumento tem também materiais disponíveis em versão eletrónica onde se podem encontrar as apresentações em *powerpoint*.

6.1. MITOS E FACTOS: ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO.

1

MITO:

O assédio sexual não é um problema grave e apenas afeta as mulheres.

FACTO:

O assédio sexual é uma prática e um problema relativamente generalizado de mulheres e homens no trabalho. O facto de haver mais mulheres assediadas está relacionado com uma longa tradição de desigualdade de género.

2

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. 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. Independentemente da forma de se vestirem e se apresentarem no trabalho as pessoas não provocam, não convidam e não desejam situações de assédio sexual.

3

MITO:

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

FACTO:

Este tipo de comentários e/ou toques são formas de assédio. Qualquer forma de assédio é humilhante e degradante. 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.

4

MITO:

Dizer firmemente “não” é suficiente para acabar com uma situação de assédio sexual.

FACTO:

Não é suficiente. 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 parece apontar ao/à assediado/a a responsabilidade pelo assédio que sofreu, porque não terá sido capaz de dizer “não”. Mas, o/a assediado/a não deve ser responsabilizado/a por essa situação, até porque na maior parte dos casos de assédio sexual no trabalho se encontra em relações de poder com o/a agressor/a – tendo falta de poder para dizer “não” ou para reagir de qualquer outra forma.

5

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/patroas, superiores hierárquicos/as ou chefias diretas; colegas de trabalho; outras pessoas da organização; clientes, fornecedores/as ou utentes).

6

MITO:

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

FACTO:

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.

7

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.

8

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.

9

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.

10

MITO:

O assédio é sempre verbal.

FACTO:

O assédio sexual não tem que ser necessariamente verbal, pode acontecer através de gestos, mensagens ou divulgação de imagens.

11

MITO:

Foi um elogio, não foi assédio.

FACTO:

Mesmo que alguém esteja a tentar ser simpático ou sedutor, por exemplo fazendo um comentário que julga elogioso, as outras pessoas podem considerar os seus comportamentos ofensivos.

12

MITO:

Não pode ser assédio sexual! Eu estava apenas a brincar! Foi um mal-entendido!

FACTO:

Mesmo que uma pessoa esteja apenas a brincar ou a tentar ter piada, as outras pessoas podem considerar os seus comportamentos ofensivos.

13

MITO:

Se o comportamento ofensivo ou o ato de assédio sexual se passar fora do local de trabalho, ou fora do normal horário de trabalho, já não é assédio sexual.

FACTO:

Mesmo que os episódios ocorram fora do local de trabalho e do normal horário de trabalho, não deixa de ser considerado assédio sexual, porque são pessoas ligadas entre si por vínculos laborais.

14

MITO:

O assédio sexual é motivado pelo desejo sexual.

FACTO:

Não será apenas o desejo sexual que motiva uma situação de assédio sexual, a possibilidade de exercer poder, dominação ou autoridade sobre outra pessoa do local de trabalho também são motivos para o assédio sexual.

15

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. Geralmente o/a assediador/a é persistente nos seus actos e não pára o seu comportamento. Se o/a assediado/a ignorar o que lhe está acontecer, isso pode ser interpretado pelo/a agressor/a como encorajamento.

16

MITO:

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

FACTO:

O assédio sexual pode ocorrer com frequência entre colegas de trabalho. Muitas vezes estas situações de assédio sexual entre colegas estão associadas a relações de poder e à competição no desenvolvimento das carreiras profissionais.

17

MITO:

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

FACTO:

Assédio sexual consiste em atos sistemáticos de aproximação sexual ou física (por comentários, olhares indiscretos, ou convites explícitos) não desejados e que se tornam ofensivos para a outra pessoa. As aproximações românticas não constituem assédio.

18

MITO:

O assédio sexual é inofensivo.

FACTO:

O assédio sexual é humilhante e degradante. Pode colocar em risco carreiras profissionais e o bom ambiente no local de trabalho e ter consequências pessoais e sociais graves.

6.2. QUIZZ ASSÉDIO MORAL

	Frases	V	F
1	O assédio moral não existe, trata-se apenas de discussões de trabalho.		
2	O assédio sexual não existe, o que acontece é o confronto de personalidades entre pessoas que trabalham na mesma organização.		
3	O assédio moral é sempre causado por mal entendidos e por falta de sentido de humor.		
4	Enviar mensagens (sms, emails, etc) sobre características físicas e pessoais (religião, orientação sexual, etc.) de uma/um colega não tem qualquer importância.		
5	As mulheres assediam moralmente os homens.		
6	O assédio moral só pode acontecer entre pessoas que ocupam posições hierárquicas diferentes na mesma organização.		
7	As mulheres são as principais pessoas alvo de assédio moral.		
8	O assédio moral é apenas uma forma dos locais de trabalho e as organizações se tornarem mais produtivas e competitivas (competição interna entre trabalhadores/as).		
9	O assédio moral tem sempre como objetivo o despedimento do/a trabalhador/a.		
10	O assédio moral provoca humilhação e medo a quem o sofre.		

6.3. DICAS PARA A PRODUÇÃO DE PROVA: ASSÉDIO MORAL E/OU ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO.

1

Seja assertivo/a. Diga ao assediador/a para parar.

Se se sentir desconfortável ou ofendido com a situação que está a viver deve dizer isso de forma clara a quem lhe provoca esse desconforto. Deve dizer "não" à continuação desses comportamentos e atitudes. Diga não de forma clara e incisiva à pessoa que o/a assedia. Diga "não" logo no primeiro momento em que se sente desconfortável / ofendido/a. Diga ao assediador/a para parar e expresse as suas emoções e sentimentos.

Por exemplo:

- "Eu não gosto do que estás a fazer/dizer porque isso me ofende e quero que pares com isso. Não quero que isto se volte a repetir."
- "Eu não gosto do que forma como estás a olhar para mim porque isso me ofende. Não quero que isto se volte a repetir."

2

Crie prova. Crie um rasto à situação de assédio que está a viver.

Se dizer não, não for suficiente, escreva à pessoa que o assedia dizendo "não" àquilo que tem vindo a sofrer. Este tipo de mensagens escritas pode ter um efeito dissuasor, na medida em que dificilmente o assediador/a poderá invocar que desconhecia que se sentia desconfortável ou ofendido/a com a situação e com os seus comportamentos.

Exemplos:

- a. "A forma como fala comigo é desconfortável/ofensiva como aconteceu hoje (descreva sumariamente a situação). Eu não questiono as suas intenções, mas preferiria que não voltasse a fazê-lo. Espero que consigamos manter uma excelente relação profissional."
- b. "A forma como me toca quando fala comigo é muito desconfortável/ofensiva como aconteceu hoje (descreva sumariamente a situação). Eu não questiono as suas intenções, mas preferiria que não voltasse a fazê-lo. Espero que consigamos manter uma excelente relação profissional."
- c. "A forma como olha para mim é desconfortável/ofensiva como aconteceu hoje (descreva sumariamente a situação). Eu não questiono as suas intenções, mas preferira que não voltasse a fazê-lo. Espero que consigamos manter uma excelente relação profissional." Este tipo de mensagens escritas pode ter um efeito dissuasor, na medida em que dificilmente o assediador poderá invocar que desconhecia que se sentia desconfortável ou ofendido/a com a situação e com os seu comportamentos.

3

Crie prova. Crie um registo. Escreva uma carta ao assediador/a.

Uma carta formal é muitas vezes mais eficaz do que um pedido verbal ou do que mensagens escritas relativamente informais. A carta pode ser eficaz fazendo parar a situação de assédio e na criação de prova. Se sentir que precisa de ajuda na redação da carta consulte apoio jurídico. A carta deve ter três partes fundamentais:

- a. Descrição de todos os acontecimentos, se possível com detalhes de data, hora, local, o que foi feito e dito.
- b. Aquilo que sentiu nesses momentos e como se ficou a sentir depois deles.
- c. Pretende que a situação de assédio termine de imediato.

4

Não apague evidências.

Não apague emails, mensagens escritas, mensagens nas redes sociais, notas escritas em papel, etc, que a pessoa que o assedia lhe possa enviar. Estes podem ser meios fundamentais de prova da ocorrência de assédio sexual.

5

Documente/registe todos os incidentes em detalhe e guarde todas as formas de prova.

Muitas vezes a prova está nos detalhes. A existência e manutenção de meios de prova é crucial no momento em que apresentar queixa.

- a. Mantenha um ficheiro e/ou caderno e/ou diário que inclua a data, a hora, o lugar e a descrição de cada incidente de assédio sexual. Descreva com pormenor tudo o que foi dito e feito.
- b. Se o assédio ocorrer através de emails, mensagens, sms, ou através das redes sociais, não apague essas mensagens e guarde-as porque o agressor pode apagá-las.

6.4. ASSÉDIO MORAL NOS TRIBUNAIS: A PROVA FEITA.

Sentença do Tribunal Administrativo e Fiscal de Viseu, de 20 de Abril de 2012, em que a Câmara Municipal de Sernancelhe terá sido condenada a pagar a uma funcionária a indemnização de 20.000,00€ por danos morais decorrentes da prática de assédio moral e pela retirada de funções correspondentes à sua categoria profissional. (Amante, 2014).

Acórdão do STJ de 09/04/2003, que condena o empregador a pagar uma indemnização por danos morais ao trabalhador por violação do dever de ocupação efetiva e por nomeadamente considerar que "a R. violou os deveres de ocupação efetiva do seu trabalhador, pois mudou-lhe, se não nominalmente, pelo menos no plano dos factos, a sua categoria profissional, e despedi-lo através de um processo disciplinar nulo e sem justa causa", que:

"o A. sentiu-se humilhado, perseguido e maltratado pela referidas atitudes de não atribuição de tarefas e da posterior atribuição de, tarefas, digo, funções próprias de outra categoria profissional, sentindo-se ansioso, e deprimido, carecendo de medicação e de acompanhamento médico, tendo por esse motivo estado de baixa, no que ao caso interessa" que "sofreu danos não patrimoniais que justificam, ao abrigo dos preceitos legais supra mencionados (arts. 483º, 496º, 562º e 563º, do C.C., e 6º, n.º 5, do CSC) a atribuição de uma indemnização compensatória" (Amante, 2014).

Embora não consagrado como assédio moral a verificação da violação do dever de ocupação efetiva previsto no art. 58º e 59º da CRP, numa situação em que se provou que a entidade empregadora "emprateleirou" o trabalhador tal actuação é considerada como "altamente humilhante e vexatória" sendo este um "atentado à sua dignidade" e "causando-lhe um estado permanente de desgosto, de ansiedade, de frustração e de revolta".

"Tendo-se provado que o empregador, desde 1992 e até à reforma do autor, não lhe deu qualquer ordem, instrução, orientação ou diretiva, nem lhe atribuiu qualquer função, tarefa ou responsabilidade, mantendo-o apenas nominalmente ao serviço, configura-se uma violação culposa do dever de ocupação efetiva do trabalhador" (Amante, 2014)

Diário de Notícias, 30 Março 2016

Tribunal de Guimarães condena empresa a indemnizar trabalhador por assédio moral

O trabalhador alegou justa causa para o despedimento e o tribunal deu-lhe razão, condenando a empresa a pagar-lhe mais de 172 mil euros

O Tribunal da Relação de Guimarães condenou uma empresa a pagar mais de 172 mil euros a um trabalhador que se despediu, por alegadamente ser vítima de assédio moral por parte da administração.

O trabalhador alegou justa causa para o despedimento e o tribunal, por acórdão hoje consultado pela Lusa, deu-lhe razão, condenando a empresa a pagar-lhe aquele valor, referente, nomeadamente, a indemnização de antiguidade e danos não patrimoniais.

Segundo a Relação de Guimarães, "existe justa causa subjetiva de resolução do contrato pelo trabalhador quando o empregador o assedia", o que considera ter acontecido naquela empresa.

Para o tribunal, o assédio moral, também designado de "mobbing laboral", traduziu-se, designadamente, na mudança do local onde o trabalhador prestava a sua atividade e na proibição de se deslocar na empresa, a não ser para ir à casa de banho.

O trabalhador foi ainda proibido de conversar com outros elementos da empresa e viu ser-lhe retirado o telemóvel de serviço "sem qualquer motivo".

A administração proibiu-o também de entrar pela porta que até aí utilizava e cortou-lhe o acesso à internet.

Tudo, acrescenta o acórdão, depois de o trabalhador não ter aceiteado nem a redução do seu ordenado para cerca de um terço nem a rescisão do contrato com uma indemnização bem abaixo do valor a que teria direito face aos seus 14 anos de casa.

Em causa está uma sociedade anónima que se dedica ao branqueamento e tingimento, lavandaria e tinturaria industriais e que tem a seu cargo cerca de 620 trabalhadores.

O trabalhador em questão no processo foi admitido em maio de 1988, tendo a partir de 2008 passado a desempenhar as funções de encarregado e responsável pelo Departamento de Conceção e Desenvolvimentos.

O seu local de trabalho era o laboratório, onde, entre outras tarefas, lhe competia conceber, criar e desenvolver produtos e processos que, pela sua especificidade, se convertessem em mais-valias para a empresa, cooperar com a secção de amostras e realizar prospecções internas e externas relativamente a produtos e processos concorrentes.

Passou a ganhar 5000 euros por mês.

Em 2011, a administração propôs-lhe a redução do salário para 1500 ou 1700 euros.

O trabalhador não aceitou e a empresa propôs-lhe a rescisão do contrato, oferecendo-lhe 20 mil euros, valor que posteriormente foi subindo até aos 70 mil.

A proposta foi igualmente recusada e, a partir daí, segundo o tribunal, começou o “mobbing laboral”, que levou o trabalhador a despedir-se, processando a empresa.

No processo, a empresa alegou que o trabalhador não tinha “nenhum motivo concreto” para resolver o contrato, com justa causa imputável à administração.

Alegou ainda que resolução apenas foi acionada porque o trabalhador “pretendia ser ele próprio a determinar as suas tarefas e o seu local de trabalho”, uma faculdade que a empresa diz pertencer-lhe “em exclusivo”.

Diário de Notícias, 2 de Junho de 2015

Dono de farmácia paga 56 mil euros a ex-funcionária por assédio moral

A farmacêutica alegava ter sido insultada, humilhada, gozada e colocada, durante sete meses, sozinha na cave, sem luz, ventilação, janelas ou cadeira.

O proprietário de uma farmácia do Porto vai pagar 56.250 euros de indemnização à ex-diretora adjunta do estabelecimento por assédio moral (“mobbing”), após descobrir que ela pretendia engravidar, decisão alcançada após acordo no Tribunal do Trabalho de Valongo.

Entre 2012 e 2014, a farmacêutica - que entretanto foi mãe - alega ter sido insultada, humilhada, gozada pelo patrão e colegas e colocada, durante sete meses, sozinha na cave da farmácia onde não havia luz, ventilação, janelas ou cadeira e a fazer a contagem física de “stocks” (encomendas com 17 quilos).

“A condenação de um empregador por assédio moral é um caso raro e excepcional” afirmou hoje à Lusa o advogado Nuno Cerejeira Namora, que representava a ex-diretora adjunta e é especialista em Direito do Trabalho.

Além da indemnização, o dono da farmácia retirou os três processos disciplinares à ex-diretora adjunta e fez-lhe um pedido de desculpas público.

O proprietário da farmácia frisou não ter tido a intenção de adotar qualquer tipo de atitude ou comportamento discriminatório relativamente à ex-funcionária, mas admite que algum ou alguns dos factos descritos nas peças processuais são verdadeiros e suscetíveis de terem causado algum tipo de dano, incluindo psicológico.

Os problemas da ex-trabalhadora, de 41 anos, ter-se-ão iniciado após o proprietário da farmácia ter descoberto que ela tinha feito análises ao sangue para se submeter a tratamentos de fertilidade.

“Assim que tomou conhecimento [dono da farmácia] encetou uma perseguição que passou pela destituição do cargo de diretora adjunta, tentativa de redução de salário e extinção do posto de trabalho, tal como a instauração de processos disciplinares para me desgastar”, explicou à Lusa a ex-trabalhadora, Susana Morais.

O procedimento de extinção do posto de trabalho viria a ser “chumbado” pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Quando regressou da licença de maternidade, depois de ter estado de baixa por gravidez de risco, a ex-diretora adjunta terá feito horário noturno, sem direito a folgar no fim de semana.

A diretora da farmácia, antes do seu regresso, terá realizado uma reunião com todos os funcionários proibindo-os de falarem com a trabalhadora, sob pena de serem punidos.

Por causa desta “tortura”, a farmacêutica começou a ser acompanhada por um psiquiatra por ter desenvolvido uma depressão e um ortopedista devido a uma hérnia discal, causada pelo peso das caixas que diariamente carregava.

Segundo o advogado, autor de uma tese de mestrado sobre o assunto, uma das medidas para combater este fenómeno de “mobbing” passa pela criminalização dos empregadores, bem como a condenação pessoal dos colegas que, em cumplicidade com o empregador, participam no “psicoterror”.

“O assédio moral é um flagelo social que tem vindo a aumentar nos países do sul da Europa a que importa alertar para sensibilizar as autoridades competentes para as gravíssimas consequências económicas, sociais e empresariais do mesmo”, disse.

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) já havia instaurado uma contraordenação à farmácia que ainda não está concluída.

A ex-diretora adjunta admitiu estar “muito satisfeita” com o desfecho porque “limpou o seu nome”, repôs a verdade e ouviu um pedido de desculpa.

“Este é um exemplo para as outras trabalhadoras saberem que é possível resistir e lutar contra estas situações”, disse.

Susana Morais lembrou ainda ter vivido um “inferno” e aquilo que seria o sonho de uma vida – ser mãe – transformou-se num pesadelo.

Neste momento, Susana Morais tem a sua própria parafarmácia, empregando mais pessoas.

6.5. ASSÉDIO SEXUAL, O QUE FAZER SE...

6.5.1. O que fazer se eu tiver sido ou estiver a ser alvo de assédio sexual – Dicas para manter a cabeça fria e ser prudente

As pessoas-alvo de assédio sexual no local de trabalho enquanto vivem essas situações atentórias da sua dignidade ficam sem discernimento para entenderem exatamente aquilo que lhes está a acontecer, sentem-se confusas, perdidas, sem saber a quem recorrer, nem o que podem ou devem fazer.

O plano de formação apresenta uma ferramenta específica que pode ser ativada como instrumento de prevenção primária (antes de acontecer algum episódio de assédio) ou como instrumento de esclarecimento daquilo que se pode fazer enquanto a situação de assédio decorre.

1

Não se culpabilize.

As pessoas que sofrem de assédio sexual no trabalho frequentemente responsabilizam-se e culpabilizam-se por aquilo que lhes sucede, nomeadamente pensando que encorajam ou encorajaram de alguma forma o seu / a sua agressor/a. A única pessoa a responsabilizar em caso de assédio sexual no trabalho é o agressor ou a agressora.

2

Não ignore a situação que está a viver.

Ignorar o facto de que está a ser vítima de assédio sexual no trabalho apenas encoraja o/a seu/sua agressor/a, porque lhe envia a mensagem de que pode ou tem o direito de continuar as suas ações.

3

Seja assertivo/a. Diga ao assediador/a para parar.

Se se sentir desconfortável ou ofendido com a situação que está a viver deve dizer isso de forma clara a quem lhe provoca esse desconforto. Deve dizer “não” à continuação desses comportamentos e atitudes. Diga não de forma clara e incisiva à pessoa que o/a assedia. Diga “não” logo no primeiro momento em que se sente desconfortável / ofendido/a. Diga ao assediador/a para parar e expresse as suas emoções e sentimentos.

Por exemplo:

- a. “Eu não gosto do que estás a fazer/dizer porque isso me ofende e quero que pares com isso. Não quero que isto se volte a repetir.”
- b. “Eu não gosto do que forma como estás a olhar para mim porque isso me ofende. Não quero que isto se volte a repetir.”

4

Crie prova. Crie um rasto à situação de assédio que está a viver.

Se dizer não for suficiente, escreva à pessoa que o assedia dizendo “não” àquilo que tem vindo a sofrer. Este tipo de mensagens escritas pode ter um efeito dissuasor, na medida em que dificilmente o assediador poderá invocar que desconhecia que se sentia desconfortável ou ofendido/a com a situação e com os seu comportamentos.

Exemplos:

- a. “A forma como fala comigo é desconfortável/ofensiva como aconteceu hoje (descreva sumariamente a situação). Eu não questiono as suas intenções, mas preferira que não voltasse a fazê-lo. Espero que consigamos manter uma excelente relação profissional.”
- b. “A forma como me toca quando fala comigo é muito desconfortável/ofensiva como aconteceu hoje (descreva sumariamente a situação). Eu não questiono as suas intenções, mas preferira que não voltasse a fazê-lo. Espero que consigamos manter uma excelente relação profissional.”
- c. “A forma como olha para mim é desconfortável/ofensiva como aconteceu hoje (descreva sumariamente a situação). Eu não questiono as suas intenções, mas preferira que não voltasse a fazê-lo. Espero que consigamos manter uma excelente relação profissional.” Este tipo de mensagens escritas pode ter um efeito dissuasor, na medida em que dificilmente o assediador poderá invocar que desconhecia que se sentia desconfortável ou ofendido com a situação e com os seu comportamentos.

5

Crie prova. Crie um registo. Escreva uma carta ao assediador/a.

Uma carta formal é muitas vezes mais eficaz do que um pedido verbal ou do que mensagens escritas relativamente informais. A carta pode ser eficaz fazendo parar a situação de assédio e na criação de prova. Se sentir que precisa de ajuda na redação da carta consulte apoio jurídico. A carta deve ter três partes fundamentais:

- a. Descrição de todos os acontecimentos, se possível com detalhes de data, hora, local, o que foi feito e dito.
- b. Aquilo que sentiu nesses momentos e como se ficou a sentir depois deles.
- c. Pretende que a situação de assédio termine de imediato.

6

Não apague emails, mensagens escritas, mensagens nas redes sociais, notas escritas em papel, etc, que a pessoa que o assedia lhe possa enviar. Estes podem ser meios fundamentais de prova da ocorrência de assédio sexual.

7

Não ignore o assédio na esperança de que seja uma coisa passageira e que termine rapidamente. Fazer de conta que nada se passa apenas dá o tempo necessário para que a situação de assédio possa sair de controlo.

8

Antecipe a forma como os outros podem reagir.

Não seja surpreendido/a ou não fique desapontado/a com a incapacidade dos outros (sobretudo aqueles que normalmente o ajudam) possam ter em ajuda-lo neste caso em concreto.

- a. Os mitos acerca do assédio sexual também são incorporados pelos seus amigos e conhecidos. Não será de estranhar que possam aconselhá-lo a ignorar o que se passa, a fazer de conta que não é nada, a relativizar a situação dizendo que será apenas uma brincadeira, etc.
- b. Os/As seus/suas colegas de trabalho podem reatar consequências e retaliações profissionais, por isso podem não desejar ser sua testemunha.
- c. Os/As seus/suas colegas podem desvalorizar a situação por não perceberem a gravidade do que é viver uma situação de assédio sexual no trabalho.
- d. Os/As seus/suas colegas podem desvalorizar a situação que está a viver por considerarem um acontecimento normal daquela organização, um acontecimento normal no mercado de trabalho ou um comportamento normal da pessoa que o está a assediar.

9

Fale com colegas de trabalho ou com outras pessoas que trabalham na sua organização.

Tente perceber se já viveram situações semelhantes de assédio. Tente perceber se a mesma pessoa assedia ou assediou no passado colegas seus ou outros trabalhadores/as.

10

Conheça os seus direitos.

Consulte diretamente a CITE e exponha o seu caso.

11

Consulte o seu sindicato e exponha o seu caso.

12

Apresente queixa.

Os/as assediadores/as imaginam que as suas vítimas têm medo de apresentar queixa e de expor a terceiros a situação que estão a viver, por isso, prolongam as situações de assédio.

13

Fale com alguém em que confia.

Encontre uma forma de contar e desabafar aquilo que está a viver. Não subestime o valor da sua história, conte aquilo que se passa pelas suas próprias palavras. Conte a sua história alguém que o compreenda e conheça bem. Partilhar a história de assédio enquanto ela ocorre pode ser importante para conseguir testemunhas ou produzir prova do assédio sexual.

14

Documente/registe todos os incidentes em detalhe e guarde todas as formas de prova.

Muitas vezes a prova está nos detalhes. A existência e manutenção de meios de prova é crucial no momento em que apresentar queixa.

- a. Mantenha um ficheiro e/ou caderno e/ou diário que inclua a data, a hora, o lugar e a descrição de cada incidente de assédio sexual. Descreva com pormenor tudo o que foi dito e feito.
- b. Se o assédio ocorrer através de emails, mensagens, sms, ou através das redes sociais, não apague essas mensagens e guarde-as porque o agressor pode apagá-las.

15

Mantenha um registo do seu desempenho profissional.

Registe e faça cópias de todas as tarefas/trabalhos que realiza e entrega, bem como da avaliação/feedback que recebe, porque uma das formas de retaliação dos assediadores (quando se trata de um superior hierárquico) é na avaliação de desempenho e na ameaça de despedimento.

16

Apresente uma queixa internamente na organização em que trabalha.

Há organizações e empresas que dispõem de mecanismos, estruturas e instrumentos internos para acolher queixas deste tipo de situações e para as tentar solucionar internamente. Procure saber se a sua empresa é uma delas. Se possível, recorra a estes mecanismos.

17

Apresente queixa na CITE ou junto do seu sindicato, caso a sua empresa seja de pequena dimensão ou não tenha recursos ou sistemas específicos para este tipo de situações de trabalho.

18

Se os episódios de assédio continuarem apesar do seu pedido assegure-se que mantém um registo escrito de todos os incidentes de assédio. Esse registo deve ser o mais detalhado possível, incluindo: aquilo que foi dito (todas as palavras, não tenha vergonha de as repetir e escrever), gestos, ações, onde, a que horas e indique testemunhas se possível.

Este tipo de registo é importante:

- a. Para que não perca memória do que vai acontecendo.
- b. Para provar aquilo que viveu no momento em que apresentar queixa.

19

Fale com um/a colega em quem confia.

Os/As colegas podem ser uma valiosa rede de apoio e suporte no trabalho. Podem ser fundamentais para que seja capaz de enfrentar o dia-a-dia no trabalho. Os/As colegas podem ser na sua protecção, evitando evitar ocasiões propícias à repetição ou continuação dos episódios de assédio ou atuando como testemunhas.

20

Fale com pessoas em que confia fora do local de trabalho.

Os/As amigos/as e os familiares são fonte de apoio e de segurança. Não tenha vergonha de lhes contar aquilo que está a viver no seu trabalho. A culpa não é sua e os/as seus/suas amigos/as e familiares sabem disso.

21

Se a organização onde trabalha não tiver um departamento de recursos humanos, ou não tiver mecanismos de apoio destinados a estas situações em que sinta puder confiar, apresente queixa e peça apoio junto de outras instituições: sindicatos, CITE.

22

Consulte o seu sindicato, a CITE, ou um advogado para ficar plenamente esclarecido relativamente a outros procedimentos e decisões que possa vir a ter tomar. Desta forma tomará as suas decisões em plena consciência, segurança e com riscos controlados.

23

Em caso extremo apresente queixa na polícia.

Faça isso em caso de ter sido sexualmente agredido/a ou de ter sido alvo de tentativa de agressão sexual por alguém no seu local de trabalho. Para se sentir mais seguro/a antes deste passo contacte um advogado antes.

6.5.2. O que pode fazer um *bystander* ou testemunha de assédio moral e/ou assédio sexual

Em termos práticos, o que pode fazer um *bystanders* ou testemunha:

- Apresentar queixa formal em nome da pessoa que está a ser vítima de assédio sexual no local de trabalho
- Apoiar a pessoa alvo de assédio sexual para que esta apresente queixa
- Oferecer aconselhamento à pessoa alvo de assédio sexual
- Oferecer oportunidades para que a pessoa alvo de assédio desabafe e conte a aquilo que está a viver
- Oferecer apoio à pessoa alvo para que seja capaz de enfrentar quem a assedia
- Fazer uma pesquisa sobre as estratégias que a pessoa alvo pode seguir (por exemplo, para criar prova dos acontecimentos, a quem recorrer, etc).
- Fornecer orientação às pessoas alvo de assédio sexual (informando-se previamente)
- Estar atentas aos momentos de interação entre a pessoa alvo e o/a agressor/a e tentar evitar esses encontros
- Evitar a repetição de encontros a sós entre a pessoa alvo e o/a seu/sua agressor/a.

O papel dos/as observadores/as pode ser desempenhado em três momentos distintos:

- Antes do problema acontecer: prevenção primária. Ações que permitem a prevenção de acontecimentos de assédio sexual.
- A partir do momento em que ocorre um incidente de assédio sexual no local de trabalho. Prevenção secundária. Formas imediatas de responder ao problema. Formas de gerir as consequências do assédio sexual no local de trabalho. Formas de evitar a continuação dos incidentes de assédio e a repetição de novos incidentes de assédio no local de trabalho no futuro.

- Respostas depois de incidentes de assédio. Prevenção terciária. Produção de respostas a médio longo prazo para as situações de assédio no local de trabalho. Formas de gerir os efeitos e as consequências do assédio sexual, quer para a pessoa alvo quer para a organização. Construção de formas de prevenção de assédio sexual a longo prazo.

1

Ser parte de uma rede de apoio.

Enquanto colega a sua ação no dia-a-dia de trabalho pode ser fundamental constituindo um pilar de apoio e suporte emocional no local de trabalho – alguém a quem se pode recorrer em caso de stress e para desabafar.

2

Ser agente de prevenção ou evitamento.

Enquanto colega o seu papel é fundamental porque pode atuar discretamente, evitando ocasiões propícias para a repetição dos episódios de assédio sexual. Por exemplo: evitar que o seu/sua colega fique sozinho com o/a assediador/a.

3

Dê dicas precisas sobre o que fazer.

Muitas vezes as pessoas alvo de assédio sexual ficam desorientadas. Ficam sem saber o que pensar, dizer ou fazer. Enquanto colega de trabalho pode ser um elemento importante dando conselhos precisos e prudentes.

4

Documente/registe todos os incidentes em detalhe e guarde todas as formas de prova.

Mantenha um registo do seu desempenho profissional.

Apresente uma queixa internamente na organização em que trabalha.

5

Ser agente de informação.

Muitas vezes as pessoas alvo de assédio sexual ficam desorientadas. Ficam sem saber o que pensar, dizer ou fazer. Enquanto colega pode pesquisar informação sobre assédio sexual, pode recolher informação sobre que passos podem ser tomados, sobre a quem recorrer ou a quem pedir apoio (instituições, organizações, organismos do estado, ONG's, etc.).

6.5.3. O que é um *bystander* ou testemunha

O assédio moral ou sexual pode ser uma forma de violência que acontece individualmente, a uma pessoa em específico. Contudo, este não é um problema individual. Pelo contrário, é um problema que afeta o local e o ambiente de trabalho, as relações profissionais e ao limite a produtividade e qualidade daquilo que se faz.

Neste sentido, o assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho são problemas coletivos que afectam todos/as os/as que trabalham no mesmo local e no mesmo ambiente de trabalho, porque se o assédio não for parado haverá uma próxima vítima e a próxima vítima podemos ser nós.

As formas de assédio moral e de assédio sexual no local de trabalho são um problema recorrente e persistente. Por isso, exigem respostas novas e criativas.

Uma das formas inovadoras de enfrentar este problema é através de estratégias preventivas baseadas na abordagem dos bystanders ou testemunhas.

6.5.4. Quem são os bystanders ou testemunhas?

- Os *bystanders* ou testemunhas de situações de assédio moral e/ou de assédio sexual no local de trabalho são um importante recurso para a prevenção e para a resolução de situações de assédio moral e/ou sexual, mas são frequentemente esquecidos. Importa evitar esse esquecimento.
- Os *bystanders* ou testemunhas são pessoas (homens ou mulheres) que observam situações de assédio sexual em primeira mão ou que passam a conhecer essas situações através do relato de alguém (vítima).
- Existem *bystanders* ou testemunhas passivas e ativas.
 - Os *bystanders* ou testemunhas passivas não atuam quando veem o têm conhecimento de situações de assédio sexual.
 - Os *bystanders* ou testemunhas ativas tomam medidas e ações concretas no sentido de prevenir futuros episódios de assédio ou no sentido de minimizar os custos/efeitos do episódio de assédio sexual que observam ou têm conhecimento.
- Esta definição não limita a ideia de *bystanders* ou testemunhas à noção de testemunha ocular – pessoa que vê o acontecimento de assédio sexual enquanto este decorre. A definição inclui aquelas pessoas que tomam conhecimento numa fase posterior – quando o episódio já ocorreu (por exemplo os confidentes das vítimas de assédio sexual).

6.5.5. Em que consiste a abordagem a partir dos bystanders ou testemunhas?

Esta abordagem centra-se na forma como os indivíduos que não são alvo de assédio sexual podem intervir.

Uma das razões porque esta abordagem ou esta estratégia de combate e prevenção do assédio sexual é pouco frequente resulta do facto das pessoas que são alvo de assédio sexual tenderem a esconder aquilo que vivem dos outros. As pessoas que são alvo de assédios sexual, frequentemente, pretendem esconder essa situação. Ao mesmo tempo, há poucos casos de queixas formais de assédio sexual, quer no interior das organizações / empresas / entidades empregadoras, quer através do recurso a instituição ou organismos do estado com competências específicas para o apoio aos/às trabalhadores/as.

Daqui decorre o reforço da necessidade das pessoas que são alvo de assédio sexual contarem aquilo que estão a viver a pessoas da sua confiança. A necessidade de revelarem a situação que estão a viver a pessoas de confiança no contexto de trabalho, mas também entre familiares e amigos/as (por exemplo).

6.5.6. Qual a relevância de acionar estes *bystanders* ou testemunhas

É importante ativar os *bystanders* ou testemunhas de assédio sexual porque as pessoas que são alvo de assédio sexual no local de trabalho frequentemente respondem de forma passiva àquilo que estão a viver, remetendo-se ao silêncio e à inação, esperando apenas que a situação não se volte a repetir.

Muitas vezes as pessoas que são alvo de assédio sexual no local de trabalho tendem a naturalizar, trivializar, ou justificar aquilo que vivem.

Muitas vezes as pessoas que sofrem assédio sexual têm dificuldade de enfrentar a pessoa que os assedia. Isto acontece, porque:

- As pessoas alvo de assédio têm medo de potenciais represálias sobre si e sobre as suas carreiras profissionais.
- Entre as pessoas que são alvo de assédio sexual e aqueles que são autoras das situações de assédio existem desequilíbrios de poder no interior das estruturas organizacionais das organizações / empresas em que trabalham.

Os *bystanders* ou testemunhas, tendo conhecimento direto ou indireto (pelo relato) de uma situação de assédios sexual no local de trabalho, podem ser elementos fundamentais:

- Na assistência às pessoas alvo de assédio sexual (apoio e ponto de escuta e aconselhamento das pessoas alvo de assédio).
- Para aconselhar e mostrar às pessoas alvo de assédio sexual o que podem fazer e a quem podem recorrer – porque muitas vezes as vítimas perdem capacidade de analisar aquilo que vivem e como podem resolver o problema que as afeta.

6.5.7. O que fazer se um/uma amigo/a ou familiar tiver sido ou estiver a ser alvo de assédio sexual

Muitas vezes as pessoas que foram alvo de assédio sexual têm medo que as outras pessoas, mesmo as mais próximas (amigos e família), não acreditem na sua história ou que a desvalorizem.

1

Escute com atenção e com calma. Se um/a amigo/a ou familiar o procurar e lhe contar que está a ser vítima de assédio sexual ouça com atenção, tente perceber os seus sentimentos e emoções. Não julgue, não questione, nem desvalorize a situação.

2

As pessoas que sofrem assédio sexual no trabalho sentem-se frequentemente confusas (sem saber muito bem o que fazer, o que pensar, nem a quem recorrer), com medo de tomar qualquer iniciativa (medo de retaliações profissionais ou de que ninguém acredite nelas, vergonha). Por isso, seja paciente. Dê tempo para que o/a seu/sua amigo/a consiga falar sobre o assunto e revelar os seus sentimentos.

3

Não apresse o/a seu/sua amigo/a a tomar qualquer decisão ou a tomar medidas definitivas. Ajude o seu o seu/sua amigo/a ou familiar a ser prudente.

4

As pessoas que foram ou são alvo de assédio sexual sentem-se muitas vezes culpadas pelo que lhes aconteceu ou está a acontecer (procuram em si a responsabilidade e a justificação para o que outros lhes estão a fazer). Sublinhe a ideia de que ninguém pede, convida, ou incita a ser sexualmente assediado. Sublinhe a ideia de que ninguém pede para viver situações que não deseja e que o fazem sentir ofendido (comentários, olhares, convites, toques físicos, etc.)

6.6. EU E AS MINHAS IMAGENS (ASSÉDIO SEXUAL)



6.7. EU E AS MINHAS IMAGENS (ASSÉDIO MORAL)



6.8. GUIÃO PARA UMA POLÍTICA INTERNA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO: 11 DICAS

Público-alvo:

- O público-alvo principal na utilização deste material são gestores/as, administradores/as, patrões/patroas (ou seus representantes), bem como trabalhadores/as em lugar de chefia, coordenação ou supervisão.
- O público-alvo secundário é constituído por todos/as os/as trabalhadores/as (independentemente da posição ocupada na estrutura organizacional da sua entidade empregadora). Porque, todos/as os/as trabalhadores/as podem funcionar como disseminadores/as de necessidades e oportunidades de ação de prevenção e combate ao assédio moral no local de trabalho. No caso do público-alvo secundário aconselha-se que a apresentação e discussão deste material seja mais curta.

Objetivos:

- Identificação de passos e procedimentos concretos para a construção de uma política interna (empresas/organizações/entidades empregadoras) de prevenção e combate ao assédio moral no local de trabalho.
- Sensibilização de gestores/as, administradores/as, patrões/patroas (ou seus representantes) para a importância do seu papel enquanto decisores para o combate e prevenção do assédio moral nas suas empresas/organizações.
- Capacitação dos/as trabalhadores/as em geral de ferramentas e ideias concretas para disseminação e sensibilização das empresas/organizações em que trabalham ou dos/as seus/suas superiores, chefes, gestores/as ou administradores/as.

Como fazer em contexto de formação:

- Faça uma apresentação em power point com os elementos principais de cada uma das dicas.
- Questione os/as participantes quanto à real possibilidade de implementação de alguns destes aspetos nas suas organizações/empresas.
- Estas dicas podem ser apresentadas e discutidas após a realização de uma atividade.
- Adicionalmente, as dicas podem ser distribuídas em documento autónomo seguindo três estratégias distintas:
 - Com alguns dias de antecedência do início da formação, funcionando como material de preparação.
 - Ao início da formação, funcionando como material de formação e de apoio a discussão do tema específico.
 - No final de formação como material de disseminação para os/as participantes levarem para as suas organizações/empresas.
 - A entrega deste material poderá funcionar como facilitador na disseminação destas ideias junto das entidades empregadoras ou das organizações dos/as participantes na formação.

Primeira dica | Identificar o potencial para a ocorrência de assédio moral

As formas que se podem adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio moral no local de trabalho incluem:

- Consulta regular aos/às trabalhadores/as /sindicatos/ delegados/as sindicais avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio moral. No caso de consulta direta aos/às trabalhadores/as, deve ser feita através de um pequeno questionário ou através de um email, garantido o anonimato de quem responde.
- Consulta regular aos/ às trabalhadores/as /sindicatos/ delegados/as sindicais averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio moral. No caso de consulta direta aos/às trabalhadores/as, deve ser feita através de um pequeno questionário ou através de um email, garantido o anonimato de quem responde.
- Consulta regular de gestores/as, administradores/as e chefias diretas da organização/ empresa.
- Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego. Uma forma de se ter *feedback* sobre as condições e o ambiente de trabalho é ter uma conversa / entrevista com trabalhadores que estão em processo de rescisão voluntária do contrato de trabalho – pretendem mudar de trabalho.
- Estar atento/a às relações profissionais entre trabalhadores/as, entre os/as trabalhadores/as e as chefias ou entre os trabalhadores e clientes/fornecedores ou utentes (terceiras partes).
- Reconhecer a ocorrência de alterações nestas relações profissionais.

Segunda dica | Identificar fatores de risco para a ocorrência de assédio moral no local de trabalho

A existência de elementos de stress ou pressão no trabalho.

- Elevadas exigências ou expectativas de trabalho.
- Mudanças organizacionais.
- Ambiguidade na descrição de funções.
- Conflito ou sobreposição de funções e responsabilidades entre diferentes trabalhadores.
- Insegurança ou precaridade no trabalho.
- Aceitação ou complacência com comportamentos desadequados no local de trabalho.
- Inexistência de códigos éticos ou de conduta.
- Expectativas desajustadas por parte de clientes/utentes – insatisfação.

Formas ou estilos de liderança.

- Autocrático: diretivo, autoritário e que não permite a participação dos/as trabalhadores/as nos processos de decisão.
- Demissionário: estilo que promove situações de autogestão no desenvolvimento do trabalho e nas relações profissionais. Estilo que marcado pela ausência de orientação aos/às trabalhadores/as, responsabilidades são delegadas de forma inapropriada e informalmente delegadas.

Sistemas de trabalho.

- Falta de recursos.
- Falta de formação.
- Organização mal desenhada (funções, responsabilidades).
- Prazos de trabalho irrealistas.
- Metas de trabalho demasiado exigentes e não concretizáveis.

Relações de trabalho.

- Falta de comunicação entre colegas.
- Falta de comunicação entre trabalhadores/as e chefias diretas ou gestores/administradores / patrões.
- Níveis de solidariedade baixos.
- Hostilidade no ambiente de trabalho.

Características da força de trabalho / capital humano.

Há tipos de trabalhadores mais expostos ao risco de assédio moral. Por exemplo:

- Trabalhadores/as mais jovens.
- Trabalhadores/as mais recentes na organização/empresa.
- Estagiários/as.
- Trabalhadores/as em regresso após baixas médicas ou licenças.

Terceira dica | Controlar os riscos de assédio moral

Os riscos de ocorrência de situações de assédio moral podem ser minimizados. Uma das formas de o conseguir será por meio da definição de um padrão de comportamento ou um código de ética ou de conduta interno à organização/empresa.

A entidade empregadora (patrão/patroa, o gestor/a ou administrador/a responsável) deve fazer todos os esforços no sentido da criação e implementação de um código de ética ou de conduta aplicável a todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores da empresa/organização. Este código deve definir claramente os comportamentos e as formas de atuação que são desejáveis e aquelas que não são toleradas. Ao mesmo tempo, deve prever as ações ou sanções associadas ao não cumprimento do código e todos os procedimentos que serão feitos em caso de deteção de comportamentos não tolerados. O código de conduta incide sobre todas as relações relacionadas com o trabalho, mesmo que ocorram fora do local de trabalho (numa viagem de trabalho, fora do local de trabalho, fora do horário de trabalho, através de meios eletrónicos ou redes sociais, etc).

Assim, um código desta natureza deve conter uma **política interna de tolerância zero ao assédio moral**.

Quarta dica | Uma política interna anti assédio moral

Benefícios de uma política de tolerância zero ao assédio moral

A existência de uma política interna de tolerância zero ao assédio moral é uma mais-valia para a empresa/organização a diferentes níveis:

Ambiente de trabalho e produtividade

- Construção ou consolidação de bom ambiente de trabalho.
- Construção ou consolidação de uma cultura de solidariedade entre os/as trabalhadores/as.
- Construção ou consolidação de relações profissionais baseadas na confiança e na segurança (os/as trabalhadores/as sentem-se protegidos/as, sentem que a organização se preocupa com eles/elas).
- Maior produtividade.

Saúde e segurança no trabalho

- Consolidação de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis

Satisfação e compromisso

- Maior satisfação dos/as trabalhadores/as.
- Maior compromisso dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades e com a empresa / organização.

Imagem externa

- Construção ou consolidação da imagem da empresa / organização como socialmente responsável.
- Construção ou consolidação da imagem da empresa / organização como um espaço de defesa da igualdade de género.

Enquadramento deste tipo de política.

A política interna anti assédio moral pode ser um documento autónomo ou estar integrada noutros documentos orientadores da empresa/organização. Por exemplo:

- Código ou política interna mais global.
- Normas a cumprir relativamente às condições de saúde e segurança no trabalho.

Componentes de uma política de tolerância zero ao assédio moral.

Independentemente da forma que possa assumir esta política interna anti assédio moral deve incluir:

- Uma afirmação que demonstre o claro compromisso da empresa / organização e dos seus responsáveis máximos com a rejeição de comportamentos de assédio moral.
- Uma afirmação que demonstre o claro compromisso da empresa / organização e dos seus responsáveis máximos com a prevenção de situações de assédio moral no local de trabalho.
- Uma afirmação que demonstre a clara rejeição de situações de assédio moral a todos os níveis da organização: entre colegas; entre chefias e trabalhadores; entre patrões/patroas e trabalhadores/as; entre trabalhadores/as e pessoas externas à organização.

- Uma afirmação que demonstre a clara rejeição do recurso por parte da empresa / organização a quaisquer formas de assédio moral na gestão do trabalho, objetivos, prazos ou na gestão e organização dos recursos humanos.
- A definição de um padrão básico de comportamento para patrões/patroas, gestores/as, administradores/as, chefias e trabalhadores/as no local de trabalho.
- A definição de um padrão básico de comportamento para fornecedores, clientes ou utentes.
- Esta política deve definir e esclarecer sobre os recursos, mecanismos, instrumentos disponíveis para os/as trabalhadores/as e colaboradores/as em caso de assédio moral.
- Esta política deve definir e esclarecer todos os procedimentos a desencadear no caso de situações de assédio moral.
- Identificar elementos chave na empresa / organização para a disseminação de uma cultura preventiva do assédio moral. Estes elementos podem/devem incluir:
 - Gestores/as / administradores/as / patrões/patroas.
 - Trabalhadores/as de diferentes sectores ou departamentos.
- Promover a formação em prevenção de assédio moral no local de trabalho direcionada a diferentes elementos da empresa/organização:
 - Gestores/as / administradores/as / chefias – não devem ser excluídos destes processos formativos.
 - Trabalhadores/as.
- Esta política de tolerância zero ao assédio moral deve prever a sua disseminação entre os/as trabalhadores/as e colaboradores/as através de diferentes meios:
 - Afixação e exposição em locais de informação na empresa/organização;
 - Impressão de exemplares;
 - Via e-mail;
 - Através de redes sociais e do site da empresa (publicitando internamente e para o público em geral os compromissos relativamente à prevenção do assédio moral).

Quinta dica | Nada é para sempre.

Uma política anti assédio moral no local de trabalho não se implemente num ato único.

Uma política anti assédio moral no local de trabalho não se torna efetiva apenas porque se anuncia aos trabalhadores e às trabalhadoras a sua existência ou porque é enviada uma mensagem interna.

Uma política anti assédio moral no local de trabalho não é eficaz se apenas for lembrada uma vez por ano.

As entidades empregadoras, os/as seus/suas gestores/as, administradores/as e as suas chefias devem ter uma atitude de regular comunicação dessa política da empresa/organização.

Como se pode fazer isto:

- Não é necessário sobrecarregar a agenda como mais uma reunião.
- O tema deve ser introduzido na agenda de uma qualquer outra reunião de trabalho.

- Pode ser usado tempo de uma qualquer outra reunião de trabalho para lembrar a existência e a importância de uma política de prevenção e combate ao assédio moral no local de trabalho.
- Podem ser enviadas mensagens eletrônicas regulares aos trabalhadores sobre a existência da política anti assédio moral.
- Identificar elementos chave na organização que possam funcionar como disseminadores da política e da sua importância.
- Formar os elementos chave da organização em torno das questões do assédio moral no local de trabalho.

Sexta dica | Pequenas e micro empresas / organizações

As entidades empregadoras não são todas iguais.

As organizações e as empresas não têm todas a mesma disponibilidade de recursos materiais, humanos ou físicos.

O tecido económico nacional baseia-se, em grande medida, em empresas de pequena ou micro dimensão, muitas delas de base familiar, com poucos/as trabalhadores/as e com uma relação muito próxima entre patrões/patroas e trabalhadores/as.

Adicionalmente, os resultados de pesquisa internacional, bem como resultados de pesquisa nacional, têm revelado que as situações de assédio em pequenas empresas ou organizações são frequentes, mas difíceis de identificar ou assumir e de muito complicada resolução – pela proximidade entre os intervenientes, por exemplo.

*“Eu sou peixeiro e é na peixaria... é lá dentro no mercado. Desde de ‘não vales nada, vai-te embora, c*****’ ... sim por parte do patrão... gritos para aqui... mas não é só comigo, é com todos... somos 8 trabalhadores e é o jeito de trabalhar é assim. Porque ele é o patrão, é quem paga, e quem não está bem vai para a rua. [Como reage] Com resignação. Baixando a cabeça e não olhar para a pessoa, já cheguei a este ponto calar e fazer, senão já se sabe onde é a porta.”*

Nuno Martins, Peixeiro

Por isso, as orientações e as dicas práticas para a formulação de políticas internas anti assédio moral devem ter em consideração essas realidades.

No caso de organizações/empresas de pequena ou micro dimensão a adoção de uma política interna anti assédio moral não tem que estar necessariamente baseada num documento escrito e relativamente complexo. Nestes casos, dada a limitação de recursos humanos e/ou financeiros, a solução pode passar pela adoção de um conjunto de medidas práticas, de rápida execução e sem custos.

Organizações / empresas com estas características podem seguir duas estratégias distintas:

1. Comunicação oral complementada por informação exposta e disponibilizada no local de trabalho:
 - Comunicação oral por parte dos/as patrões/patroas / gestores/as da existência de um posicionamento anti assédio moral.
 - Esta comunicação deve remeter para informação adicional que permita clarificar os/as trabalhadores/as:
 - Sobre o que é o assédio moral.

- O que podem fazer em caso de se sentirem alvo de situações de assédio moral.
 - A quem ou a que instituições podem e devem recorrer em caso de assédio moral.
 - Ter sempre disponível informação (por exemplo folheto informativo da CITE) e em local de acesso fácil (anónimo /discreto) por todos/as os/as trabalhadores/as.
 - Exposição e afixação em local visível (mas discreto – capaz de preservar o anonimato a quem lê as informações: uma boa solução pode ser a fixação desta informação nos WC.) de informação para os trabalhadores acerca do assédio moral e a quem ou a que instituições se pode recorrer.
 - A informação deve ser exposta em lugares em que todos os trabalhadores possam aceder (sem necessidade de autorização ou controlo por parte de terceiros).
 - A informação deve estar afixada em locais que garantam o anonimato a quem lê (quem lê não tenha de ser visto por outros a ler).
2. Comunicação por escrito (via e-mail ou através de outros meios eletrónico ao dispor) complementada por informação disponibilizada no local de trabalho:
- Comunicação escrita por parte dos/as patrões/patroas / gestores/as da existência de um posicionamento anti assédio moral. Esta mensagem deve conter:
 - Uma afirmação que demonstre o claro compromisso da empresa / organização e dos/as seus/suas responsáveis máximos com a rejeição de comportamentos de assédio moral.
 - Remeter para ligações a sites externos de instituições e organizações com competências de informação e apoio em situações de assédio moral (CITE, ACT, APAV, sindicatos, etc.).
 - Remeter para a informação disponível no local de trabalho.

Sétima dica | Criar modos de trabalho protetores de assédio moral

As empresas/organizações podem adotar modos ou sistemas de trabalho particularmente eficazes na prevenção de situações de assédio moral no local de trabalho.

Ao contrário do que se possa pensar, a adoção de modos de organização do trabalho protetores das pessoas contra situações de assédio moral não são dispendiosos, não implicam transformações profundas na organização, não implicam transformação de funções atribuídas. A adoção de modos de trabalho protetores pode trazer benefícios imediatos: clarificação das funções e responsabilidades atribuídas; clarificação da estrutura organizacional entre os membros da organização / empresa; clarificação dos objetivos da organização / empresa, etc. De forma prática a adoção e a criação de modos de trabalho protetores contra o assédio moral passa por iniciativas tão simples como:

- Definir claramente as funções e responsabilidades de todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as.
- Ouvir os/as trabalhadores/as relativamente às suas funções e responsabilidades.
- Garantir que os/as trabalhadores/as têm acesso aos recursos e formação necessários para cumprirem as suas funções, tarefas e responsabilidades e no tempo adequado.
- Estabelecer um canal de comunicação, permitindo receber o *feedback* regular dos/as trabalhadores/as acerca do seu trabalho, das suas condições de trabalho e das relações de

âmbito profissional (não apenas com pessoas da empresa/organização mas também com terceiros).

- Em situações de mudança ou transformação organizacional (incluindo processos de reestruturação, *downsizing*, fusão ou outros) estabelecer canais facilitadores de comunicação com os trabalhadores: permitindo ouvir aquilo que pensam, as suas dúvidas, os seus receios, as suas ansiedades, a forma como está a ser afetado o seu trabalho, etc.

Oitava dica | Desenvolva relações de trabalho baseadas no respeito

Boas práticas de gestão e organização do trabalho são formas práticas de promoção de ambientes de trabalho que desencorajam e previnem situações de assédio moral.

Promova formas de liderança positivas: ofereça possibilidades de formação e treino das chefias, gestores/as e administradores/as:

- Comunicação interna.
- Formas participativas de tomada de decisão e facilitação de trabalho de equipa.
- Prevenção de assédio moral e assédio sexual.
- Igualdade de género.
- Gestão de trabalho.

Nona dica | Atuar em relação a terceiros (clientes, fornecedores ou utentes)

Muitas vezes no local de trabalho as pessoas estão sujeitas as situações de assédio moral promovidas por terceiros que não pertencem à organização ou empresa. São situações de assédio moral promovidas por terceiros, geralmente, fornecedores, clientes ou utentes.

Sempre que haja o risco de assédio moral promovido por terceiros poderá desenvolver as seguintes medidas de controlo:

- Estabeleça um código de conduta que defina um padrão de comportamento para fornecedores, clientes e utentes
- Torne esse código conhecido dos fornecedores, clientes e utentes
- Sempre que possível esse código de conduta deve ser parte dos contratos que estabelece com fornecedores, clientes ou utentes.
- Apoie os trabalhadores que estejam a ser alvo de situações de assédio moral por parte de terceiros
- Dê poderes aos/às seus/suas trabalhadores/as para suspenderem ou recusarem contato com terceiros que não cumpram o código de conduta.

Décima dica | Implementar um sistema de resolução

Se um/a trabalhador/a considerar que está a ser alvo de situações de assédio moral no local de trabalho ou por parte de pessoas com quem tem relações profissionais é fundamental que a entidade empregadora tenha um sistema capaz de receber a sua queixa e de dar resposta e resolver a situação em concreto.

- A inexistência de queixas ou de conhecimento de situações de assédio moral ocorridas ou a ocorrer na empresa/organização pode não ser um bom sinal.

- O assédio moral pode estar a ocorrer na empresa/organização de forma silenciosa sem que ninguém se aperceba.
- O silêncio permite a perpetuação das situações de assédio moral na organização.
- O silêncio protege quem assedia.
- O silêncio deixa a pessoa alvo de assédio moral numa situação de grande desproteção e vulnerabilidade, afetando a sua relação com outros colegas, o seu empenho/dedicação profissional e a sua produtividade.

O estabelecimento de procedimentos deve ser feito em articulação com os/as trabalhadores/as, sindicatos ou outros representantes dos/as trabalhadores/as.

Virtudes da existência de um sistema de resolução interna:

- Torna claro que reportar situações de assédio ou fazer queixas por situações de assédio não desprotege as pessoas que o sofrem.
- Protege as pessoas alvo de assédio moral uma vez que reportar situações de assédio e apresentar queixa é uma forma das pessoas se protegerem contra o agressor, o promotor do assédio moral.
- Protege as pessoas alvo de assédio moral uma vez que ao fazer queixa a entidade empregadora protegerá o/a trabalhador/a queixoso/a de eventuais represálias.
- Ao fazer queixa a entidade empregadora irá proceder a um inquérito para perceber a situação a fundo – ouvindo a pessoa que se queixa, quem assedia e eventuais testemunhas.
- É importante que os/as trabalhadores/as e colaboradores/as saibam a quem se podem dirigir na empresa/organização. No caso de pequenas e micro empresas e organizações é fundamental os/as trabalhadores/as saberem onde e a quem se podem dirigir externamente.
- É fundamental garantir a confidencialidade da queixa e da situação vivida. As únicas pessoas que devem saber da existência deste processo são: a pessoa que apresenta queixa, quem assedia e eventuais testemunhas.
- Todos os procedimentos pós queixa devem estar previstos e devem constar de informação disponível a todos/as os/as trabalhadores/as.

No caso das **pequenas e micro empresas** o estabelecimento deste tipo de sistemas e procedimentos revela-se complicado por diferentes razões:

- Estrutura organizacionais muito pequenas
- Falta de recursos humanos
- Falta de recursos económicos

Nestes casos, este sistema de queixa pode ser simplificado e remeter coma entidades externa à própria empresa ou organização.

Contudo a empresa/organização deve ter claro que apoio o/a trabalhador/a nestas circunstâncias A empresa/organização é responsável por disseminar informação básica aos seus trabalhadores:

- A empresa/ organização deve ter informação disponível e visível a todos os trabalhadores sobre as instituições e organizações a quem podem recorrer neste tipo de situações de assédio moral.
- A empresa deve ter sempre visível informação sobre aquilo que é assédio moral.

Décima-primeira dica | Promova formação e informação

- Os/As trabalhadores/as, incluindo chefias, gestores/as e administradores/as, devem estar plenamente conscientes das suas responsabilidades em situações de assédio moral no local de trabalho.
- Os/As trabalhadores/as, incluindo chefias, gestores/as e administradores/as, devem estar plenamente conscientes e informados dos seus papéis na prevenção de situações de assédio moral no local de trabalho.
- Os/As trabalhadores/as, incluindo chefias, gestores/as e administradores/as, devem ter a informação, a formação e as ferramentas necessárias para lidarem com situações de assédio moral no trabalho e para poderem cumprir as suas responsabilidades na prevenção de assédio moral.

6.9. GUIÃO PARA UMA POLÍTICA INTERNA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO: 11 DICAS

Público-alvo:

- O público-alvo principal na utilização deste material são gestores/as, administradores/as, patrões/patroas (ou seus representantes), bem como trabalhadores/as em lugar de chefia, coordenação ou supervisão.
- O público-alvo secundário é constituído por todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente da posição ocupada na estrutura organizacional da sua entidade empregadora. Porque, todos os trabalhadores podem funcionar como disseminadores de necessidades e oportunidades de ação de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho. No caso do público-alvo secundário aconselha-se que a apresentação e discussão deste material sejam mais curtas.

Objetivos:

- Identificação de passos e procedimentos concretos para a construção de uma política interna (empresas/organizações/entidades empregadoras) de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho.
- Sensibilização de gestores/as, administradores/as, patrões/patroas (ou seus representantes) para a importância do seu papel enquanto decisores/as para o combate e prevenção do assédio sexual nas suas empresas/organizações.
- Capacitação dos/as trabalhadores/as em geral de ferramentas e ideias concretas para disseminação e sensibilização das empresas/organizações em que trabalham ou dos seus superiores, chefias, gestores/as ou administradores/as.

Como fazer em contexto de formação:

- Faça uma apresentação em power point com os elementos principais de cada uma das dicas.
- Questionar os/as participantes quanto à real possibilidade de implementação de alguns destes aspetos nas suas organizações/empresas.
- Estas dicas podem ser apresentadas e discutidas após a realização de uma atividade.

- Adicionalmente, as dicas podem ser distribuídas em documento autónomo seguindo três estratégias distintas:
 - Com alguns dias de antecedência do início da formação, funcionando como material de preparação.
 - Ao início da formação, funcionando como material de formação e de apoio a discussão do tema específico.
 - No final de formação como material de disseminação para os/as participantes levarem para as suas organizações/empresas.
 - A entrega deste material poderá funcionar como um facilitador na disseminação destas ideias junto das entidades empregadoras ou das organizações dos/as participantes na formação.

Primeira dica | Identificar o potencial para a ocorrência de assédio sexual

As formas que se podem adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio sexual no local de trabalho incluem:

- Consulta regular aos/às trabalhadores/as /sindicatos/ delegados/as sindicais avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio sexual. No caso de consulta direta aos trabalhadores, deve ser feita através de um pequeno questionário ou através de um email, garantido o anonimato de quem responde.
- Consulta regular aos/às trabalhadores/as /sindicatos/ delegados/as sindicais averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio moral. No caso de consulta direta aos trabalhadores, deve ser feita através de um pequeno questionário ou através de um email, garantido o anonimato de quem responde.
- Consulta regular de gestores/as, administradores/as e chefias diretas da organização/ empresa.
- Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego. Uma forma de se ter *feedback* sobre as condições e o ambiente de trabalho é ter uma conversa / entrevista com trabalhadores/as que estão em processo de rescisão voluntária do contrato de trabalho – pretendem mudar de trabalho.
- Estar atento/a às relações profissionais entre trabalhadores/as, entre os/as trabalhadores/as e as chefias ou entre os/as trabalhadores/as e clientes/fornecedores ou utentes (terceiras partes).
- Reconhecer a ocorrência de alterações nestas relações profissionais.

Segunda dica | Identificar fatores de risco para a ocorrência de assédio sexual no local de trabalho

A existência de elementos de stress ou pressão no trabalho.

- Insegurança ou precaridade no trabalho.
- Aceitação ou complacência com comportamentos desadequados no local de trabalho.
- Inexistência de códigos éticos ou de conduta.

Formas ou estilos de liderança.

- Autocrático: diretivo, autoritário e que não permite a participação dos/as trabalhadores/as nos processos de decisão.
- Demissionário: estilo que promove situações de autogestão no desenvolvimento do trabalho e nas relações profissionais. Estilo que marcado pela ausência de orientação aos/às trabalhadores/as, responsabilidades são delegadas de forma inapropriada e informalmente delegadas.

Relações de trabalho.

- Falta de comunicação entre colegas.
- Falta de comunicação entre trabalhadores/as e chefias diretas ou gestores/as / administradores/as / patrões/patroas.
- Níveis de solidariedade baixos.
- Hostilidade no ambiente de trabalho.

Características da força de trabalho / capital humano.

Há tipos de trabalhadores mais expostos ao risco de assédio sexual. Por exemplo:

- Trabalhadores/as mais jovens.
- Trabalhadores/as mais recentes na organização/empresa.
- Trabalhadores/as com vínculos precários.

Terceira dica | Controlar os riscos de assédio sexual

Os riscos de ocorrência de situações de assédio sexual podem ser minimizados. Uma das formas de o conseguir será por meio da definição de um padrão de comportamento ou um código de ética ou de conduta interno à organização/empresa.

A entidade empregadora, o patrão, o gestor ou administrador responsável deve fazer todos os esforços no sentido da criação e implementação de um código de ética ou de conduta aplicável a todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as da empresa/organização.

Este código deve definir claramente os comportamentos e as formas de atuação que são desejáveis e aquelas que não são toleradas. Ao mesmo tempo, deve prever as ações ou sanções associadas ao não cumprimento do código e todos os procedimentos que serão feitos em caso de deteção de comportamentos não tolerados. O código de conduta incide sobre todas as relações relacionadas com o trabalho, mesmo que ocorram fora do local de trabalho (numa viagem de trabalho, fora do local de trabalho, fora do horário de trabalho, através de meios eletrónicos ou redes sociais, etc).

Assim, um código desta natureza deve conter uma política interna de prevenção e combate ao assédio sexual: **uma política de tolerância zero ao assédio sexual no trabalho.**

Quarta dica | Uma política interna de tolerância zero ao assédio sexual

Benefícios de uma política de tolerância zero ao assédio sexual

A existência de uma política interna de prevenção e combate ao assédio sexual é uma mais-valia para a empresa/organização a diferentes níveis:

Ambiente de trabalho e produtividade

- Construção ou consolidação de bom ambiente de trabalho.
- Construção ou consolidação de uma cultura de solidariedade entre os trabalhadores.
- Construção ou consolidação de relações profissionais baseadas na confiança e na segurança (os/as trabalhadores/as sentem-se protegidos/as, sentem que a organização se preocupa com eles/elas).
- Maior produtividade.

Saúde e segurança no trabalho

- Consolidação de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Satisfação e compromisso

- Maior satisfação dos/as trabalhadores/as.
- Maior compromisso dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades e com a empresa/organização.

Imagem externa

- Construção ou consolidação da imagem da empresa / organização como socialmente responsável.
- Construção ou consolidação da imagem da empresa / organização como um espaço de defesa da igualdade de género.

Enquadramento deste tipo de política.

A política interna anti assédio sexual pode ser um documento autónomo ou estar integrada noutros documentos orientadores da empresa/organização. Por exemplo:

- Código ou política interna mais global.
- Normas a cumprir relativamente às condições de saúde e segurança no trabalho.

Componentes de uma política de tolerância zero ao assédio sexual.

Independentemente da forma que possa assumir esta política interna de (tolerância zero) prevenção e combate ao assédio sexual deve incluir:

- Uma afirmação que demonstre o claro compromisso da empresa / organização e dos/as seus/suas responsáveis máximos com a rejeição de comportamentos de assédio sexual.
- Uma afirmação que demonstre o claro compromisso da empresa / organização e dos/as seus/suas responsáveis máximos com a prevenção de situações de assédio sexual no local de trabalho.
- Uma afirmação que demonstre a clara rejeição de situações de assédio sexual a todos os níveis da organização: entre colegas; entre chefias e trabalhadores/as; entre patrões/patroas e trabalhadores/as; entre trabalhadores/as e pessoas externas à organização.

- A definição de um padrão básico de comportamento para patrões/patroas, gestores/as, administradores/as, chefias e trabalhadores no local de trabalho.
- A definição de um padrão básico de comportamento para fornecedores, clientes ou utentes.
- Esta política deve definir e esclarecer sobre os recursos, mecanismos, instrumentos disponíveis para os/as trabalhadores/as e colaboradores/as em caso de assédio sexual – um sistema de prevenção e resolução de incidentes de assédio sexual.
- Esta política deve definir e esclarecer todos os procedimentos a desencadear no caso de situações de assédio sexual – sistema de prevenção e resolução de incidentes de assédio sexual.
- Identificar elementos chave na empresa / organização para a disseminação de uma cultura preventiva do assédio sexual. Estes elementos podem/devem incluir:
 - Gestores/as / administradores/as / patrões/patroas.
 - Trabalhadores/as de diferentes sectores ou departamentos.
- Promover a formação em prevenção de assédio sexual no local de trabalho direcionada a diferentes elementos da empresa / organização:
 - Gestores/as / administradores/as / chefias – não devem ser excluídos destes processos formativos.
 - Trabalhadores/as.
- Esta política de tolerância zero em relação ao assédio sexual deve prever a sua disseminação entre os/as trabalhadores/as e colaboradores/as através de diferentes meios:
 - Afixação e exposição em locais de informação na empresa/organização;
 - Impressão de exemplares;
 - Via e-mail;
 - Através de redes sociais e do site da empresa (publicitando internamente e para o público em geral os compromisso relativamente à prevenção do assédio sexual).

Quinta dica | Nada é para sempre.

Uma política de tolerância zero em relação ao assédio sexual no local de trabalho não se implemente num ato único.

Uma política de tolerância zero ao assédio sexual no local de trabalho não se torna efetiva apenas porque se anuncia aos trabalhadores e às trabalhadoras a sua existência ou porque é enviada uma mensagem interna.

Uma política de tolerância zero ao assédio sexual no local de trabalho não é eficaz se apenas for lembrada uma vez por ano.

As entidades empregadoras, os/as seus/suas gestores/as, administradores/as e as suas chefias devem ter uma atitude de regular comunicação dessa política da empresa/organização.

Como se pode fazer isto:

- Não é necessário sobrecarregar a agenda como mais uma reunião.
- O tema deve ser introduzido na agenda de uma qualquer outra reunião de trabalho.

- Pode ser usado tempo de uma qualquer outra reunião de trabalho para lembrar a existência e a importância de uma política de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho.
- Podem ser enviadas mensagens eletrônicas regulares aos/às trabalhadores/as sobre a existência da política anti assédio sexual.
- Identificar elementos chave na organização que possam funcionar como disseminadores da política e da sua importância.
- Formar os elementos chave da organização em torno das questões do assédio sexual no local de trabalho.

Sexta dica | Pequenas e micro empresas / organizações

As entidades empregadoras não são todas iguais.

As organizações e as empresas não têm todas a mesma disponibilidade de recursos materiais, humanos ou físicos.

O tecido económico nacional baseia-se, em grande medida, em empresas de pequena ou micro dimensão, muitas delas de base familiar, com pouco trabalhadores e com uma relação muito próxima entre patrões e trabalhadores.

Adicionalmente, os resultados de pesquisa internacional, bem como resultados de pesquisa nacional, têm revelado que as situações de assédio em pequenas empresas ou organizações são frequentes, mas difíceis de identificar ou assumir e de muito complicada resolução – pela proximidade entre os intervenientes, por exemplo.

“Estava sempre com observações ao meu corpo e com convites nada normais, não é, pronto e muitas vezes também me sentia observada e quando chegava a esposa ele calava-se logo. (Que género de convites?) E se nos encontrássemos, podíamos sair, a tua vida podia estar melhor, e pensa nisso, quando é que a gente vai aqui e quando é que a gente vai ali, e a fulana, que era a esposa não tinha de ficar a saber (...)”

Anabela Ferreira
Empregada num restaurante

Por isso, as orientações e as dicas práticas para a formulação de políticas internas anti assédio sexual devem ter em consideração essas realidades.

No caso de organizações/empresas de pequena ou micro dimensão a adoção de uma política interna de tolerância zero em relação ao assédio sexual não tem que estar necessariamente baseada num documento escrito e relativamente complexo. Nestes casos, dada a limitação de recursos humanos e/ou financeiros, a solução pode passar pela adoção de um conjunto de medidas práticas, de rápida execução e sem custos.

Organizações / empresas com estas características podem seguir duas estratégias distintas:

1. Comunicação oral complementada por informação exposta e disponibilizada no local de trabalho:
 - Comunicação oral por parte dos/as patrões/patroas / gestores/as da existência de um posicionamento anti assédio sexual.
 - Esta comunicação deve remeter para informação adicional que permita clarificar os/as trabalhadores/as:
 - Sobre o que é o assédio sexual

- O que podem fazer em caso de sentirem situações de assédio sexual
 - A quem ou a que instituições podem e devem recorrer em caso de assédio sexual
 - Ter sempre disponível informação (pro exemplo folheto informativo da CITE) e em local de acesso fácil (anónimo /discreto) por todos/as os/as trabalhadores/as
 - Exposição e afixação em local visível (mas discreto – capaz de preservar o anonimato a quem lê as informações: uma boa solução pode ser a fixação desta informação nos WC.) de informação para os/as trabalhadores/as acerca do assédio sexual e a quem ou a que instituições se pode recorrer
 - A informação deve ser exposta em lugares em que todos/as os/as trabalhadores/as possam aceder (sem necessidade de autorização ou controlo por parte de terceiros)
 - A informação deve estar afixada em locais que garantam o anonimato a quem lê (quem lê não tenha de ser visto por outros a ler).
2. Comunicação por escrito (via e-mail ou através de outros meios eletrónico ao dispor) complementada por informação disponibilizada no local de trabalho:
- Comunicação escrita por parte dos patrões/patroas / gestores/as da existência de um posicionamento anti assédio sexual. Esta mensagem deve conter:
 - Uma afirmação que demonstre o claro compromisso da empresa / organização e dos/as seus/suas responsáveis máximos com a rejeição de comportamentos de assédio sexual
 - Remeter para ligações a sites externos de instituições e organizações com competências de informação e apoio em situações de assédio sexual (CITE, ACT, APAV, sindicatos, etc.)
 - Remeter para a informação disponível no local de trabalho.

Sétima dica | Criar modos de trabalho protetores de assédio sexual

As empresas/organizações podem adotar modos ou sistemas de trabalho particularmente eficazes na prevenção de situações de assédio sexual no local de trabalho.

Ao contrário do que se possa pensar, a adoção de modos de organização do trabalho protetores das pessoas contra situações de assédio sexual não são dispendiosos, não implicam transformações profundas na organização, não implicam transformação de funções atribuídas. A adoção de modos de trabalho protetores pode trazer benefícios imediatos: clarificação das funções e responsabilidades atribuídas; clarificação da estrutura organizacional entre os membros da organização / empresa; clarificação dos objetivos da organização / empresa, etc. De forma prática a adoção e a criação de modos de trabalho protetores contra o assédio sexual passa por ações tão simples como:

- Definir claramente as funções e responsabilidades de todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as – fazer da prevenção do assédio uma responsabilidade das chefias a diferentes níveis
- Ouvir os/as trabalhadores/as relativamente às suas funções e responsabilidades
- Ouvir os/as trabalhadores/as relativamente ao seu dia a dia de trabalho (problemas, desafios, ideias e sugestões, etc.)
- Estabelecer um canal de comunicação, permitindo receber o *feedback* regular dos/as trabalhadores/as acerca do seu trabalho, das suas condições de trabalho e das relações de âmbito profissional (não apenas com pessoas da empresa/organização mas também com terceiros).

Oitava dica | Desenvolva relações de trabalho baseadas no respeito

Boas práticas de gestão e organização do trabalho são formas práticas de promoção de ambientes de trabalho que desencorajam e previnem situações de assédio sexual.

Promova formas de liderança positivas: ofereça possibilidades de formação e treino das chefias, gestores/as e administradores/as:

- Comunicação interna
- Formas participativas de tomada de decisão e facilitação de trabalho de equipa
- Prevenção de assédio sexual e assédio moral
- Igualdade de género
- Gestão de trabalho.

Nona dica | Atuar em relação a terceiros (clientes, fornecedores ou utentes)

Muitas vezes no local de trabalho as pessoas estão sujeitas as situações de assédio sexual promovidas por terceiros que não pertencem à organização ou empresa. São situações de assédio sexual promovidas por terceiros, geralmente, fornecedores, clientes ou utentes.

Sempre que haja o risco de assédio sexual promovido por terceiros poderá desenvolver as seguintes medidas de controlo:

- Estabeleça um código de conduta que defina um padrão de comportamento para fornecedores, clientes e utentes
- Torne esse código conhecido dos fornecedores, clientes e utentes
- Sempre que possível coloque esse código de conduta como parte dos contractos que estabelece com fornecedores, clientes ou utentes.
- Apoie os/as trabalhadores/as que estejam a ser alvo de situações de assédio sexual por parte de terceiros
- Dê poderes aos/às seus/suas trabalhadores/as para suspenderem ou recusarem contacto com terceiros que não cumpram o código de conduta.

Décima dica | Implementar um sistema de queixas e de respostas

Se um trabalhador considerar que está a ser alvo de situações de assédio sexual no local de trabalho ou por parte de pessoas com quem tem relações profissionais é fundamental que a entidade empregadora tenha um sistema capaz de receber a sua queixa e de dar resposta e resolver a situação em concreto.

- A inexistência de queixas ou de conhecimento de situações de assédio sexual ocorridas ou a ocorrer na empresa/organização pode não ser um bom sinal.
- O assédio sexual pode estar a ocorrer na empresa/organização de forma silenciosa sem que ninguém se aperceba.
- O silêncio permite a perpetuação das situações de assédio sexual na organização.
- O silêncio protege quem assedia
- O silêncio deixa a pessoa alvo de assédio sexual numa situação de grande desproteção e vulnerabilidade, afetando a sua relação com outros colegas, o seu empenho/dedicação profissional e a sua produtividade.

O estabelecimento de procedimentos deve ser feito em articulação com os/as trabalhadores/as, sindicatos ou outros representantes dos/as trabalhadores/as.

Virtudes da existência de um sistema de resolução interna:

- Torna claro que reportar situações de assédio ou fazer queixas por situações de assédio não desprotege as pessoas que o sofrem.
- Protege as pessoas alvo de assédio sexual por reportar situações de assédio e apresentar queixa é uma forma das pessoas se protegerem contra o agressor, o promotor do assédio sexual.
- Protege as pessoas alvo de assédio sexual porque ao fazer queixa a entidade empregadora protegerá o trabalhador queixoso de eventuais represálias.
- Ao fazer queixa a entidade empregadora irá proceder a um inquérito para perceber a situação a fundo – ouvindo a pessoa que se queixa, quem assedia e eventuais testemunhas.
- É importante que os/as trabalhadores/as e colaboradores/as saibam a quem se podem dirigir na empresa/organização. No caso de pequenas e micro empresas e organizações é fundamental os trabalhadores saberem onde e a quem se podem dirigir externamente.
- É fundamental garantir a confidencialidade da queixa e da situação vivida. As únicas pessoas que devem saber da existência deste processo são: a pessoa que apresenta queixa, o agressor e eventuais testemunhas.
- Todos os procedimentos pós queixa devem estar previstos e devem constar de informação disponível a todos/as os/as trabalhadores/as.

No caso das pequenas e micro empresas o estabelecimento deste tipo de sistemas e procedimentos revela-se complicado por diferentes razões:

- Estrutura organizacionais muito pequenas
- Falta de recursos humanos
- Falta de recursos económicos

Nestes casos, este sistema de queixa pode ser simplificado e remeter coma entidades externa à própria empresa ou organização.

Contudo a empresa/organização deve ter claro que apoio o/a trabalhador/a nestas circunstâncias

A empresa/organização é responsável por disseminar informação básica aos/às seus/suas trabalhadores/as:

- A empresa/organização deve ter informação disponível e visível a todos/as os/as trabalhadores/as sobre as instituições e organizações a quem podem recorrer neste tipo de situações de assédio sexual.
- A empresa deve ter sempre visível informação sobre aquilo que é assédio sexual.

Décima-primeira dica | Promova formação e informação

- Os/As trabalhadores/as, incluindo chefias, gestores/as e administradores/as, devem estar plenamente conscientes das suas responsabilidades em situações de assédio sexual no local de trabalho.
- Os/As trabalhadores/as, incluindo chefias, gestores/as e administradores/as, devem estar plenamente conscientes e informados dos seus papéis na prevenção de situações de assédio sexual no local de trabalho.
- Os/As trabalhadores/as, incluindo chefias, gestores/as e administradores/as, devem ter a informação, a formação e as ferramentas necessárias para lidarem com situações de assédio sexual no trabalho e para poderem cumprir as suas responsabilidades na prevenção de assédio sexual.

6.10. GUIÃO PARA UM SISTEMA DE PREVENÇÃO E RESOLUÇÃO DE INCIDENTES DE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL.

Necessidade de optar por estes sistemas

Porquê ter uma política interna de prevenção de assédio e definir procedimentos para resolução de situações de assédio?

Ter uma política de prevenção e um sistema de resolução de incidentes de assédio que garanta rapidez, eficácia e que funcione de forma justa é um bom negócio:

- Significa a clarificação de procedimentos internos a todos/as os/as trabalhadores/as;
- Cria segurança, confiança e bem-estar entre os/as trabalhadores/as, aumentando a produtividade;
- Evita que os/as trabalhadores/as recorram a entidades externas para resolução dos seus problemas (organismos do estado, processos judiciais);
- É a consequência prática da adoção de uma política de tolerância zero em relação ao assédio sexual e/ou moral no local de trabalho – operacionalizando essa política interna de tolerância zero;
- Uma forma ativa de proteção da dignidade e do bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores.

As entidades empregadoras podem estabelecer um sistema específico de resolução de incidentes para os casos de assédio (sexual ou moral) ou podem utilizar canais já existentes na organização, adequando-os à realidade das situações de assédio (moral e sexual).

Por exemplo:

- A introdução de um sistema de resolução de incidentes de assédio moral e/ou sexual pode significar apenas a adequação de sistemas de apresentação de queixas ou reclamações já existentes na organização.

Contudo, é importante que as entidades empregadoras estejam conscientes que as situações de assédio sexual ou moral são complexas, sensíveis e potencialmente podem envolver outras en-

tidades externas à organização (advogados/as, sindicatos ou organismos do estado). Por isso, é fundamental que os profissionais que fiquem responsáveis pela gestão destes processos tenham formação específica na área.

Características fundamentais

Um bom sistema de resolução de incidentes de assédio (moral ou sexual) deve ser:

Justo:

- Isto significa que as pessoas envolvidas, a pessoa alvo de assédio e a pessoa acusada de assédio, devem ter a oportunidade de apresentar as suas versões dos acontecimentos, apresentar informação adicional relevante e a possibilidade de recorrer de decisões que não lhe sejam favoráveis durante este processo.
- A pessoa responsável pelo processo deve ser imparcial: não deve assumir uma posição a favor ou contra qualquer uma das partes antes da sua decisão final (não deve prejudicar); deve pertencer a um serviço/departamento diferente das pessoas envolvidas no processo (pessoa alvo do assédio e da pessoa acusada de assédio).

Confidencial:

- Isto significa que a informação acerca da queixa de assédio moral ou sexual é apenas do conhecimento de quem necessita conhecê-la. Só com confidencialidade estes incidentes podem ser resolvidos sem consequências ou danos colaterais para as pessoas envolvidas.

Transparente:

- O processo e todos os procedimentos devem ser claros para quem está envolvido. Estas pessoas devem, assim, estar conscientes de todos os passos do processo de resolução, bem como informadas do seu desenvolvimento e das razões para as eventuais decisões.

Acessível:

- O processo de apresentação de queixa e de resolução do incidente deve ser de fácil acesso parte de todos/as os/as trabalhadores/as. Deve ser de fácil compreensão. E todos/as os/as trabalhadores/as devem estar informados da sua existência e modo de funcionamento.

Eficiente e rápido:

- O processo de resolução do incidente deve ser eficiente e rápido e não deve sofrer atrasos. À medida que o tempo passa, a informação importante para a pessoa alvo de assédio (moral ou sexual) pode perder-se definitivamente, tendo impactos na capacidade de prova e na justiça do processo de resolução.
- Se o sistema de resolução acumula atrasos ou casos não resolvidos, pode tornar-se uma fonte de desconfiança para os trabalhadores/as com impactos negativos no local de trabalho.

Protetor:

- Deve proteger os/as trabalhadores/as que apresentem queixa por assédio (moral ou sexual) de eventuais retaliações no local de trabalho.
- Deve proteger os/as trabalhadores/as, gestores/as e outros elementos da organização de queixas ou acusações infundadas e de má fé. Isto é, deve prever sanções para este tipo de situações.
- Deve salvaguardar o princípio da inocência.
- Deve garantir a confidencialidade de todo o processo, impedindo que a informação do processo seja divulgada no interior da empresa. O acesso ao processo deve ser restrito aos envolvidos.

Etapas do processo de resolução

Ponto de contacto

- Uma boa política interna de prevenção ao assédio moral e/ou sexual deve explicar de forma muito clara todos os procedimentos de resolução de um incidente desta natureza.
- Deve identificar uma pessoa de contacto
- A pessoa de contacto deve estar disponível para ouvir a pessoa alvo de assédio moral/sexual.
- A pessoa de contacto não deve formar um juízo acerca da situação descrita.
- A pessoa de contacto deve fornecer informação acerca do sistema de resolução dos incidentes de assédio (moral e/ou sexual).
- A pessoa de contacto deve informar acerca dos mecanismos e instrumentos externos (por exemplo: organismos do estado, sindicatos, recurso a advogado/a, etc.) existentes para a resolução deste tipo de situações. A pessoa de contacto não deve limitar o seu colega de trabalho aos mecanismos internos de resolução de incidentes de assédio mas oferecer-lhe uma informação completa sobre como poderá resolver esta situação.
- A pessoa de contacto deve fornecer todas as informações relevantes para que a pessoa alvo de assédio (moral e/ou sexual) possa tomar uma decisão informada acerca da forma como pretende resolver a situação.

Resolução rápida

- Nalguns casos será apropriado adotar uma forma de resolução rápida do incidente de assédio (moral e/ou sexual). Esta opção adequa-se sobretudo nos casos em que:
 - A pessoa alvo de assédio indica vontade de discutir e resolver o incidente de modo informal com a pessoa que acusa de assédio.
 - A informação disponível sobre o incidente indica de forma clara que se trata de uma situação de mal-entendido ou de má comunicação entre os envolvidos.
- Esta forma de resolução pode envolver:
 - Um encontro e conversa direta (copresença) e informal entre os envolvidos (pessoa alvo de assédio e pessoa acusada de assédio). Um encontro mediado com outra pessoa que ajudará a chegar a entendimento para resolução da situação e servirá de testemunha dos

esforços de resolução das duas partes.

- A existência de uma terceira parte que faça circular informação entre quem está envolvido, sem que haja um encontro direto (copresença) entre eles.

Resolução formal

- Se apesar dos esforços para uma rápida resolução do incidente não se chegar a um entendimento entre as partes, as pessoas têm o direito de fazer prosseguir a queixa e processo para a sua resolução formal.

Ou

- Se as pessoas envolvidas não estiverem dispostas a integrar uma tentativa de resolução rápida do incidente, o processo deve seguir para a sua resolução formal.
- Obter informação da pessoa alvo de assédio (moral e/ou sexual)

6.11. ERA UMA VEZ UM CASO REAL: BASE DE CASOS.

Alexandra Costa, 34 anos, 12.º ano de escolaridade. Empregada de bar.
Alexandra foi assediada sexualmente por um cliente do bar onde trabalhava, conhecido por tentar contatos físicos abusivos com as empregadas. Alexandra é incentivada pelos colegas a reagir:

“Quer dizer quando foi em termos de bar..., somos miúdas também, mas há homens que não sabem estar... O que é que aconteceu... era uma coisa que uma pessoa passava para o bar e ele chegava-se para a frente e encostava-se fisicamente de maneira a ser mesmo desconfortável..., quando eu passava a pessoa ia se chegando e chegando e apertando e apertando..., mesmo aquele ato de repuxar a mão quando a gente dá o troco... oh pá tenho o homem em mente, é estúpido...

... e os meus colegas: ‘Oh Xana passa-te que a gente bate-lhe’ e é a tal coisa: ‘Xaninha, tu gritas ou impõe-te que a gente..., coiso’ Como não era muito boa da cabeça encostei o homem à parede e agarrando na camisinha disse-lhe: “se me volta a tocar, eu dou cabo de ti” e o patrão agarrou nele e pô-lo fora.

Ele tinha algum problema psicológico, sempre sozinho, sempre a olhar... ele deve ter pensado: ‘olha esta é mais novita aqui, vou chateá-la um pedacinho’.

Eu tenho uma particularidade que é o fato de por vezes sorrir para as pessoas, podia ser por isso, mas é uma coisa que é minha, não sei se é o fato... Sabe que nessa altura tínhamos a tendência para usar roupas muito curtas, mas pronto a nossa liberdade acaba quando começa a do outro... mas depois no sítio onde a gente está levou-me a pensar em vestir de um modo mais cuidado, não usar decotes, evitar coisas assim mais provocantes, coisas mais simples...

Apelidaram-me só de mau-feitio, as pessoas chamavam-me de mau-feitio, mas no sentido carinhoso... os colegas e alguns clientes mais antigos que chamávamos o ‘núcleo duro’... ‘Ah, aí vem aí o mau-feitio’”

Alexandra Costa, 34 anos, 12.º ano de escolaridade
Empregada de bar

Anabela Ferreira, 43 anos, 7.º ano de escolaridade. Empregada de um restaurante.
Anabela começou a trabalhar num restaurante com 12 anos idade, cresceu a brincar com os filhos do patrão:

“O patrão, quando eu trabalhava no restaurante, estava sempre com observações ao meu corpo e com convites nada normais... e se nos encontrássemos, podíamos sair, a tua vida podia estar melhor, e pensa nisso, quando é que a gente vai aqui... e quando é que a gente vai ali... e a fulana, que era a esposa, não tinha de ficar a saber... Fora da hora de trabalho... também aconteceu porque o quarto era pegado ao restaurante e ele via-me, via-me quando estava no quarto... Senti-me muitas vezes observada.

O homem era tarado, porque eu nunca lhe dei confiança para isso, nunca me insinuei... se ele me conhecia desde criança, até me deveria respeitar mais por isso, cresci a brincar com os filhos dele, só pode é ser tarado. Dizia para ele se calar com aquilo que ia dizer à esposa... mas fazer nunca fiz, nunca disse nada... tinha medo que ninguém me acreditasse, cheguei a dizer ‘tenha juízo’, mas não servia de nada.

Eu também dependia do quarto, eu não pagava o quarto, quer dizer, de certa forma pagava com tanta horas que eu fazia ali.”

Anabela Ferreira, 43 anos, 7.º ano de escolaridade
Empregada de um restaurante

Carla Antunes, 63 anos. Jurista/Administradora hospitalar.
Carla, desde nova que vivenciou situações de assédio sexual, nem mesmo quando chegou a um cargo de chefia num hospital deixou de viver situações de assédio sexual:

“Lembro-me ainda em estudante, estava a trabalhar com administrativa no hospital e lembro-me de uma vez numa festa que devia ter sido no Natal... aquilo estava tudo muito animado e estava um médico, que para a altura era velho, eu devia ter para aí 20 anos, não 22 anos e ele tinha 40 e tal, 50 anos e estava ali a falar... e ele era muito chatinho e a certa altura eu desliguei... ia dizendo que sim e de repente ouvi-o dizer: ‘então quando é que vamos?’ ‘Mas vamos aonde?’ ‘Então! Até ao casino do Estoril’ e eu pronto ‘Tenho de sair daqui rápido’ e numa fração de segundos, eu quando era novinha era do MRPP, e então lembrei-me logo e disse: ‘Eu não frequento esses antros da burguesia’, e vejo o fulano com cara...

Outra foi... eu já era administradora no hospital, havia lá umas pessoas que tinham fama, não sei se tinham proveito... tinham algo... de intimidarem as raparigas. Eu lembro, na altura eu era responsável pelo serviço de pessoal e um cavalheiro... eu devia ter uma blusa ou T-shirt que tinha cerejas ou morangos, era assim uma coisa, e ele: ‘ai era tão bom dar aí umas dentadinhas...’ ele não tinha confiança nenhuma comigo, eu vias ficarem assim (faz uma careta), e digo assim: ‘pois é mas não é para o seu dente’, foi só dar uma resposta que acho um bocado ordinária, ele ficou passado, não devia estar à espera, eu fui vítima porque fui forçada a este tipo de comportamentos, porque eu não tenho este perfil, porque eu acho que eles atiram para todos os lados, porque se fossem um bocadinho mais espertos não se metiam comigo. Se eu não tivesse esta maneira de ser, se não tivesse suporte familiar, se tivesse uma data de filhos para sustentar, eu não sei como é que reagiria. Por isso é que eu acho que se deve denunciar, alertar as mulheres e os homens, porque os homens também sofrem de assédio, para que não se deixem intimidar e que sejam ordinários se for necessário, mas não se deixem intimidar, porque às vezes é preciso sermos mais ordinários ou ordinárias do que eles/as.

Não eram chefes ou superiores hierárquicos, eram pessoas que achavam que o seu estatuto podiam estar acima de tudo e de todos, porque não eram meus chefes. (...) uma vez ou outra dizia-me: ‘Ah! Porque o serviço não funciona bem e tal e coisa’ eu tinha de estar sempre em guarda e numa postura muito agressiva, porque sabia que dali não vinha coisa boa, também não me foi perdoado, mas também não me incomodou, agora numa pessoa mais frágil em termos económicos na cadeia hierárquica eu penso que não era confortável, ouvia a piada e calava, mesmo que aquilo não tivesse consequências, era uma humilhação.

Por acaso lembro-me, eu não morava aqui, morava em Odivelas e recebia muitos telefonemas parvos e eu ia desligando o telefone, os telefonemas era de noite e eu acordava maldisposta e um dia disse: 'O senhor deve ter problemas muito sérios deve ir ao psiquiatra... se isso é só maldade apareça aqui há minha frente que eu dou-lhe um tiro' fazia este tipo de conversa, não fazia a mínima ideia de quem era.

Não, as mulheres não contribuem para isso, de forma nenhuma, e é lamentável de quem aliamente o sentimento de culpabilidade das mulheres, porque mesmo uma mulher pareça estar a ir é porque está fragilizada ou economicamente ou porque eles têm técnicas para isso, eu acho que as mulheres e os homens que são vítimas, mas são mais as mulheres porque as mulheres estão menos em postes de chefia, porque quando as mulheres estiverem mais em postes de chefia a situação há-de ser idêntica. O sentimento de culpabilidade que tentam incutir às mulheres mesmo sem querer é uma coisa infame, é mesmo para elas não denunciar porque elas tiveram culpa, ou porque estão com um decote, ou de saia curta ou porque têm uns olhinhos assim ou porque estão muito maquilhadas... eu também não alinho nisso.

Olhe, os homens muitas vezes têm necessidade de mostrar que são uns 'Zezés Camarinhas' e portanto quanto mais conquistas melhor e portanto é uma pobreza de espírito da parte deles, e digo coitados, são coitados... mas fazem mal a algumas pessoas, a mim não me fizeram, mas fazem a outras pessoas de certeza."

Carla Antunes, 63 anos
Jurista/ Administradora hospitalar

Diana Teixeira, 24 anos, 12.º ano de escolaridade. Empregada de um restaurante.
Diana, uma jovem cabo-verdiana, o seu primeiro emprego foi como empregada de mesa num restaurante:

"Sim, eu acho que sim, porque o meu patrão às vezes falava umas coisas, não sei se era para me testar ou qualquer coisa, mas às vezes falava umas coisas... como é que eu vou dizer... falava umas coisas assim 'porcas, entre aspas'. Era muito asneirento, sim, e havia dias que chegava a ofender-nos, muitas vezes pensei em responder. Ou então ele ficava: 'Hum, você tem uns calções muito bonitos ficava bem com não sei o quê'.

Ah! Sim, no verão nós vestíamos-nos lá em baixo e eu comecei a reparar que tinha lá um espelho, nós tínhamos uma farda, uma calça preta e um tope que eu vestia para não se notar tanto o padrão do soutien. Uma vez eu vi que ele ficava na escadas a observar-nos, a ver pelo espelho.

Eu acho que ele se acha superior, que é o patrão que tem poder e como tal acha que pode tirar alguma vantagem, eu acho que é isso que ele pensa. Os objetivos dele... hum eu também ficava a pensar nisso. O que é que me passava pela cabeça? Eu ficava a pensar nisso, aonde é que ele quer chegar? Ele quer me tentar? Quer me levar para casa dele? Quer que eu vá para aqui ou para ali? Ficava a pensar assim...

(Como reagia?) Fingia que não o estava a ouvir... era como se não se passa-se nada. Disfarçava. Olhe dava-lhe sempre menos confiança.

Não disse isso ao meu namorado o que se estava a passar no trabalho, senão ele dizia logo: 'Ai! O patrão é assim, sai daí' não lhe disse nada.

É assim, fiquei um bocadinho desmotivada, não gostei nada da situação, acho que isso também contribuiu para me vir embora. Se calhar se eu tivesse dado alguma confiança a mais, se calhar hoje ainda estava lá."

Diana Teixeira, 24 anos, 12.º ano de escolaridade
Empregada de um restaurante

Miguel Lopes, 57 anos. Médico pediatra.

Miguel é médico pediatra, hoje chefe de serviço de um hospital, viu a sua carreira profissional e académica ser muito prejudicada por um superior hierárquico:

“O assediador era o diretor deste departamento de pediatria, para além de ser diretor era uma pessoa próxima da minha família,(...) este assediador tinha uma atitude muito conflituosa com os filhos, até expulsou um dos filhos de casa tinha fechado uma empregada do consultório num gabinete durante meses porque ela não era suficientemente apresentável para aquele estatuto que ele então estava a conseguir adquirir ela depois pô-lo em tribunal de trabalho e ganhou, portanto era um homem perturbado desse ponto de vista (...) aqueles que levam o assédio a este extremo são doentes, ele tinha uma relação muito forte com a minha mãe e sentiu-se quase filho dela e portanto, quando havia este tipo de conflitos ele dizia: ‘Eu não sou o teu pai biológico’ Portanto a mãe era a mesma (Ele era uma espécie de filho?) exatamente, exatamente, havia uma competição desse género e aliás a minha irmã que sofreu exatamente as mesmas coisas pelo mesmo e exigia de mim coisas extraordinárias, a única pessoa que foi ao meu casamento daqui do hospital, e a certa altura ele dizia: ‘Tu nunca me fizeste a vénia universitária em público’ que é um ritual em vénia em público, e eu disse: ‘Pode estar completamente certo que eu nunca lhe farei uma vénia universitária em público, nunca... eu faço elogios às pessoas que eu admiro, não tenho problema nenhum, mas fazer elogios a pessoas que eu não admiro... isso eu não faço, podem estar descansados.

A certa altura... depois eu vou tentar fazer uma tese de doutoramento, e ele, assediador é o meu orientador da tese (...)e a certa altura há um concurso para chefe de serviço neste serviço e eu concorro... e aqueles concursos, como toda a gente sabe são viciados, porque são concursos chamados ‘com fotografia’ porque já se sabe para quem é que é, e eu não fiquei nesses dois lugares que havia mas contestei esse concurso, aquele concurso estava tão mal feito que foi anulado, ele foi impedido de voltar a presidir a um concurso, a partir daí há uma modificação completa... eu nesse concurso tive 17 valores e já no concurso seguinte tive 14 valores, com a justificação de que eu não tinha ética para com a hierarquia (...). No segundo concurso em que eu concorri fui tratado como o candidato hostil, e eu perguntei porquê? ‘Hostil a quê? Ao meu serviço a quem eu tenho dado tudo ao longo de vinte anos ou trinta anos?’ Portanto fui muito mal tratado no concurso, para o qual eu convidei o serviço inteiro a assistir, ele ficou desvairado quando viu que estava lá o serviço inteiro, porque eu não tenho medo nenhum, não tinha medo de nada, nesse tal tive 14 valores e depois houve uma rebuscagem do primeiro concurso e fiquei nesse concurso, mas já com outro júri.

Entretanto faço o meu doutoramento, ele era do meu júri, mas aquilo corre-me tão bem que ele não tem coragem de dizer nada de especial, soube depois que não tive a nota máxima por causa dele, dele e dos capachos (...) devia ter sido convidado para ser professor auxiliar, nunca fui, nunca fui e isso é que me prejudicou mesmo, porque se eu quisesse ter a minha vida académica... e isso prejudicou-me muito, fui perguntar-lhe uma vez se ele não pretendia contratar-me como professor auxiliar, fui sempre recebido pela ‘troica’ para os responsabilizar pela sua decisão: ‘Não, não te vou contratar’ além disso organizava reuniões com outros colegas em que eu ficava sempre em minoria, para os outros verem que ele me atacava, eu defendia-me porque ele me atacava, mas esse era o comportamento oficial, não é? Foi tenebroso, foi tenebroso. Não, não me contratou como professor auxiliar, o outro diretor a seguir também não me contratou e esta diretora atual é que me contratou, porque entretanto passaram-se muitos e muitos anos, já podia ser professor oficial. Esta universidade é um caos de imoralidade, de incompetência, de formalismos, de lóbis como outro dia saiu na capa do jornal, os lóbis deste hospital através da maçonaria e da opus dei e é absolutamente verdade, eu acho que a maçonaria aqui impera mais que a opus dei, eles são todos maçons, este diretor que foi eleito é maçom, este é maçom... é uma gente... portanto assim não se vai a lugar nenhum.

Eu tive aqui no hospital um caso de um colega, novo, tinha trinta e tal anos, que coitado, foi tão maltratado no serviço: ‘porque tu não fazes nada de jeito, não vales nada, és um estúpido, etc.’, que um dia pendurou-se no vão das escadas do 6.º andar e ficou ali até perder as forças e deixar-se cair, com tanta sorte ou azar, que veio por ali a baixo e apenas partiu a bacia, está há

seis meses de baixa psiquiátrica e vem trabalhar daqui a quinze dias... foi uma forma de assédio, só não morreu por acaso.”

Miguel Lopes, 57 anos
Médico pediatra

Hélia Ramires, 53 anos 12.º ano de escolaridade. Operária numa cerâmica.
Hélia, aos 23 anos começou a trabalhar numa fábrica de porcelanas, onde conhece o rapaz com quem casou. Ambos trabalharam na mesma empresa até esta ser vendida a um empresário que apenas estava interessado no terreno para ali construir um condomínio privado. Para concretizar esse projeto era necessário despedir mais de 200 empregados/as:

“Na altura foi muito complicado, nós éramos muitos e para o fim já só estávamos 20. Foram mandando as pessoas embora e deram-lhes meia dúzia de tostões e as pessoas iludiram-se com o dinheiro e foram indo embora. Os que ficaram para o fim, foram os que sofreram mais, éramos 20, dividiram o grupo ao meio, 10 para um lado e 10 para o outro, o meu marido ficou num grupo e eu no outro. O meu grupo era para ir para Fátima, porque o senhor que comprou isto era de S. Mamede, de Fátima. Então pôs uma camioneta todos os dias, dentro da fábrica para levar esse grupo para Fátima e retiraram-nos o trabalho e andamos assim, não sei quantos meses já foram, não me recorda... a gente a levantar-se todos os dias para ir trabalhar e não nos davam trabalho. Todos os dias entrava a camioneta para nos levarem... e a camioneta ia-se embora... nenhum de nós foi para Fátima, porque nós tínhamos hora de partida mas não tínhamos hora de chegada, portanto, nós só chegávamos quando ele quisesse que a camioneta nos viesse trazer e nós recusávamo-nos a isso. O meu marido dava-se bem com o chefe aqui da fábrica e ele fazia um bocadinho de pressão com o meu marido para ele ceder, chamou-me muitas vezes ao gabinete a dizer que já trabalhava há muitos anos que nunca o tinha visto (o patrão) a perder nada, que eu visse onde é que eu estava-me a meter, que vinha-me embora sem receber nada e eu na altura disse que já que estava no barco levava o barco até ao fim e que no fim logo se via.

No grupo do meu marido havia também sempre pressão, porque eles estavam no outro lado a verem os colegas sem trabalho e eles a trabalharem... já viu o que era, metade está a trabalhar e outra metade não está... Era a pressão para nós aceitarmos a indemnização que ele queria dar e não a indemnização que nós tínhamos direito. O que ele poupou em duas pessoas, pagava 4 ou 5, porque havia pessoas já há 30 e tal anos a trabalhar lá e eram indemnizações muito altas... eu tenho uma vizinha que mora aqui por cima que trabalhava lá há 27... 30 anos que se veio embora com 500 contos. Aos anos que foi, eu na altura ganhava 750 euros.

Muitas vezes chegavam os camiões para carregar e nós não os deixávamos partir. A polícia foi diversas vezes lá... tivemos bastantes episódios. Quando a fábrica fechou para abrir outra vez, tivemos sempre à porta da fábrica, nunca deixamos de estar à porta da fábrica em vigília para não sair, nem entrar nada, revessávamo-nos noite e dia... foi, foi complicado (...) Os dois grupos de trabalhadores com trabalho e trabalhadores sem trabalho eram solidários quando era necessário fazer reivindicações e vigílias.

Tive uma colega que se suicidou, trabalhava lá à muito tempo, e iria receber uma boa indemnização, o marido não queria que ela se viesse embora, porque estava desempregado, entendia que ela se tinha de manter lá para receber o que tinha direito e ela não gostava de estar lá naquela situação e nós temos que respeitar... e depois um dia recebemos a notícia que ela tinha sido encontrada morta, suicidou-se.”

Hélia Ramires, 53 anos 12.º ano de escolaridade
Operária numa cerâmica

Angelina Pereira, 25 anos, licenciada. *Social media, manager community.*

Sempre trabalhou em *part-time* enquanto estudava. Mais tarde no primeiro emprego a *full-time*, estágio profissional remunerado proporcionado pelo IEFP, foi-lhe sonegado o ordenado pela entidade empregadora. Angelina depois de diversas tentativas para receber o ordenado acabou por ter de fazer queixa dos seus patrões ao IEFP. Foi-lhe proporcionado um outro estágio, mas também neste trabalho as coisas não correram bem e a situação terminou em tribunal:

“Eu acho que eles viram em mim um alvo um pouco fraco (...) O fato de ser vizinha, o saberem muito da minha vida... de eu não poder dizer: ‘Olhe, tem que me pagar que eu tenho isto ou aquilo para pagar, ou tenho a casa para pagar, tenho carro...’ e eles sabiam que não, eu vivia com a minha mãe.

Eu estava sozinha naquele mini-escritório, aquilo nem era um escritório, era uma casinha que estava para lá, arranjam um computadorzito, não tinha a ajuda de ninguém e fazia desde a contabilidade, à gestão dos clientes, organizava as encomendas, faturava as encomendas todos os dias, geria a página do facebook, parcerias, fazia de tudo um pouco, não tinham razão, mas mesmo que tivessem não era razão para reclamar.

E a outra situação, eu trabalhei nesta empresa como estagiária, trabalhei ainda 8 meses, depois eu acabei o meu estágio e eu continuei lá, mas desde de início não me pagaram a horas, começaram com um atraso de 15 dias e depois acabou com um atraso de 4 meses, nessa situação e nesse trabalho eu também lidei com uma pessoa, que me utilizou pelo facto de eu ser inexperiente, fazia-se muito próxima de mim para me manipular e para eu fazer aquilo que ela queria, tinha muito trabalho mesmo, muito trabalho, eu arranjava novos clientes, marcava as reuniões para ela ir, houve boas alturas, mas hoje olhando para trás houve ali alturas em que ela me manipulou um bocadinho, entretanto saiu de lá um elemento e eu acabei por fazer aquilo que eu fazia mais o que aquela rapariga fazia, e era realmente muito, muito trabalho e ela dizia que trabalhava até tarde, e eu dizia-lhe: ‘Mas isso é um absurdo, deviam contratar mais alguém... Não arranjam e eu sei porquê, porque nós duas damos conta do recado e vamos dando, mas no dia em que não der eles se calhar pensavam duas vezes’ e ela: ‘Ah isto agora está assim, agora toda a gente faz horas extras...’ depois começaram a incumprir com isso, ela também acabou por despedir-se com justa causa, também não lhe pagavam, e quando ela saiu eu fiquei com a pasta toda, não me bastava o que já tinha e fiquei com a pasta dela, e o que acontece ela começou a fazer pressão e a fazer-me crer que se eu ficasse lá talvez me pagassem, como não era um valor tão grande como o dela: ‘Se saís daí, aí é que eles não te pagam’ e então... isto porquê? Porque ela não queria fazer má figura, era ela que estava à frente deste projeto desde sempre, se eu saísse o projeto acabava, aquilo ficava às moscas e o nome dela ficava melindrado, e foi por isso que ela queria que eu ficasse lá. E quando eu decidi vir embora contei-lhe e ela ficou muito chateada comigo: ‘Não sei porque é que foste fazer isso... acho que foi a maior estupidez na tua vida... foi a maior estupidez na tua vida...’ e eu: ‘tu também não te despiste porque não te pagavam? Eu, é a mesma coisa’, ela: ‘mas a mim é um valor muito grande e não me iam pagar, eu vou ter que os pôr em tribunal...’”

Angelina Pereira, 25 anos, licenciada
Social media, manager community

Angelina Pereira, 25 anos, licenciada. *Social media, manager community.*

Depois de diversas negociações com a entidade patronal, com propostas duvidosas a entrevistada decidiu-se:

“Eu não aceitei porque tinha a certeza que eles não iam pagar, e cada vez tive mais a certeza, tive um processo em tribunal, tivemos uma audiência de partes para fazer um acordo. Fizemos esse acordo de modo a eles pagarem em prestações para eles me pagarem só aquilo que me deviam, pusemos as indemnizações de parte. Pronto aceitamos isso... e mesmo assim não estão a apagar e portanto não são senhores de palavra e eu já tinha percebido isso há muito tempo.

Na realidade a empresa dava lucro, nós eramos duas pessoas a trabalhar, não tínhamos ordenados milionários como é óbvio, e a empresa faturava 300 000 euros ao ano, não havia razão para isto, ele estorou o dinheiro com outras coisas. Ele esteve muito tempo no Brasil em hotéis e as pessoas cá sem ordenado. O objetivo dele era agarrar-me para o benefício dele e não pagar-me, pronto.”

Angelina Pereira, 25 anos, licenciada
Social media, manager community

Fernanda Dionísio, 41 anos. Auxiliar num infantário e empregada de hotel.

Fernanda durante a sua vida de trabalho vivenciou duas situações distintas de assédio moral, a primeira enquanto auxiliar num jardim-de-infância e a segunda num contexto muito particular numa empresa familiar:

“Dela (diretora do infantário) e não só dela, também da filha que era ainda pior que a mãe. Uma vez aconteceu lá qualquer coisa, foi por causa de um miúdo... foi assim, estava lá um menino que era de cor... não era maltratado mas via-se perfeitamente a diferença que ela, neste caso a filha da diretora, tratava a criança..., um dia gerou-se ali uma grande tensão e eu disse qualquer coisa, ela encostou-me à parede e aos gritos disse-me: ‘tudo o que eu aqui fizer e quiser, eu faço mas quem assina por baixo és tu’ ela fazia as coisas e eu tinha de assinar por baixo. Primeiro lugar, ninguém tem de discriminar ninguém pela cor da pele, e em segundo não tinha nada que me encostar à parede, grávida como eu estava e ela jogou-me mesmo contra a parede. Ela chegou mesmo a dizer à minha filha mais velha que... a miúda estava no mesmo infantário... a miúda viu-me, a miúda era pequenina e veio pedir um beijinho, ela agarrou a miúda por um braço e disse: ‘aquela não é a tua mãe, é a mãe dos outros meninos, mas não é tua mãe’ a minha filha mais velha teve uma altura da vida que não me chamava mãe, chamava-me Fernanda... era uma criança de 2 ou 3 anos..., a miúda estava tão nervosa e não sei quê... quando chegou à hora do almoço a minha filha não conseguia comer, a minha filha vomitou o almoço e ela chegou e fez a minha filha comer o próprio vomitado, até que uma colega que viu e disse-me: ‘Olha vai ver o que se passa com a tua filha, ela vomitou e a fulana está a obrigar-la a comer o próprio vomitado’, se aí me passou uma coisa pela cabeça... passou, tive vontade que meter a cabeça dela dentro do prato da minha filha... eu fiquei, sinceramente magoada, com o coração nas mãos, com medo até... se era essa a intensão dela, de me meter medo? Conseguiu.

No hotel... era o pai do meu marido... aí já não era o ‘faz mais um bocadinho’ era a sobrecarga porque se eu não fizesse, já não havia quem fizesse, não estava lá mais ninguém, e depois era ‘as coisas não estão bem é porque tu não fazes’... é assim, vai-se para um hotel e uma mulher de arrumação de quartos faz 16 quartos por dia, eu ali fazia 20, 23 quartos, ainda tinha de lavar, pôr a lavar, estender, passar e ainda tinha de atender clientes, caramba... aí já foi um bocadinho de exploração, um bocadinho, como costumava dizer, de escravidão, para ele andar a conhecer o mundo.

No caso do pai das minhas filhas, sai de casa com as miúdas, houve um processo na proteção de menores, etc., etc., perguntei se podia sair, sai e vim para aqui. Na proteção de menores elas (as filhas) foram confrontadas à frente dele e chamaram-no à razão sobre coisas que ele

fazia e dizia e ele também não as desmenti-o, também foi senhor de dizer que era verdade aquilo que elas diziam, e se realmente as miúdas querem estar comigo e não com ele... Só na proteção de menores, de certa forma, sentia-me protegida, e tive coragem de tomar decisões, pegar nas 4 filhas e vir-me embora. Eu já não estava bem, eu já estava no meu limite, bem tive 9 anos a tomar consciência de quais eram as situações más, etc. e depois percebi: 'quanto mais eu me esforço, mais ele critica, mais vai gozar a vida, porque eu esforço-me para que tudo corra melhor', para ele, como costume dizer 'assaltar o cofre e fazer boa vida' temos pena, não quero saber. Chorei muito.

Primeiro tive de estabilizar, tive acompanhamento médico, psiquiátrico, porque eu estava completamente desacreditada, já não acreditava em mim, já não acreditava em nada... estava completamente... ainda hoje estou muito esquecida, eu tenho de tomar nota de tudo, escrevo tudo para não me esquecer. Foi daquelas coisas, como eu estava extremamente esgotada e o meu psiquiatra aconselhou-me a fazer: 'se não consegue memorizar, agarra numa caneta escreve e vai riscando na lista'.

Eu tive uma sogra que me deu o melhor conselho de todos: 'muitos conselhos ouvirás, mas só o teu seguirás'".

Fernanda Dionísio, 41 anos
Auxiliar num infantário e empregada de hotel

Paulo Maia, 42 anos, 1.º ano de jornalismo. Responsável de manutenção de equipamentos hospitalares.

Paulo, não se conforma com a situação que vive no atual emprego, trabalha há 20 anos na função pública sem nunca ter progredido na carreira:

"Ora bem, dou-lhe por exemplo, no meu serviço temos pessoas a menos, somos obrigados a fazer horas extraordinárias e as pessoas que estão à frente deste serviço recusam-se a pagar essas horas extraordinárias, e um dia passei-me e disse que não fazia mais horas extraordinárias, são cerca de 300 a 400 horas que me devem, e disseram-me que duas das pessoas que estão a trabalhar comigo a contrato iam correr o risco dos contratos não serem renovados, se eu recuso a fazer horas extraordinárias aquando de uma progressão na carreira seria também punido se não fizesse as horas extraordinárias. Estas aconteceram há pouco tempo, há 3 ou 4 dias, mas existem outras para trás. O 'calas-te ou vais para a rua' é prática comum e então as mulheres ainda estão mais sujeitas a isso do que eu.

Eu dou-lhe outro exemplo, no sítio onde eu trabalho, nós temos um bloco operatório e as salas de operações têm um determinado número de filtros que é para filtrar o ar que vai lá para dentro, para os utentes não apanharem doenças. Há uma coisa que há que se chamam lâmpadas germicidas, essas lâmpadas têm um tempo de vida útil 3.500 horas, ao fim desse tempo as lâmpadas têm de ser substituídas, eu estava ao serviço das minhas funções, essas 3.500 horas de 2 ou 3 salas de operações já tinha sido ultrapassada, eu comuniquei isso ao meu chefe de serviço e ele disse-me para pôr os contadores a zero e fazer conta que as lâmpadas tinham sido mudadas e eu disse que não fazia isso, não ia pôr em risco a vida de outras pessoas, e não é só isso, se acontecesse alguma coisa a comissão de inquérito vinha atrás de mim, não era dele, porque isto foi só dito de boca, não havia nada escrito, então pus aquilo no relatório e mandei para o conselho de administração avisando daquilo que me estavam a sugerir, como é lógico... a resposta foi 'ou fazes aqui que eu te digo ou vais para a rua'. O hospital não tem há mais de 6 meses lâmpadas para substituir, não tem papel higiénico e eles dizem mesmo às pessoas 'ou sujeitas ou se não estás contente vais embora'. (...) ao fim de 20 anos ainda continuo no mesmo escalão porque não me calava, mas também digo-lhe que caiu em saco roto, aquilo que eu fiz nada serviu, a coisa continua e tem tendência a continuar."

Paulo Maia, 42 anos, 1.º ano de jornalismo
Responsável de manutenção de equipamentos hospitalares

Nuno Martins, 39 anos, 9.º ano de escolaridade. Peixeiro.

Nuno, após ter estado algum tempo desempregado, aceita trabalhar numa peixaria submetendo-se a um ambiente de trabalho muito hostil:

“Houve coisas boas e coisas más... agora a principal foi agora quando vim para Portugal o desemprego e a fominha que passei, nunca tinha passado fome na vida.

Moral, psicológico... sim, se a senhora amanhã viesse aqui, era só sentar-se num café e ver o espetáculo. Desde de 'não vales nada, vai-te embora, c*'... Olhe através dos gritos, dos insultos, provocações e maus-tratos psicológicos, sim por parte do patrão... gritos para aqui... mas não é só comigo, é com todos somos oito trabalhadores e é o jeito de trabalhar é assim.

Porque ele é o patrão, é quem paga, e quem não está bem vai para a rua. Os objetivo dele é o controlo... uma pessoa quando está moral e psicologicamente afetada é mais dócil, uma pessoa quando pensa 'se eu saio daqui para onde é que eu vou'... ele paga e é assim.

(Como reage?): Com resignação. Baixando a cabeça e não olhar para a pessoa, já cheguei a este ponto calar e fazer senão já se sabe onde é a porta. Tenho que me mentalizar que a minha vida vai ser assim.

Quanto à minha vida pessoal, ando muito em baixo, moralmente sim e psicologicamente também. Tenho que me mentalizar que uma pessoa chega a casa... não fisicamente mas psicologicamente arrasado. Acho que é mais cansativo que outra coisa.”

Nuno Martins, 39 anos, 9.º ano de escolaridade
Peixeiro

Manuela Leite, 55 anos. Cabeleireira.

Manuela, vítima de assédio moral recusa voltar a trabalhar por conta de outrem e ainda hoje não consegue voltar à localidade onde passou momentos difíceis de esquecer:

“O que aconteceu foi que eles convidaram-me para trabalhar, na altura eu estava no fundo de desemprego e eles tinham um benefício se empregassem alguém na minha situação, não foi só pela amizade, o IEFP pagava um tanto durante 3 anos. (...) depois eu tinha carteira profissional e era uma mais-valia, a pessoa não tinha e como não sabia se havia problema ou não então tinha lá uma pessoa com carteira profissional e que se podia responsabilizar pelas coisas, isto eu percebi depois tudo mais tarde. Depois despediram uma colega minha e foi indecente... mandou a rapariga de férias, a rapariga depois foi lá a casa para receber o que tinha direito e ele tinha lá um cheque de 400 euros e um papel para a rapariga assinar a dizer que abdicava de tudo o resto, mas ela não assinou nem recebeu o cheque, então teve de ir ao ACT, tratar das coisas... apresentou-se ao serviço... eu até comentei: 'nunca vi fazer uma coisa destas em lado nenhum' eu e a outra colega ficamos proibidas de falar com ela, a rapariga foi obrigada a estar na receção de castigo, tiraram-lhe o banco para ela não se sentar, fizeram-lhe ali a vida negra, a ela e a nós, porque nós estávamos ali a assistir aquilo tudo. Até que ela foi ao ACT tratar das coisas, e ele teve de lhe pagar, pagou em prestações mas pagou, porque foi obrigado a isso. Isto ainda durou 1 ou 2 meses

E depois comigo... (...) Aliás isto começou quando terminou o benefício dos 3 anos, depois ele já não me pagava tudo, depois as coisas entraram num regime diferente. Foi quando eu me apercebi que afinal não era por sermos colegas, de sermos amigas, mas por interesse nisto tudo e como o interesse já tinha expirado, eles começaram logo a mexer no ordenado. (...) ele (patrão) veio para o meu lado, ele queria que eu assinasse um contrato, que ficasse em part-time, era assim, trabalhava 2.ª e 3.ª feira, ou 3.ª e 4.ª feira e baixava-me o ordenado, era lógico... Eu resolvi não aceitar. Depois ele ameaçou-me que ia mexer no horário de trabalho... mas também não sei em que é que podia mexer, eu entrava e abria a loja às 9 da manhã e saía muitas vezes às 9 da noite... ah! Porque nas folhas eu recebia e descontava o ordenado mínimo e recebia o resto por fora. Tirou-me o dinheiro que recebia por fora, e eu continuava a fazer o mesmo horário. O que ele queria era que eu me despedisse para não me pagar o que tinha de pagar, a indemnização, e isto ainda durou um ano.

Depois havia dias em que me deixava a um canto e não me deixava trabalhar a pressão foi muito grande, não sei como é que aguentei. (...) era ele chegar à loja e começar a bater palmas para nos intimidar. Ele queria intimidar, mas não sei porquê? Era tipo: 'Ei, cheguei, ponham-se a pau...' nós estávamos lá para trabalhar, estávamos a fazer o nosso serviço como melhor podíamos...

Depois ele não me despedia, e deixou de pagar o ordenado, primeiro deixou de pagar o ordenado completo e depois deixou mesmo de pagar, foi então que recorri ao ACT. Eles entretanto é que me disseram os passos que tinha de dar, as cartas registadas, fiz tudo como eles disseram.

Entreguei a papelada, fiz tudo o que me disseram e ele foi-me depositando algum dinheiro por mês. Até que deixou de pagar, nessa altura fui a um advogado e depois de falar com ele decidi não levar o assunto a tribunal, porque já estava tão desgastada, ainda tinha de pagar ao advogado, ir para tribunal desgastar-me mais.

Manuela Leite, 55 anos
Cabeleireira

**Guilherme Castro, 31 anos, 12.º ano de escolaridade. Operador de cancelas.
Guilherme, empregado emitindo recibos verdes, é vítima de violência por parte de clientes do parque de estacionamento onde trabalha:**

"Várias vezes por clientes que não estão bem-dispostos, ou então são mesmo assim... insultos, ameaças à integridade física, oferecer porrada basicamente, por clientes sim.

Nós temos lá, no andar de cima... aquilo está alugado a privados, são clientes que alugam um espaço e há lá um, em particular, que tem a mania que manda ali, tem umas grandezas engraçadas e um dia esse senhor estava a inserir o cartão ao contrário e o cartão não entrava e então forçou com o dedo para ver se cartão entrava e o cartão ficou lá dentro encravado, pronto, tive que ir lá eu abrir a máquina para desencravar o cartão. O senhor com um grande desplan-te: 'Ah! Porque é que isto encravou?' '– Olhe porque o senhor forçou a entrada do cartão' '– Ah! Eu não fiz nada disso' a mentir-me na cara: 'Olhe eu vi, escusa de estar a dizer que não porque eu vi' '– Ah! Não fiz nada' e depois como tenho cara de miudito, eles acham que podem faltar ao respeito facilmente, como muita gente faz, tentam fazer valer do seu estatuto... e eu disse: 'Para a próxima vez insira o cartão como deve de ser que a cancela já abre', e o senhor começou lá nuns altos desabafos e não sei quê... e depois veio o amigo dele, o tal que acha que manda naquilo e pronto, começou os ânimos a exaltarem-se, não é, e chamou-me mentiroso e assim, eu não queria continuar a conversa, eu queria era que eles se fossem embora, e depois conversa para aqui e para ali, o depois o homem, o tal, tira o casaco e começou a dizer que me dava no focinho e depois o amigo juntou e depois encurralaram-me na cabine que está em frente às cancelas... uns empurrões e tal e o que eles estavam a fazer era ver se eu ia para a parte de atacar a integridade física... eu simplesmente quando chegou a essa parte dos empurrões deixei de responder, deixei de fazer qualquer tipo de ação, como eu não estava a responder aos empurrões dele e às ameaças, começou a dizer que me despedia... que ia falar com o meu chefe e que me despedia... depois, pronto, telefonei ao meu chefe a contar a situação, contei ao meu pai que também trabalha lá, aparentemente não houve queixas ao meu chefe, a coisa ficou por ali, e ainda bem menos problemas para nós.

Essa foi uma situação, mas há outras, às vezes os tipos do ginásio vêm lá muito, muito maldispostos porque o cartão não trabalha e ofereciam-me porrada e me davam no focinho e que me batiam a mim e à minha família toda... aquilo ali é uma festa, às vezes aparecem ali umas personagens engraçadas."

Guilherme Castro, 31 anos, 12.º ano de escolaridade
Operador de cancelas

Cátia Guimarães, 43 anos. Empregada de bar.

Cátia, alentejana, aos 15 anos migrou para o Algarve à procura de trabalho, afirma que trabalhar com mulheres nas circunstâncias em que ela trabalha é muito complicado:

"Trabalho num bar de praia, sou empregada de mesa.

Logo no início, assim que eu entro as pessoas sentem-se logo ameaçada, não sei, as pessoas que já lá estão sentem-se ameaçadas... depois como isto é trabalho só para 6 meses, eu tento agarrar o trabalho com unhas e dentes, não é...

Sim, não é só comigo, é com todas, onde há muitas mulheres é muito complicado trabalhar, muito complicado.

Está lá uma colega há mais tempo, só que está com uma situação... tem problemas com a filha e não pode fazer o horário da noite, eu faço o horário da noite, portanto não tinha que vir implicar comigo, mas só porque eu entrei através de uma amiga que faz o horário de dia e ela quer o horário da outra... só porque sou amiga da outra ela cortou-me e tem-me dificultado um bocadinho... agora está melhor. Nos primeiros tempos nós começamos com uma aprendizagem, não é... e na aprendizagem ela tem sido muito rude, eu trabalho na esplanada e ela trabalha no bar, e sempre que eu vou lá, ela é extremamente rude comigo, grita-me... 'já te disse que não é assim, é assim... e não metas num copo de plástico, já te disse mais que uma vez...' e isso moí-me, são 9 horas de trabalho, moí-me muito, e por mais que eu queira... saiba lidar... porque eu já trabalho nisto há muito tempo... é sempre a mesma coisa, eu até já me interrogo: '- será que isto é uma prova à minha pessoa?' Não sei, não sei, porque uma pessoa... não tenho paciência, sou uma pessoa nervosa e sem paciência e acho que isso é uma prova de vida, não sei, não sei.

Não sei. Ela o que quer-me fazer sentir é que eu sou incapaz de o fazer, mas não é verdade, eu pergunto ao patrão: '- Veja lá se eu sou incapaz de fazer o serviço, veja lá? Se eu não sou capaz procuro outro trabalho, veja lá? Tem que ser, arranjo outra coisa' e ele disse: '- Não, não, não, o problema não é teu', eu nunca fui mandada embora de lado nenhum, só que os contratos acabam e não há lugar, só que as pessoas que já lá estão querem ficar.

Sim, sim, porque ao fim de 2 semanas de lá estar passei-me mesmo com ela, pensei as coisas assim não podem ficar, 'eu estou aqui só para trabalhar, tenho responsabilidades, tenho uma casa para pagar, mas também não estou para... venho trabalhar para ganhar dinheiro, não venho para me chatear, portanto tu não me faças passar, porque tu vê lá...' "

Cátia Guimarães, 43 anos
Empregada de bar

Tatiana Sagres, 35 anos, 12.º ano de escolaridade. Técnica colaboradora de farmácia.

Tatiana começa por desvalorizar o assédio moral de que foi vítima com expressões do género "não era nada de especial... são pequenas coisas assim", no entanto as consequências do stress no local de trabalho foram muito graves:

"Não era nada de especial, era a diretora que era muito mentirosa, desmentia coisas, inventava coisas, era mais à base disso.

(...) É por exemplo, a senhora dos recursos humanos goza com as pessoas e tenta atrapalhar toda a gente e é mais isso. Por exemplo essa senhora dos recursos humanos diz que não podemos usar unhas sem ser em branco ou incolor, após essa ordem ter saído e todas termos assinado, ela aparece com as unhas com a cor de *bordeaux* para gozar connosco, são pequenas coisas assim.

São os chefes, os diretores que gritam com as pessoas como se fossem animais. Temos chefes, subchefes, temos diretores, não lhe sei dizer ao certo quantos chefes temos, porque a parafarmácia fica dentro de um hipermercado.

Ao princípio tive uma depressão enorme, estive a tratar-me, cheguei a pesar 37 kg, eu chorava quando ia para o trabalho, só depois essa colega foi posta fora porque punha as pessoas todas a chorar e a partir daí eu fiquei bem e encaro isto com mais normalidade.

Pedir ajuda a quem? Que entidade me vai ajudar perante uma empresa grande? Perante uma empresa que está um passo à frente de tudo o que acontece? Não dá, ou eu vou-me embora ou tenho de me habituar.”

Tatiana Sagres, 35 anos, 12.º ano de escolaridade
Técnica colaboradora de farmácia

Pedro Paiva, 59 anos, 11.º ano de escolaridade. Técnico de vendas.

Pedro, sempre trabalhou na área comercial, cansado das pressões de que foi alvo por parte dos patrões, despediu-se, hoje está desempregado mas prepara-se para abrir o seu próprio negócio de restauração e venda de bicicletas antigas:

“É assim, eu trabalho na área comercial há 20 anos... eles agora contratam uma pessoa e essa pessoa tem de atingir um objetivo e o objetivo é impossível ou quase impossível de atingir, de maneira que é uma espada que está sempre em cima da cabeça de uma pessoa, porque se o empregado não atingir o objetivo pode ser despedido por justa causa. (...)há enormes cargas de stress em cima das pessoas, portanto esse assédio moral... esse stress é bastante prejudicial para a pessoa, para a empresa e eu até acho que devia ser ilegal. Na realidade as empresas quando estipulam objetivos deviam de o fazer de modo responsável, (...).

Por exemplo, hoje em dia as empresas contratam um comercial e dizem-lhe que tem que trabalhar com a própria viatura, (...) é completamente imoral e contraproducente para as empresas, as empresas julgam que estão a poupar dinheiro mas não estão, estão a gastar dinheiro por isso vai limitar muita a ação desse comercial, porque ele em vez de estar preocupado em faturar, está preocupado com o dinheiro que está a gastar e se calha ter uma avaria no carro vai estar a pensar no dinheiro que vai gastar, portanto isto é completamente imoral, mas as empresas cada vez mais estão a recorrer a esta artimanha e então na área imobiliária as coisas chegam a um ponto que é absolutamente criminoso. (...) depois o comercial acaba por ser o bode expiatório de todo o desempenho da empresa, ou seja, sobre o comercial é colocada toda a responsabilidade da viabilidade da empresa como se ele fosse o culpado de tudo.

É assim, no ramo imobiliário temos dez apartamentos para vender se um comercial vender um ou dois já é muito bom... no meu caso concreto não me diziam que eu tinha de vender ‘X’ mas o que eu vendia era sempre pouco, tinha de vender sempre mais, se eu vendia um apartamento e ficava todo contente eles diziam: ‘mas isto não chega tens de vender mais’ às vezes até é quase pior do que ter um objetivo concreto porque uma pessoa nunca sabe se está bem se está mal, está sempre à espera de ter uma boa reação e ela acaba sempre por nunca chegar. No trabalho anterior que eu tive, deram-me o objetivo de vender quatro cozinhas por mês, comecei a trabalhar e a trabalhar bem, comecei a vender muito mais do que me estavam a pedir e de repente o meu objetivo mensal de início passou a ser o meu objetivo semanal, portanto... vão sempre aumentar os objetivos para uma pessoa nunca poder lá chegar, isso acaba sempre por manter as pessoas numa tensão muito grande... se uma pessoa não chegar lá anda sempre ali com a preocupação de que se as coisas correrem mal fica ali desprotegido... há que fazer mais e mais e mais e a vida é muito mais do que isso, o trabalho é para nos ajudar a viver, não podemos resumir toda a nossa vida apenas ao trabalho.

Quando eu falo de assédio é exigir de uma pessoa mais do que aquilo que ela pode dar, fazendo depender disso a sobrevivência dessa pessoa, uma pessoa faz aquilo que pode e o que não pode, porque se não atingir o objetivo vai para a rua... (...) pronto há pessoas que conseguem relativizar, mas outras não, e depois vêm as depressões e outras doenças.

Eu acho que sim, que esta coisa do assédio moral tem tudo a ver com a crise, há uma coisa que eu noto cá em Portugal, é uma enorme falta de formação por parte dos diretores, ou seja, em Portugal temos muitos patrões e poucos empresários. A visão de um patrão é muito diferente da de um empresário, o empresário faz o que é melhor para a empresa e o patrão faz aquilo que é melhor para ele, é uma pessoa que acha que ele é que manda, ele é que sabe, e não sabe ouvir os outros, um empresário ouve filtra a informação e faz de fato aquilo que é melhor para a empresa. A má gestão leva ao assédio moral, e vice-versa.”

Pedro Paiva, 59 anos, 11.º ano de escolaridade
Técnico de vendas

Áurea Fonseca, 29 anos. Auxiliar de ação médica.

Áurea interrompe os estudos aos 16 anos na sequência de uma violação sexual, conclui o 9.º ano de escolaridade aos 18 anos. Passou por duas situações distintas de assédio sexual, uma quando trabalhou num hospital e outra num lar para deficientes. Áurea atualmente trabalha como empregada doméstica na casa de uma idosa acamada e vive situações de assédio moral por parte do filho desta senhora:

“Era mais o assédio de chegarem ao pé de mim e apalparem-me, houve propostas, eu era uma mocinha nova e no hospital era tudo mais velho...

No turno da noite eu tinha um colega que se me apanhava lá... então se eu ia à casa de banho fazia-me esperas à porta da casa de banho. Se eu quisesse subir lá dentro tinha que entrar no jogo deles, não, não era só do auxiliar, se quisesse subir tinha de dar alguma coisa em troca, se quiséssemos ficar com um contrato fixo e não estarmos com contratos a prazo tínhamos de entrar ali num jogo meio esquisito. É assim, o que há ali, há em muitos sítios, não sei se ainda é assim, mas julgo que ainda é.

(O assédio) Surgiu do nada, nós tínhamos ido a um jantar final do curso (...) estava muito cansada de ter vindo da noite (turno), eu andava a sentir-me mal, e ele não fez mais nada... eles chamaram o 112 para eu ir levar soro ao hospital, ele apanhou-me naquela fase do *enlance* e despiu-me da cintura para baixo e fiquei com as cuecas, quando eu acordei no hospital eu estava com as cuecas. A partir daí começou aos toquezinhos até um dia que lhe dei um chapadão à frente dos colegas, dos enfermeiros e dos médicos, depois fui chamada ‘– então qual é a sua de estar a fazer violência ao seu colega’ e eu disse ‘– Passa-se isto assim a assim, já se passa há 3 meses, eu tenho estado calada, mas não aguento mais, eu deixo de fazer turnos com ele quer seja de manhã, quer seja à tarde ou à noite’. Aqueles 6 meses a trabalhar ali foram complicados, aquele indivíduo era mal-educado, era malcriado... (...) acho que começou a ficar apanhadinho e já não está lá a trabalhar. Sim, porque ele era de meia-idade e eu era uma miúda, ainda não tinha vivência. Penso que (o objetivo) era ir para a cama com ele, eu não andei a ver o que é que ele queria eu não queria ele para nada.

(...) Tanto que queria agredi-lo, que agredi. E cheguei a andar com um canivete na mala, porque se ele chegasse ao pé de mim na rua... Porque eu vinha do hospital a pé para a minha casa que era ainda um bocadinho longe e havia ruas que não eram iluminadas.

No hospital tínhamos uma coisa má, as mulheres não têm um sítio onde se despirem, tínhamos uma sala separada por armários e quando queriam iam fazer espreita, nós a despirmos e a mudar com a farda nós não íamos para a rua com a farda.

(No lar para deficientes) Podiam estar deficientes e não andarem, mas os órgãos deles estavam lá todos e os desejos de mulheres continuavam lá, depois misturavam-se os desejos... vinham cá para fora e bebiam álcool com os medicamentos que nós dávamos e ficavam alucinados, porque nós dávamos medicamentos para não terem espasmos, para vazarem bem a bexiga, para não terem outro tipo de problemas.

(...) teve-se que chamar a polícia e tudo, porque um deles costumava de tirar os patins da cadeira de rodas para andar atrás das auxiliares, mas aí não era só comigo, era com todas, houve uma auxiliar que abortou e tudo devido a ter levado com o patim... porque aquele utente queria-nos apalpar e tudo. (...) Pois aquele utente fazia birras, só queria que fosse eu a dar-lhe banho e a fazer a cama acabei por dizer a colegas ‘– Olha eu não faço mais a higiene aquele utente por isto e isto e isto’ e porque é diferente serem dois homens a dar-lhe banho do que duas mulheres.

(No atual emprego) É o filho da minha patroa é quem move o dinheiro todo. Quando eu falo de assédio moral é a falta de educação, é a falta de respeito por quem está a cuidar, não darem valor àquilo que eu faço, não pagarem como eu devia ser paga (...) nem que eu faça mais horas, nem que eu esteja lá sempre, não aumentam (...) estou lá há seis anos faço de tudo, desde cuidar do jardim, cuidar da mãe, limpar uma casa inteira, fazer comida, fazer higiene, tudo... eu faço de tudo, sou pau para toda a obra, se se eu vou pedir aumento: ‘– eu vou ver... isto era o que mais faltava, eu pagar feriados, na minha empresa nunca houve tal coisa’ É meter-me para baixo, é rebaixar-me, como sabe que eu preciso, então ele vai rebaixar-me, eu tenho dias

muito difíceis ali, (...) mas a gente sujeita-se porque aqui no Algarve não há emprego para o ano inteiro, a gente sujeitasse ao que aparece, porque é assim, eu não tenho família para me sustentar, eu tenho um filho para criar e uma casa para pagar, e eles sabem que é assim e então vão jogando areia, vão batendo sempre na mesma tecla.

Ele... aqui na situação atual em que estou, o patrão está a querer fazer gato/sapato dos empregados, (...) eles têm empregadas que são escravas, lá em cima, quando digo lá em cima digo numa praia muito perto daqui onde eles têm uma propriedade enorme com casas para alugar e aquilo está quase sempre cheio, e então de verão está sempre cheio, por isso eles têm e podem pagar, escudam-se na crise, mas eles podem pagar..."

Áurea Fonseca, 29 anos
Auxiliar de ação médica

Marta Casimiro, 43 anos, 12.º ano de escolaridade. Auxiliar numa associação de crianças com deficiência.

Marta continua a descrever sobre práticas de maus-tratos às crianças que frequentavam a Associação:

"Ver uma criança que está desde que chega à instituição a chorar, a chorar, a única pessoa que conseguia dar-lhe comer ainda era eu ou uma educadora, a educadora não estava, pediram-me para eu dar, mas essa funcionária insistiu que queria dar comer à miúda, só que a agressividade era tanta que a colher ia à boca e feria a boca da miúda, a miúda tinha sonda estomacal, para ser alimentada caso não se conseguisse dar pela boca, e ela: 'ai tem que se habituar a comer pela boca', os pais quando vieram buscar a filha eu disse: 'ai, não gostei nada de como uma colega deu comer à menina, mas não pude fazer nada, ela insistiu que queria dar comer à menina... a miúda por acaso ou por sorte a menina vomitou e vinha ensanguentado o vómito e eles vieram no dia a seguir saber... chamaram-me lá acima à direção, mais uma repreensão para mim, tiveram de dizer que eu é que estava perturbada, 'mas oh Maria, tu não podes levar estes casos para os pais, estes casos são internos, tu estás a passar má imagem da instituição para fora e isto não pode ser, nós vamos que ter de pensar seriamente como vamos lidar contigo.'"

Marta Casimiro, 43 anos, 12.º ano de escolaridade
Auxiliar numa associação de crianças com deficiência

Manuel Cristo, 43 anos, 11.º ano de escolaridade. Técnico de higiene e segurança no trabalho. Manuel trabalha há oito anos na mesma empresa. Desde 2012 esta organização tem vindo a descaracterizar-se na sua política administrativa, passou a haver um ambiente hostil e de grande insegurança no trabalho. As pressões sobre os trabalhadores são constantes e as relações entre estes e as chefias intermédias degradaram-se de tal maneira que o Manuel viu-se obrigado a pedir transferência para outra localidade. Manuel foi vítima de assédio moral e sexual por parte de uma chefe:

"Esta empresa já chegou a ter mil e tal empregados e em 4 anos reduziu primeiro para 800 empregados, depois para 600, portanto a empresa em 4 anos reduziu 40% dos funcionários. Hoje em dia nós, eu e os meus colegas somos uma folha de Excel, se nós não correspondermos aos números..."

Quando comecei a ver os meus colegas a serem despedidos todos em catadupa e depois chegou a minha vez também de 'estar encomendado', acho que é um termo que se utiliza na empresa, 'estás à minha frente'.

Esta empresa passou a fazer contratos precários, apesar de dantes não ter muito essa cultura, agora os trabalhadores são trabalhadores a recibos verdes, não param muito tempo por aqui, logo os que estão nos quadros passaram a ser ameaçados constantemente, sentimos mesmo uma ameaça muito grande, sempre sempre, é constante, constante, as chefias estão sempre

a mudar, são pessoas que não têm nada a ver com a nossa área, nada, são pessoas de outras áreas, e pronto de repente estão a gerir a nossa área, estão constantemente a pedir que lhes expliquemos tudo e mais alguma coisa para gerir o trabalho.

Sim, sim, sim, descaradamente, pressões para enganar o cliente, enganar as certificações, enganar as obrigatiedades... começou de uma maneira subtil e passou a ser diretamente e descaradamente.

Esta empresa não aceita as baixas, não aceita as licenças por maternidade, não aceita nada disso... eu quando eu tive de baixa, eu tive de baixa 2 meses por um acidente de trabalho, e quando vim de baixa encostaram-me na 'prateleira' 2 meses para eu me ir embora, foi uma pressão enorme para eu ir embora e não queriam dar-me nada, só o fundo de desemprego, aqui essa é uma prática comum, despediram montes e montes de pessoas assim, com o fundo de desemprego, e elas ou aceitam ou não levam mesmo nada, era esse o argumento e a maioria das pessoas aceitou isso.

Os impactos... foi a perda de confiança na minha vida profissional, foi perder autonomia profissional para progredir, nós temos mesmo que nos restringir a uns proformas, nós temos de seguir um padrão dirigido por eles e não podemos sair daí... ora às vezes é preciso decidir e resolver para bem dos clientes e da empresa e perdemos essa autonomia totalmente.

(No que respeita à situação de assédio sexual) Ela fez questão de mostrar quem é que mandava, quem é que era musculado, tudo e mais alguma coisa e depois estamos num jantar ela faz questão de se sentar ao meu lado e estar ali encostada e com intimidades demais para o meu gosto... ao ponto de eu ficar desconfortável... pôr o braço por cima... numa situação normal eu acharia normal, mas nesta situação de uma chefe minha que passa a vida fazer-me a vida negra, não acho nada normal, uma pessoa que fez sempre questão de mostrar quem é que mandava... sim, encostou... roçou-se, colou-se demasiado a mim, até me senti desconfortável... achei estranho... porque não é... porque não foi 'ah! Embora lá apaziguar as nossas cenas', porque não foi... foi mesmo para mostrar quem manda 'eu quero, eu posso e mando'. Isto aconteceu quando eu e os meus colegas daqui fomos em trabalho a Lisboa, estávamos todos juntos e resolvemos ir jantar juntos... eu ia dormir no hotel... foi uma coisa mesmo estranha, ela depois convidou-me 'Ah! Podemos ir a qualquer lado, beber um copo, tomar um café...' Mas eu não... não quis ir fui para o hotel, claro que tinha de me deitar cedo para levantar cedo para fazer a viagem para baixo.

Eu acho que o objetivo era subjugar-me, pelo menos é essa a minha ideia, mostrar quem é que manda. Eu não consigo compreender a atitude dela, é uma cena muito, muito doentia... lá em cima o ambiente é horrível, as conversas de corredor é 'o diz que disse' as pessoas não são reconhecidas pelo mérito profissional, são mais conhecidas por terem os amigos certos, o darem-se com as pessoas certas, é a lógica do poder."

Manuel Cristo, 43 anos, 11.º ano de escolaridade
Técnico de higiene e segurança no trabalho

Mafalda Cruz, 49 anos, 10.º ano de escolaridade. Empregada de balcão.
Mafalda acredita ter sido assediada moralmente pelo seu patrão e sexualmente por clientes:

"A primeira vez foi por clientes, no primeiro dia de trabalho e fui posta logo a trabalhar, e eu não sabia... estava a casa cheia, pediram-me um café e eu não sabia tirar café... há muitas formas de tirar café... eu tirei um café a uma cliente, mas como não estava como ela queria, chamou-me logo de inútil e outras coisas do género. Depois houve doutra vez... eu pus-me na pele do cliente, uma vez o cliente veio ter comigo e perguntou-me: 'este bolo é fresco?' e eu fiquei um pouco pensativa e respondi: 'não, não é fresco este é fresco, esse não é fresco' e levei nas orelhas do pasteleiro, dos próprios patrões... disseram que não devia ter dito aquilo, que estava a dar má imagem da casa. Também por clientes bêbados que se metem com as empregadas, algumas levam para a brincadeira, mas eu não tenho esse feitio e tive de responder mal... As empregadas estão ali para trabalhar, servir os clientes e quando chegar a hora vir embora, não é para mais nada."

Mafalda Cruz, 49 anos, 10.º ano de escolaridade
Empregada de balcão

Rita Pais, 24 anos, licenciada em publicidade e relações públicas. Vendedora de telecomunicações/empregada da restauração.
Rita entrou no mercado de trabalho há três anos, primeiro para um *call centre* e atualmente é empregada num restaurante:

"Aquela chantagem... nós trabalhávamos por objetivos e havia sempre aquela chantagem que tínhamos de ir trabalhar duas horas mais cedo ou sair mais tarde porque tínhamos de ajudar a equipa, ou chantagem do tipo: 'se não chegares mais cedo quando precisares de alguma coisa não vais ter' assim esse tipo de coisas, sim, isso aconteceu várias vezes.

Outra situação foi um dia já eram nove horas e pouco e disse: 'não consigo render mais prefiro vir amanhã logo de manhã' e ele encarou isso como desistência, que eu estava a minar a equipa e ao fim do dia deu briefing a dizer que graças a mim estavam a ter aquele briefing e estavam a ficar mais tempo no trabalho, a sair ainda mais tarde, que eu era a única pessoa que não podia falar assim, porque sempre fui ajudada, sempre fui ajudada mas não com vendas, não com vendas dos outros, sempre dependi de mim, nunca dependi de mais ninguém e ele foi muito duro e muito injusto, até que depois ele reconheceu a situação e pediu-me desculpas, mas na altura foi muito complicado

Houve uma altura em que fui tratada um pouco mal, eram assuntos da minha vida privada, supostamente segundo esse superior estavam a interferir na minha vida profissional e teve uma grande discussão comigo, não referindo o assunto diretamente mas eu percebi bem o que era... e toda a gente a olhar e eu a chorar baba e ranho. Foi uma situação muito complicada.

Não. No trabalho da restauração é basicamente olhares, chamam e perguntam onde é que eu costumo sair à noite, para qual é o sítio que eu acho que eles devem ir... mas nada que eu dê muita importância, não me afeta nada.

Porque eles vêm uma rapariga nova e tentam alguma coisa, convidam para cafés, isso é um tipo de pessoas e depois há aqueles rapazes que vão lá muitas vezes e pedem um café, e pedem a conta do meu *facebook*... Bom houve um senhor que ia lá só para ficar a olhar e chegou a tirar fotografias, mas esse nós já estávamos avisadas."

Rita Pais, 24 anos, licenciada em publicidade e relações públicas
Vendedora de telecomunicações/empregada da restauração

Maria Lopes, 25 anos, licenciatura em ciências da comunicação na vertente jornalismo e pós-graduação em comunicação e marketing – Técnica de vendas

Maria foi vítima de *bullying* na escola mas nunca se deu por derrotada, aliás refere-se a esses episódios do seguinte modo: “isso acabou por me tornar hoje na pessoa que sou, muito lutadora, muito inconformista”. Quando entra no mercado de trabalho é vítima de assédio moral e sexual:

“A primeira vez foi na Expo salão, mas como era muito ingénua não... o meu colega sempre que eu chegava: ‘Ah! Anda para ao pé de mim, estás muita boa, és muita boa, comia-te toda...’, ele era muito mais velho do que eu, casado, com filhos, e eu tinha 21 anos e aquilo para mim assustava-me, mas os meus colegas diziam-me que aquilo era brincadeira para eu não levar a mal, mas aquilo incomodava-me. Foi a primeira vez em que me senti pouco à vontade, sentia-me mal, até que disse ao meu patrão que me sentia mal com aquilo, eu sentia que era um bocadinho agressivo, que passava dos limites, eu era muito pouco sexual naquela altura, eu dei o meu primeiro beijo tinha 18 anos... sempre fui muito menina nessas coisas e então sentia-me um bocado assustada nessa situação.

O meu diretor tem a mania que é George Clooney, acha-se um espalha brasas (...), até que um dia começou a enviar mensagens SMS, a dizer que tinha saudades minhas, que queria estar comigo... e eu fiquei assustadíssima, ainda por cima era o meu diretor o meu chefe, e eu... oh pá! ‘Peço desculpa mas deve estar enganado esta mensagem não deve ser para mim, deve ser para a sua esposa ou algo do género...’, tentei desviar o assunto, mas eu sentia que ele tinha uma atração por mim e não fazia qualquer intenção de o esconder... estava sempre a olhar de lado para mim, ou fazia comentários da minha forma de vestir.

Até que uma vez fomos para os Açores em trabalho durante uma semana e estive durante essa semana cheia de medo dele, eu saía do carro íamos jantar e eu ia direta para o quarto, trancava-me no quarto, dizia sempre que estava muito cansada... ia direta para o quarto sempre a tremer, se tivesse de ir no elevador com ele... ele nunca fez nada mas eu sentia se eu desse a mínima oportunidade ele seguia... estávamos os dois sozinhos, quase no estrangeiro, que é mesmo assim... no hotel... os meus joelhos tremiam... nunca fez nada, graças a Deus, porque eu também mantive sempre a minha postura. Andei ali um ano com uma pressão bastante grande (...) mas nunca se passou nada, mas mandava sempre piadas, não perdia a oportunidade de se encostar a mim, fazia comentário sobre a roupa... uma vez estávamos numa reunião e eu estava distraidamente a pôr batom do ciei, ele estava a conduzir a reunião e de repente parou a olhar para mim, e ficaram todos a olhar para mim e ele disse: ‘Ah isso é extremamente sensual e não sei o quê...’ no meio de uma reunião em que eramos duas raparigas e dez homens, e eu fiquei... ‘OK, vou parar’ e depois ficava sempre a sentir que a culpa era minha..., ‘será que eu não posso vestir uma saia?’ eu tenho de estar como eu me sinto bem, eu sei que eu não ando de forma indecente, eu sei muito bem quem eu sou, gosto de me vestir para mim e não para seduzir ninguém, eu sou como eu sou e gosto de ser, mas infelizmente acabei por saber que nem sempre podemos ser como nós somos e eles acabavam sempre por dizer: ‘à mulher de Cesar não basta ser tem que parecer’ e eu gosto de fazer as coisas porque sou assim e não para criar uma imagem e eles achavam que a culpa era minha, que não tinha nada que andar assim.

Eu sei que na Editora existem muitas meninas que vão para a cama com os diretores, não com este diretor, mas há muitos diretores que exigem que as meninas vão para a cama com eles senão são despedidas e há muitas meninas que vão para a cama com eles.”

Maria Lopes, 25 anos, licenciatura em ciências da comunicação na vertente jornalismo e tirei uma pós-graduação em comunicação e marketing
Técnica de vendas

Margarida Horta, 43 anos, 12.º ano de escolaridade Comercial de artigos elétricos.
Ao fim de 8 anos de divórcio Margarida reconcilia-se com o seu ex-marido e juntos abrem uma casa comercial

"(...) por causa da nossa filha, falamos por telefone, e mais tarde ele aceitou falar comigo pessoalmente (...).

(...) Ao fim de um mês ele (ex-marido) telefonou-me e queria apresentar-me uma proposta e a proposta era montarmos os dois um negócio, eu ficaria na loja ao balcão e ele fazia a parte da revenda de fora, e eu disse-lhe que sim, 'Bora lá' e aconteceu uma coisa quase automaticamente que foi recomeçarmos a relacionar novamente. (...) no princípio parecia que as coisas estavam melhores, ele estava diferente, mas rapidamente eu vi que comigo estava tudo na mesma... eh pá, voltou tudo ao mesmo, comecei a reviver tudo novamente, tudo, mas tudo o que tinha vivido no passado, a entrar novamente em estado depressivo... Só que desta vez... e aí entra a questão do assédio moral... eu não lhe chamaria assédio moral, chamar-lhe-ia pressão moral porque eu comecei a sentir que estava numa relação onde não me estava a sentir bem e que eu não terminei porque estávamos completamente dependentes na área profissional, não que eu dependesse dele financeiramente porque quem investiu na empresa fui eu, ele não era meu sócio, passava-me recibos das comissões que ganhava, (...) mas obviamente tudo o que estava ali na empresa foi criado com o *know how* dele... eu fui abrir a loja e no primeiro dia eu não sabia a diferença de um *watt* de um *ampere*... eu logo no início coloquei a questão de não saber nada deste negócio, mas ele disse que me ensinava tudo o que fosse necessário e como eu não me considero burra, nestes dois anos aprendi e parece que me saí bem. Mas a coisa não estava a correr bem (...) e é então que eu comecei a sentir a tal chantagem, cada vez que nós nos chateávamos pessoalmente ele virava as costas ao negócio, desaparecia, levava tudo o que era dele da loja e desaparecia... desaparecia um, dois meses e depois aparecia, pedia desculpa, pedia para tentarmos novamente e eu cedia... agora é assim, eu sei que cedia não era só por causa do negócio porque eu continuei sempre na loja que nem vara verde, cedia porque penso também que gostava dele... (...) no que respeita à loja e ao negócio eu sentia-me extremamente insegura porque nunca sabia se numa próxima discussão ele iria amuar e virar-me novamente as costas e mais uma vez o meu negócio iria ser prejudicado e não ia ter o apoio dele, até porque nós também fazíamos ali trabalhos técnicos de eletricidade, e quem fazia esses trabalhos era ele... deixou trabalhos pendurados, ainda hoje lhe peço por favor que dê seguimento a trabalhos que ficaram por concluir, porque eu não tenho ninguém para fazer esses trabalhos, nem conto ter.

Não sei se isto tem importância para este estudo, mas eu tinha um problema... tinha e se calhar ainda tenho um problema sexual, ou seja, pouca apetência e esse problema também voltou agora nestes dois anos de relacionamento e eu agora para o fim percebi que ele andava sempre em ponto de fervura, não me chantageou como no passado mas se eu recusava fazer sexo com ele, ele amuava e ficava uma semana sem me falar ou se discutíamos ele desaparecia... se não havia sexo ele amuava e eu não aguentei aquela pressão.

(...) Resolvi romper definitivamente com ele porque eu estava a ficar muito doente psicologicamente, cada vez mais insegura, psicologicamente perturbada, instável, intratável, sistema nervoso alterado, a falar sempre com nó na garganta, os sintomas da fibromialgia tornaram-se insuportáveis, enfim eu estava a voltar ao passado.

Chegamos a ter gritaria na loja e também em casa. Eu é que me deixei assediar. Eu na minha vida tive dois casos de assédio sexual, e no outro caso eu cortei radicalmente e no caso do meu ex-marido eu deixei, talvez por gostar dele. Eu permiti.

Reagi mal, reagi mal, dado ao meu carácter e ao meu historial de saúde, reagi mal... o meu estado de saúde agravou-se substancialmente.

O impacto maior acho foi ter de dizer à minha filha que os pais se separaram novamente, porque ela estava muito contente de ver os pais juntos, o último Natal foi o primeiro em que ela teve a família toda junta, o pai a mãe, as duas avós, a tia e o tio. A minha mãe também ficou triste, estava a apostar na relação mas compreendeu, sei que ela também ficou muito preocupada com a neta, a neta está longe e está a sofrer com isto tudo."

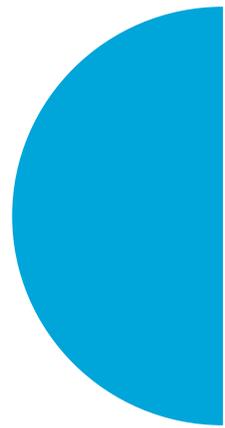
Margarida Horta, 43 anos, 12.º ano de escolaridade
Comercial de artigos elétricos

6.12. SALADA DE MITOS E FACTOS: FICHA DE AUTOPREENCHIMENTO

	Frases	Mito	Facto
1	O assédio sexual não é um problema grave e apenas afecta as mulheres.		
2	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.		
3	Aproximações românticas e sexuais no local de trabalho não são assédio sexual.		
4	As pessoas convidam ou provocam o assédio sexual pela sua forma de vestir ou pelo seu comportamento no trabalho.		
5	Tocar, massajar, beliscar ou apalpar são formas de assédio.		
6	Se o/a assediado/a ignorar o que lhe está acontecer, isso pode ser interpretado pelo/a agressor/a como encorajamento.		
7	É inofensivo tocar, beliscar ou apalpar uma pessoa no trabalho. Quem leva a mal este tipo de situações não tem sentido de humor.		
8	Dizer não a uma situação de assédio sexual pode não ser suficiente para que ela termine.		
9	Há um tipo específico, ou perfil específico, de pessoas que cometem assédio sexual no trabalho.		
10	As pessoas chamam assédio sexual a aproximações românticas e sexuais que podem acontecer no local de trabalho.		
11	O assédio sexual acontece sempre entre um homem e uma mulher.		
12	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.		
13	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.		
14	Assédio sexual consiste em atos sistemáticos de aproximação sexual (verbal ou física) indesejados para a outra pessoa.		
15	Qualquer pessoa no local de trabalho pode cometer assédio sexual.		
16	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.		
17	O assédio sexual implica contacto físico. Sem contacto físico não há qualquer tipo de assédio sexual.		
18	Piadas e brincadeiras podem ser consideradas ofensivas por outros/as.		
19	O assédio sexual é uma prática e um problema relativamente generalizado, afetando mulheres e homens no trabalho.		
20	O assédio sexual pode ocorrer com frequência entre colegas de trabalho.		

21	Dizer firmemente “não” é suficiente para acabar com uma situação de assédio sexual.
22	Todas as pessoas (homens ou mulheres) podem ser vítimas de assédio sexual, independentemente da sua forma de vestir ou agir.
23	Comentários (sobre o corpo, aparência, modo de vestir ou de cariz sexual) são formas de assédio.
24	Só as mulheres é que são sexualmente assediadas, só os homens é que assediam sexualmente.
25	Qualquer forma de aproximação romântica ou sexual entre pessoas que trabalham na mesma organização é considerada assédio sexual.
26	O assédio sexual no local de trabalho apenas ocorre quando existe uma diferença hierárquica entre as pessoas envolvidas.
27	Ignorar ou fazer de conta que não estou a ser vítima de assédio sexual não faz com que a situação passe.
28	Mesmo os episódios que ocorram fora do local ou do horário de trabalho são considerados assédio sexual.
29	Não pode ser assédio sexual! Ele/ela estava apenas a brincar! Foi um mal-entendido!
30	Qualquer pessoa, independentemente do seu sexo e da sua orientação sexual, pode ser assediado/a ou assediador/a.
31	Foi um elogio, não foi assédio.
32	O assédio sexual acontece entre pessoas de sexo diferente, bem como entre pessoas do mesmo sexo.
33	Um comentário que se julga elogioso pode ser considerado ofensivo por outros.
34	O assédio sexual é motivado pelo desejo sexual.
35	Se o assédio sexual se passar fora do local de trabalho ou fora do normal horário de trabalho já não é assédio sexual.
36	Se eu ignorar a situação de assédio de que estou a ser vítima, isto vai acabar por passar.
37	O assédio sexual é humilhante e degradante.
38	O assédio sexual pode colocar em risco carreiras profissionais e o bom ambiente no local de trabalho.
39	O assédio sexual pode ocorrer com clientes, fornecedores ou utentes.
40	Não é apenas o desejo sexual que motiva uma situação de assédio sexual. Exercer autoridade também é motivo para o assédio sexual.
41	Ignorar o assédio sexual pode agravar a situação.

BIBLIOGRAFIA



AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION (2008), *Effectively Preventing and Responding to Sexual Harassment: A Code of Practice for Employers*, Sidney, Australian Human Rights Commission.

AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION (2014), *Ending Workplace Sexual Harassment: A Resource for Small, Medium and Large Employers*, Sidney, Australian Human Rights Commission.

HEMPHILL, Hellen, HAINES, Ray (1997), *Discrimination, Harassment, and the Failure of Diversity Training: What to Do Now*, Westport, Praeger Publishers.

MCDONALD, Paula, FLOOD, Michael (2012), *Encourage. Support. Act! Bystander Approaches to Sexual Harassment in the Workplace*, Sidney, Australian Human Rights Commission.

ONTARIO SAFETY ASSOCIATION FOR COMMUNITY & HEALTHCARE (OSACH) (2009), *Bullying in the Workplace: An Handbook for the workplace*, Toronto, OSACH.

PALUDI, Michele, PALUDI Jr., Carmen A. (2003), *Academic and Workplace Sexual Harassment: A Handbook of Cultural, Social Science, Management, and Legal Perspectives*, Praeger Publishers.

PALUDI, Michele, PALUDI, Carmen, DESOUZA, Eros (Eds.) (2011), *Praeger Handbook on Understanding and Preventing Workplace Discrimination*, 1, California, Praeger.

PALUDI, Michele, BARICKMAN, Richard (1998), *Sexual harassment, work, and education: A resource manual for prevention* (2nd ed.), USA, State University of New York Press.

PALUDI, Michele, NYDEGGER, Rudy V., PALUDI Jr., Carmen A. (2006), *Understanding Workplace Violence: A Guide for Managers and Employees*, Praeger Publishers, USA.

SAFE WORK AUSTRALIA (2013), *Guide for Preventing and Responding to Workplace Bullying*, Australia.

TORRES, Anália, COSTA, Dália, SANT'ANA, Helena, COELHO, Bernardo, SOUSA, Isabel, (2016) *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal*, Lisboa, CITE.



Financiamento



Parceiros

