



MANUAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Lisboa, 12 de janeiro de 2024

1. Introdução	3
2. Assédio no Trabalho - Enquadramento.....	3
3. A Estratégia para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030	4
4. Manifestações de Assédio em Contexto Laboral	5
5. Definições conceptuais	6
6. Condutas Intoleráveis	6
7. Características do Processo de Assédio	8
8. Situações que podem favorecer o assédio moral ou sexual:.....	9
9. Consequências do Assédio	9
10. Como lidar com situações de Assédio?	11
11. Como prevenir situações de assédio?	12
12. Vias de Resolução das Situações de Assédio	12
13. Como Denunciar situações de Assédio nos SSGNR?	13
14. Direitos e Garantias das Vítimas	14
15. Garantias dos Denunciantes e Testemunhas	14
16. Consequências para o Agressor	14

1. INTRODUÇÃO

Os Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana (SSGNR) constituem-se como uma pessoa coletiva de direito público dotada de autonomia administrativa e financeira e com património próprio, encontrando-se sob tutela do Ministério da Administração Interna. Este organismo integra o denominado sistema de ação social complementar, sendo que tem por missão contribuir para a melhoria do nível de vida dos Beneficiários, designadamente daqueles que mais necessitam, assegurando-lhes o acesso a um leque diversificado de prestações no âmbito da proteção social.

2. ASSÉDIO NO TRABALHO - ENQUADRAMENTO

Atentos à Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e à Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, que versam sobre o reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, no setor privado e na Administração Pública e sobre o regime jurídico da prevenção, proibição e combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, os SSGNR procederam à incorporação de tais normativos no seu Código de Ética e Conduta, o qual estabelece os princípios de conduta e ética que deverão nortear os comportamentos e práticas quotidianas dos seus trabalhadores.

Neste contexto, considerando o reforço do quadro legislativo existente a nível nacional para a prevenção da prática de assédio, os SSGNR desenvolveram o presente Manual de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

No ordenamento jurídico nacional, a Constituição da República Portuguesa (CRP), nomeadamente pelo seu artigo 59.º, estabelece a existência de uma “organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”, sendo reforçada a tutela do assédio moral e sexual pelo princípio da igualdade, constante do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), que refere na sua alínea a) que o empregador público deve *“Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador”*, bem como na alínea c), *“Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral”* e ainda que, de acordo com a alínea k) do mesmo artigo da LTFP deverá *“Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”*.

Em termos genéricos, podemos considerar que cabe às instituições, e no caso em concreto, a estes Serviços Sociais, a adoção de mecanismos de proteção a todas as pessoas que nesta instituição trabalham, sejam elas trabalhadores ou chefias, homens ou mulheres, pelo que a prevenção e a redução da incidência do assédio laboral, seja de natureza moral ou mesmo sexual se constitua como um desafio para toda e qualquer organização.

O assédio, entendido como forma de violência, provoca graves impactos e acarreta elevados custos para os indivíduos atingidos, mas também custos sociais, organizacionais e económicos, na medida em que os mesmos privam ou limitam de forma séria os direitos fundamentais das vítimas.

Neste sentido, e por forma a clarificar o posicionamento dos SSGNR, estes desenvolveram o seu próprio “Código de Ética e Conduta” onde no seu artigo 4º, se estipulam os valores éticos de conduta profissional, os quais de per si são suficientemente elucidativos, claros e determinadores das práticas dos trabalhadores aquando do exercício das suas respetivas funções, sendo que os mesmos deverão sempre atuar no pleno e estrito cumprimento dos valores organizacionais que se constituem como princípios intemporais de aplicação universal e que deverão ser manifestados, quotidianamente, por todos os trabalhadores.

Ainda a este propósito, não será demais referir que, como valores fundamentais, os SSGNR primam por conduzirem a sua linha de atuação mediante acurados critérios de rigor, disciplina, elevada tecnicidade e competência, assentes nos mais elevados princípios éticos, morais e deontológicos, procurando, assim, dar resposta às necessidades dos seus Beneficiários, em prol da sua melhoria de qualidade de vida, e por conseguinte, uma organização cujos princípios e valores assentam na sua dimensão de instituição de cariz militar, onde também eles se cruzam com os princípios gerais de conduta que, naturalmente se desejam universais e, por essa razão, transversais a todos os organismos da Administração Pública.

3. A ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030

A “Estratégia para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030”, que decorre da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, reconhece a igualdade e a não discriminação, como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente o cumprimento dos princípios de direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todos os cidadãos.

Neste âmbito, tem-se priorizado a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, orientado pelos princípios constitucionais da igualdade e não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens como uma das tarefas fundamentais do Estado, nomeadamente como inscrito na Constituição da República Portuguesa.

As políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens, e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade de género, têm sido consubstanciadas, nas últimas décadas, em vários planos nacionais e também nesta instituição – Serviços Sociais da GNR, tem-se uma palavra a dizer naquilo que é a sua área de atuação e de missão organizacional, integrando como princípio transversal todas as formas de atuação e de conduta que sejam opostos a todo o tipo de comportamentos considerados como erráticos, designadamente a violência de género, incluindo o assédio, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre sexos, para que todos possam ter as mesmas oportunidades e participem de forma igualitária na organização e em sociedade, da qual também fazem parte integrante e ativa. Neste sentido, os SSGNR, como entidade constituinte da administração pública portuguesa, condenam toda e qualquer prática que atente contra o bem-estar e dignidade dos seus trabalhadores. Assim, para além da violência de género que não se deseja no seu seio e se combate sempre que se revele, os Serviços Sociais consideram que o assédio pode assumir muitas

outras formas que não a de componente meramente sexual, mas que limitam gravemente a dignidade dos trabalhadores vitimizados, situação que é condenável e sancionável pois a dignidade do trabalhador, a sua integridade física e moral assumem-se como um desafio contínuo e permanente de prevenção daquilo que são todas as formas de violência e de discriminação.

4. MANIFESTAÇÕES DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL

A existência de assédio nas organizações pode-se manifestar das mais diversas formas, indo desde a desvalorização da forma como o trabalho é executado pelo trabalhador até aos comentários ou comportamentos de cariz sexual. Na realidade, são múltiplas as manifestações de assédio em contexto laboral, sendo que muitas destas manifestações têm relação direta ou indireta com efeitos de avaliação dos trabalhadores, desde logo pela indefinição de objetivos (leia-se no âmbito do SIADAP em administração pública), incumprimento de metas estabelecidas, muitas das vezes de forma intencional para não serem atingidas, prazos de concretização irrealistas, passando pela própria submissão feita à definição de objetivos e prazos impossíveis de atingir, passando pela submissão a situações de stress com o objetivo de levar o trabalhador a uma perda dos níveis de concentração e, até, de motivação, com consequências nefastas para o trabalho que quotidianamente produz. No limite, o mesmo poderá perder o total controlo das suas rotinas, afetando as tarefas e os objetivos a concretizar. Já quando o assédio incide no plano puramente sexual os resultados podem ser tanto ou mais catastróficos para a vítima. Aqui e em termos gerais, preponderam as piadas ou comentários ofensivos, com eventuais propostas de carácter sexual referidas de forma oral direta, por correio eletrónico, por mensagem telefónica escrita ou através de redes sociais, violando a vida privada e tornando-se intrusivo na vida do trabalhador/a.

Ainda neste contexto, importa referir que, mesmo que não assumido ou denunciado, o assédio, seja ele de natureza sexual e/ou moral, desestabiliza o ambiente de trabalho, podendo ter efeitos devastadores, quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias organizações na medida em que estas passarão a suportar encargos decorrentes da perda do trabalhador. Nestas situações de assédio, as vítimas veem normalmente a sua saúde, confiança, moral e desempenho profissional afetados, levando a uma diminuição do seu desempenho profissional, sendo que, em alguns casos, as pessoas deixam de ser capazes de se comportar normalmente, quer no trabalho, quer na sua vida quotidiana. É reconhecidamente entendido por todos, e em especial pela comunidade científica, que o assédio pode provocar stresse pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo, no limite, conduzir ao suicídio. Do lado das entidades empregadoras assiste-se ao aumento inusitado dos custos resultantes do aumento do absentismo, da redução abrupta de produtividade e de maiores taxas de rotatividade de pessoal.

Neste sentido, recomenda-se a todos os trabalhadores destes Serviços Sociais que estejam atentos a mudanças de comportamentos de colegas/trabalhadores ou superiores hierárquicos e convida-se todos os visados por esse tipo de comportamentos que reportem de imediato as situações ou comportamentos estranhos ou inaceitáveis havidos por parte de colegas, superiores hierárquicos ou de quaisquer outros interlocutores com quem se relacionem, inclusive pessoas provenientes de outros organismos públicos, mas também de fornecedores, de eventuais beneficiários, ou outros.

5. DEFINIÇÕES CONCEPTUAIS

Assédio – Trata-se de um comportamento indesejado, manifestado pelo gesto, palavra, atitude, normalmente baseado em fatores de discriminação e praticado com algum grau de reiteração, tendo como objetivo ou efeito afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O assédio pode ser moral ou sexual e pressupõe repetição de condutas, sendo que um caso isolado, mediante a gravidade, pode ser considerado infração disciplinar ou crime, mas não é considerado assédio.

Assédio moral – Assédio que consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

Assédio sexual – Assédio que se manifesta pela prática reiterada de comportamentos indesejados e que revestem caráter sexual, seja sob a forma verbal, não verbal ou física (e.g. convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, etc.).

6. CONDUTAS INTOLERÁVEIS

De seguida, apresentam-se um conjunto de condutas consideradas como inaceitáveis em organizações privadas e públicas, organizadas em quatro grandes grupos, a saber:

- a) deterioração das condições de trabalho;
- b) isolamento e recusa de comunicação;
- c) atentado contra a dignidade;
- d) violência verbal, física e/ou sexual.

A organização das condutas nestes quatro grupos permite enfatizar a evolução do próprio processo de assédio, uma vez que o último grupo (violência verbal, física e/ou sexual) surge normalmente quando o assédio já se manifesta de uma forma declarada. Estas condutas, bem como qualquer outra que embora não apresentada na lista abaixo possa ferir a dignidade e o bem-estar de qualquer trabalhador/dirigente, devem ser evitadas a todo o custo. Importa ainda referir que o assédio pode ser cometido entre colegas, de dirigentes para trabalhadores e, também, de trabalhadores para dirigentes.

Deterioração das condições de trabalho	Isolamento e recusa de comunicação
• Retirar injustificadamente autonomia à pessoa visada; • Desvalorizar e desqualificar, sistematicamente, o trabalho realizado; • Privar o visado do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador, etc.; • Retirar o trabalho que normalmente lhe competia, sem qualquer tipo de justificação; • Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho); • Dar permanentemente novas e cada vez mais tarefas; • Estabelecer, deliberada e sistematicamente, metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis; • Pedir, sistematicamente, trabalhos urgentes, sem necessidade; • Pressionar para que não faça valer os seus direitos; • Atribuir tarefas incompatíveis com a saúde do trabalhador; • Não levar em conta recomendações de ordem médica.	• Interromper o visado constantemente; • Não permitir o diálogo entre o visado e superiores/inferiores hierárquicos ou colegas; • Comunicar unicamente por escrito; • Recusar todo o contacto com o visado, mesmo o visual; • Ignorar a sua presença; • Proibir os colegas de lhe falar; • Recusar qualquer pedido de audiência/reunião; • Forçar o isolamento, social e/ou físico.
Atentado contra a dignidade	Violência verbal, física e/ou sexual
• Utilizar insinuações desdenhosas para qualificar o visado; • Fazer gestos de desprezo diante do visado (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros, entre outros); • Ignorar e/ou humilhar; • Desacreditar o visado diante dos colegas, superiores ou subordinados; • Espalhar rumores a seu respeito; • Ridicularizar, de forma direta ou indireta, características físicas ou psicológicas do visado, nomeadamente, através de imitações ou caricaturas; • Não atender ao seu estado de saúde; • Criticar a sua vida privada; • Gozar/humilhar com as suas origens sociais ou de raça, crenças religiosas, convicções políticas, opções sexuais, entre outros; • Injuriar com termos obscenos ou degradantes.	• Comunicar com recurso constante a gritos, como forma intimidatória; • Ameaçar de violência física; • Agredir; • Realizar telefonemas, enviar cartas, SMS ou emails indesejados, de carácter sexual ou outro; • Repetir, sistematicamente, observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual; • Enviar reiteradamente desenhos, fotografias ou imagens da internet indesejados e de teor sexual; • Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias; • Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando o visado deixou claro que o convite é indesejado; • Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa, direta ou insinuada.

O estilo específico de agressão é variável de acordo com os meios socioculturais e com os setores profissionais. No setor primário (agrícola) ou secundário (industrial), a produção da violência é mais direta, verbal ou física. Já no setor terciário (onde se incluem os SSGNR) as agressões são mais sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar, pois quanto mais se sobe na hierarquia e na escala sociocultural, mais refinadas são as formas de agir em termos de assédio, seja ele moral ou sexual.

7. CARACTERÍSTICAS DO PROCESSO DE ASSÉDIO

Partindo do pressuposto que o assédio é um processo, podemos questionar como é que estas condutas abusivas se instalam e se inscrevem num padrão relacional. Apesar do seu início ser quase sempre subtil e silencioso, o assédio apresenta uma evolução gradual, sendo reconhecível, na sua base, um conjunto de sentimentos inconfessáveis dos quais se destacam os seguintes:

A não aceitação do diferente

Um fenómeno natural dos grupos, e que pode ser encontrado em algumas organizações, é a tendência para a integração de um indivíduo através da imposição de um determinado “padrão grupal”. O “padrão grupal” visa a homogeneidade das condutas, isto é, dos objetivos, das formas para os alcançar, das maneiras de trabalhar, de se comportar, de se vestir, das noções de educação, entre outros. As dificuldades sentidas por algumas organizações na aceitação e integração de trabalhadores ou de “funcionários mais atípicos” pode conduzir a situações de assédio moral como meio de impor uma lógica grupal com vista a “formatar os indivíduos e a controlá-los” (Hirigoyen, 2006).

Sentimentos de inveja, ciúme e a rivalidade

A inveja, apesar de ser um sentimento natural que pode surgir sempre que há relacionamento entre as pessoas, é um sentimento inconfessável pois surge de um processo de comparação que coloca quem o sente numa situação de vulnerabilidade, uma vez que sente que lhe faltam atributos.

O ciúme decorre já não do desejo de possuir atributos do outro, mas sim do desejo de aceder a uma relação com um outro, tal como um terceiro tem e que é vista como gratificante (ex. uma chefia de topo que tem ciúmes de uma chefia intermédia porque esta tem um bom relacionamento com a sua equipa).

A rivalidade decorre de diferentes grupos ou indivíduos se auto percecionarem com existência antagónica face a outros (grupo de licenciados versus não licenciados; jovens na empresa versus funcionários de carreira longa, etc.).

Não obstante qualquer um destes sentimentos ser natural e inevitável nas relações laborais e pessoais, a forma como todos eles podem ser incrementados, manipulados e usados deliberadamente pode inscrever-se na base de uma postura de assédio moral.

O medo

O medo pode nascer de comportamentos infantis (medo de ser repreendido, de ser apanhado num comportamento menos próprio, medo de ser descoberta uma falha grave) que evoluem para condutas de assédio moral. Vêm-se cada vez menos superiores hierárquicos exigirem abertamente a submissão dos seus trabalhadores, exaltando mesmo a autonomia e o espírito de

iniciativa. No entanto, muitas vezes, tal comportamento esconde a intenção de poder atribuir aos seus colaboradores a culpa de dificuldades deles próprios e a possibilidade de os vir a responsabilizar por problemas que poderão ocorrer.

8. SITUAÇÕES QUE PODEM FAVORECER O ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL:

- Cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos;
- Transformações repentinas ao nível da organização;
- Conflitos nas funções desempenhadas;
- Comportamentos discriminatórios;
- Exigências de trabalho excessivas;
- Insegurança no trabalho;
- Problemas pessoais.

9. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

Na perspetiva do trabalhador lesado, a prática de assédio deixa marcas profundas na pessoa lesada que se refletem ao nível da sua vida pessoal, familiar e profissional. Considerando a reiteração da situação de assédio moral ao longo do tempo, podem estruturar-se quadros severos em termos psicopatológicos, a saber:

Depressão

Quando uma situação de assédio persiste no tempo, um estado depressivo pode-se instalar evidenciando sintomas como a apatia, tristeza, culpa e desinteresse pelos seus próprios valores. Frequentemente, a pessoa visada tende a disfarçar este tipo de sinais uma vez que estes reforçam a ideia de não se sentir (estar) à altura das expectativas, quer da hierarquia, quer de colegas. Refira-se que neste tipo de quadros depressivos, inerentes às situações de assédio, o risco de suicídio é significativo.

Distúrbios Psicossomáticos

A evolução do processo de assédio desencadeia, quase em primeira linha, reações psicossomáticas tais como emagrecimento/aumento de peso rápidos e intensos, distúrbios gástricos (gastrites, colites, úlceras, entre outros), distúrbios endocrinológicos (problemas da tiroide, menstruais, etc.), crises incontrolláveis de hipertensão arterial, indisposições várias, vertigens, doenças de pele, entre muitos outros distúrbios psicofisiológicos. Posteriormente, o corpo reagirá acusando falência (os tratamentos revelam-se muitas vezes ineficazes), correndo-se o risco de se instalar um quadro geral de “queixas” que evoluirá no sentido de um quadro de Stress Pós-Traumático. Importa ressaltar que o desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é muito rápido, exuberante e grave em termos sintomatológicos.

Stress Pós-Traumático

O assédio constitui incontestavelmente um traumatismo, no sentido em que um acontecimento com um impacto doloroso intenso ativa a incapacidade da pessoa visada de agir de forma

adequada, criando um ciclo vicioso entre agressão e o sofrimento psíquico e incapacidade para reagir ou proteger-se dessa agressão/sofrimento psíquico, que se vai perpetuando e intensificando. Os quadros traumáticos mais graves são aqueles em que o isolamento e a solidão promovem *flashbacks* dolorosos de cenas de violência/humilhação. Esses *flashbacks* podem ser quer psíquicos (por evocação das situações dolorosas propriamente ditas, por pesadelos recorrentes, etc.), quer por reações psicossomáticas e/ou de medo intenso (sobressaltos permanentes quando se cruzam com alguém parecido com o assediador, quando passam perto do edifício onde os acontecimentos tiveram lugar, quando se cruzam com antigos colegas, etc.). O assédio pode deixar marcas a longo prazo, persistindo em condutas generalizadas de medo e/ou de evitamento permanente. Desta forma, recomenda-se, a todos os trabalhadores/dirigentes, que estejam atentos a possíveis sinais de alerta, na sequência da identificação de condutas intoleráveis, anteriormente descritas.

Destacam-se, como sinais de alerta:

 Dores generalizadas;	 Palpitações;	 Tremores;	 Distúrbios digestivos;
 Falta de apetite;	 Dores de cabeça;	 Tonturas;	 Hipertensão arterial (pressão alta);
 Alteração do sono (insónia ou sonolência excessiva);	 Irritabilidade;	 Crises de choro;	 Abandono de relações pessoais;
 Isolamento;	 Síndrome do pânico;	 Stress;	 Falta de ar;
 Esgotamento físico e emocional;	 Perda do significado do trabalho;	 Sentimento de inutilidade;	 Tentativa ou ideia de suicídio.

Na perspetiva da organização/instituição

Convém ainda apontar como consequências de assédio, que podem também configurar sinais de alerta para a organização:

- Redução da produtividade;
- Aumento do absentismo e de baixas médicas;
- Aumento na rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Clima desfavorável para o trabalho.

Na perspetiva socioeconómica

A prática de assédio reflete-se também ao nível da sociedade, com maioria de razão no caso dos serviços públicos, pois pode acarretar:

- Custos com tratamento médico e reabilitação;
- Despesas com benefícios sociais;
- Custos dos processos administrativos e judiciais.

10. COMO LIDAR COM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO?

As situações de assédio ou as que se assemelham a ele, expostas anteriormente e que importa aprender a distinguir, requerem tratamentos diferentes.

O que se pode então fazer?

A instituição/organização

- Criar procedimentos para apresentar queixa sobre eventuais situações de assédio;
- “Observar” a situação e evitar tomar partido de maneira precipitada;
- Investigar objetivamente, recolhendo o máximo de informação possível, através de registos escritos (nomeadamente através do modelo em anexo) ou entrevistas aos vários intervenientes da situação em análise;
- Transmitir apoio ao lesado e prestar, ao lesado, toda a informação e esclarecimentos sobre os procedimentos informais e formais à sua disposição, garantindo sempre a devida confidencialidade.

O trabalhador lesado

- Falar com alguém, quer no contexto profissional, quer no contexto familiar;
- Evitar conversar a sós com o agressor(a), tendo sempre por perto um colega de confiança;
- Manter o registo dos factos ocorridos, nomeadamente o local e datas onde ocorreram, o que foi dito ou feito, o que sentiu, quem estava envolvido e potenciais testemunhas, cartas, e-mails e mensagens (nomeadamente através do modelo em anexo).

Estruturas fora do local de trabalho

- Procurar o apoio de familiares ou de amigos;
- Procurar apoio psicoterapêutico;
- Contactar com um sindicato e recorrer ao apoio do respetivo contencioso;
- Apresentar queixa junto da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) e IGF (Inspeção-Geral de Finanças).

11. COMO PREVENIR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO?

O assédio tem efeitos e consequências devastadoras não só sobre a saúde psíquica e física das pessoas, bem como ao nível organizacional e socioeconómico. Desta forma, é fundamental intervir precocemente, quando o assédio ainda representa “apenas” um problema e ainda não se verifica uma agressão propriamente dita.

Pensar na prevenção do assédio moral é inevitavelmente pensar na compreensão dos significados psicológicos, institucionais/organizacionais ou até mesmo sociais deste fenómeno. Uma prevenção eficaz deverá agir sobre diversos fatores, nomeadamente:

A instituição/organização

- Assegurar uma boa comunicação, quer entre níveis hierárquicos, quer entre pares;
- Incutir normas de comportamentos adequados e definir claramente o que não é aceitável nem permitido;
- Sensibilizar os dirigentes e os trabalhadores para que estes consigam prever/projetar as consequências dos seus atos sobre os outros;
- Empenhamento conjunto da entidade empregadora e de todos os trabalhadores criando um ambiente de trabalho sem violência nem discriminações;
- Promover ações de sensibilização/formação sobre o assédio e a sua prevenção no local de trabalho, a todos os trabalhadores e respetivas chefias;
- Manifestar confiança no visado/lesado no sentido de afastar cenários de medo, pois o medo reforça o poder do assediador;
- Assunção clara de uma responsabilidade social e ética;
- Estar atenta aos sinais de alerta.

A sociedade

- Criação de associações e grupos de reflexão nestas matérias;
- Promoção da assunção de comportamentos/relações adequados, quer em contexto familiar, quer em contexto educacional.

12. VIAS DE RESOLUÇÃO DAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

As situações de assédio reportadas devem ser tratadas por via administrativa, sem prejuízo de recurso à via judicial, a saber:

Via administrativa/Processo disciplinar (PD)

Comunicação da situação a qualquer elemento da direção superior ou chefia intermédia dos SSGNR, exceto quando este seja o visado pela participação:

Abertura de Inquérito prévio (IP) - conjunto de atos necessários para o apuramento de factos com eventual relevo disciplinar, ou seja, das circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os mesmos ocorreram, com vista à fundamentação da acusação ou nota de culpa.

Se não houver factos que consubstanciem a prática de assédio, o IP encerra;

- Se houver factos que consubstanciem a prática de assédio, instaura-se Processo disciplinar (PD). O PD é constituído por: instrução; defesa; relatório final, decisão e sua notificação;
- Caso não existam, nem se tenham como provados os factos, o PD encerra sem aplicação de sanção;
- No caso de se provarem os factos, o PD leva ao decretar a sanção disciplinar que deverá ser aplicada num prazo máximo de 30 dias.

Via judicial

O trabalhador/empregador poderá, simultaneamente, acionar os meios judiciais por intermédio de denúncia/queixa apresentada no Ministério Público que dará origem a um processo judicial a correr termos, consoante a natureza, no Tribunal de Trabalho e/ou no Tribunal Criminal e cujo desfecho pode ser:

- Arquivamento por falta de prova;
- Aplicação de sanção contraordenacional e/ou revogação do contrato individual de trabalho com justa causa por parte do trabalhador e/ou pedido de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, por ato discriminatório, conforme previsto no artigo 28.º, por remissão do n.º 3 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

13. COMO DENUNCIAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO NOS SSGNR?

O trabalhador que se sentir sujeito a assédio moral deve de imediato:

- Criar um diário de todas as ocorrências, podendo para o efeito utilizar o documento em anexo (identificando data, hora, local ou setor, nome do alegado agressor, colegas que testemunharam a situação, detalhes e conteúdos de conversa, etc.);
- Guardar e-mails, ordens escritas e outros documentos que provem a situação de assédio.

Dirigir-se a qualquer dirigente para reportar as situações em concreto. Este reporte tem como finalidades:

- Analisar as denúncias recebidas;
- Apurar os factos, ouvindo os diferentes intervenientes na situação reportada;
- Dar um primeiro apoio e acompanhamento às vítimas;
- Instaurar um processo disciplinar ao agressor;
- Informar o denunciante e testemunhas do andamento do processo.

14. DIREITOS E GARANTIAS DAS VÍTIMAS

A prática de assédio é expressamente proibida pela lei, com a vítima a ter direito a ser indemnizada (art.º 28.º e n.º 4 do art.º 29.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 73/2017) e a rescindir, por justa causa, o seu contrato de trabalho quando o assédio tenha sido feito pelo empregador ou por um seu representante, após denúncia realizada junto do serviço com competência inspetiva na área laboral (al. f) do n.º 2 do art.º 394.º do CT, na redação conferida pela Lei n.º 73/2017, 16 de agosto).

15. GARANTIAS DOS DENUNCIANTES E TESTEMUNHAS

O denunciante e as testemunhas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório (nº 6 do art.º 29.º do CT, na redação conferida pela Lei n.º 73/2017, 16 de agosto).

16. CONSEQUÊNCIAS PARA O AGRESSOR

O alegado agressor será alvo de procedimento disciplinar, instaurado pelos SSGNR.

O Conselho de Direção

Tenente-General Rui Aberto Ribeiro Veloso, Presidente

Coronel Arménio Timóteo Pedroso, Vice-Presidente

Tenente-Coronel Duarte Miguel Nunes Freire, Vogal

Major David Trinta Moraes, Vogal

DENÚNCIA DE ASSÉDIO NOS SSGNR

Trabalhador lesado ou denunciante:	
Data:	Nº do Processo:

Os SSGNR agradecem o relato dos acontecimentos com o maior rigor e precisão possível indicando a data, hora, local e contexto em que se presenciaram as agressões relatadas.

Data:

Hora:

Local:

Contexto:

Descrição dos acontecimentos:

Testemunhas:

Os dados pessoais recolhidos através deste formulário são tratados pelos SSGNR exclusivamente para fins de registo e tratamento da denúncia apresentada. Os dados são mantidos pelos SSGNR apenas durante o período considerado necessário, no âmbito da finalidade de tratamento para o qual foram recolhidos. Os titulares dos dados têm direito a solicitar o acesso e retificação dos dados pessoais que lhes digam respeito, contactando o Encarregado de Proteção de Dados dos SSGNR.