

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
<i>ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO</i>	6
DEFINIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO GERAL DO ASSÉDIO MORAL	6
INTERVENIENTES NO ASSÉDIO MORAL	14
AS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL	16
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	19
PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO NO ASSÉDIO MORAL	23
<i>STRESS NO TRABALHO</i>	27
DEFINIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO GERAL DO STRESS NO TRABALHO	27
OUTROS CONCEITOS – O BURNOUT	31
<i>O ASSÉDIO MORAL E O STRESS</i>	33
<i>A PROTECÇÃO LEGAL DO TRABALHADOR</i>	36
A LEGISLAÇÃO E A PARTICIPAÇÃO ACTIVA GERAL	36
CONCLUSÃO	59
FONTES DE INFORMAÇÃO	60

INTRODUÇÃO

A presente brochura trata de abordar em linhas gerais a questão do assédio moral no local de trabalho. Serão brevemente explorados aspectos como as características do assédio moral, dos seus intervenientes, causas e consequências, estratégias de prevenção e intervenção, o seu enquadramento legal e ainda a sua associação a outros conceitos, como o stress.

O objectivo da brochura passa pelo contributo à clarificação e informação dos trabalhadores e seus representantes, acerca da temática em causa e consequentemente pela promoção de uma postura mais atenta e proactiva no que toca ao estado de alerta e protecção do próprio e dos outros.

Como poderemos verificar nas próximas páginas, o assédio moral tem as suas particularidades intrínsecas, inclusive no que respeita às suas consequências no trabalhador e transversalmente tudo o que este traz com ele.

“Pretende-se com as próximas páginas contribuir para a informação e redução quantitativa e/ou qualitativa dos efeitos do assédio moral. Contudo, torna-se fulcral mencionar que, tais páginas ficam provavelmente aquém da realidade dos acontecimentos, dos sentimentos da pessoa que experiencia a vitimação no local de trabalho...”



“O trabalho, segundo a riqueza mais profunda do seu conceito, implica auto-realização, satisfação, aprendizagem e salário. É uma maneira de expressar a nossa própria individualidade, pôr a render as nossas virtualidades únicas e deixar uma marca no mundo.

O trabalho ou a falta dele, pode fazer de nós pessoas apressadas, ineficazes, inadaptadas e pouco produtivas.

“ no escritório, na fábrica – passamos uma grande parte da nossa vida a trabalhar (...) mereces que esse tempo seja o mais agradável e útil possível”¹.

DEFINIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO GERAL DO ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral define-se como:

“a situação em que uma pessoa ou um grupo exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente (com duração média de 6 meses), sobre outra ou outras pessoas, no local de trabalho, com a finalidade de cortar as suas redes de comunicação, destruir a sua reputação, perturbar o exercício das suas tarefas e conseguir que essa(s) pessoa(s) abandone o vínculo laboral”².



São, no entanto, várias as definições que contribuem para a delimitação (ainda divergente) do conceito de assédio moral. Estas discordâncias de caracterização do conceito podem prender-se com a tónica central do fenómeno, os comportamentos a abranger no leque do assédio moral, com a duração e frequência do maltrato, entre outras questões.

Ainda assim, de forma mais ou menos concordante, o assédio moral acontece quando uma ou mais pessoas exercem violência psicológica, de forma deliberada e repetida, sobre outra(s) pessoa(s), no local de trabalho e **tem normalmente** a finalidade de promover a cessação do vínculo laboral desse(s) indivíduo(s), através da perturbação da prática das actividades a cumprir, entre outras formas. Então o carácter não pontual da situação de abuso, bem como a existência de lesão na vítima, também caracterizam o assédio moral, promovendo a necessidade da sua distinção de outros comportamentos, que ainda que reprováveis, não configurem desta terminologia².

É fulcral entender-se que o fenómeno do assédio moral pode estar inerente aos vários contextos laborais, nos diferentes sectores, desde os públicos aos privados, passando ainda pelos contextos mais e menos diferenciados².

Seguem algumas condutas que podem constituir a prática de assédio moral e que podem adicionalmente completar a definição do conceito^{2,3}.

- Ignorar a pessoa em causa;
- Adopção de estratégias que promovam a redução da comunicação/expressão;
- Instigar os colegas contra a pessoa;
- Excluir, provocar, ridicularizar, espalhar rumores, o gozo, as ofensas, os ataques a aspectos pessoais (físicos, relativos a crenças, nacionalidade, vida privada, etc.);
- Mudar de posto de trabalho; Mobilidade contra vontade;
- Discriminar (em função das suas características);
- Assédio sexual (pode ser aqui encaixado, tendo em conta o conceito de assédio moral, de forma mais vasta, se bem que assume características particulares);



- Ameaças ou recurso efectivo a comportamentos lesivos (por exemplo (p.e.) violência física);

- Agressões verbais;



- Desestabilização dos trabalhadores (com o objectivo do despedimento, pela empresa ou próprio);
- Entraves na progressão profissional ou despromoção;
- Retirar tarefas atribuídas;
- Atribuir tarefas ilógicas à vítima ou alterar a sua ocupação para tarefas de qualificação inferior ao seu estatuto;
- Sobrecarregar a vítima de tarefas ou “bombardeá-la” com tarefas novas constantemente;
- Falta de informação relevante;
- Responsabilizações mal atribuídas;
- Não responsabilização/corroboração pelo trabalho da vítima;
- Perseguição;
- Críticas constantes ao trabalho ou acerca da vida privada;
- Interrupção sistemática à vítima;
- Atribuição de tarefas prejudiciais à saúde;
- Etc.

De referir também que a perpetração de comportamentos de assédio moral não se esgota no recurso a um comportamento abusivo, sendo a **coexistência e a escalada**, ponto comum no maltrato vivenciado.

Um outro “formato/perfil” de assédio moral particularmente relevante para o presente trabalho, é aquele que diz respeito à vitimação sequente da denúncia. Isto é, não é pouco comum termos um trabalhador denunciante das irregularidades da empresa, do tratamento desigual por parte desta a outros trabalhadores e que, por isso, se torna o alvo principal de assédio, um alvo que para quem agride, deve ser eliminado por não entrar em determinado esquema².

Também a provocação de terror na vítima, fazê-la duvidar de si própria ou das suas competências, bem como o assédio discriminatório (nomeadamente em função do sexo) podem ser formas de assédio moral².



Como referido, nem todas as agressões perpetradas no âmbito laboral podem ser consideradas assédio moral. O assédio moral caracteriza-se pela comum escalada de determinados comportamentos lesivos, em determinado período de tempo, recorrentes e de alguma forma intencionais (independentemente da finalidade), que coincidem normalmente com a igualmente crescente insatisfação/vulnerabilidade da vítima.

Não obstante a possível penalização legal aplicável a tais comportamentos, não configurantes da caracterização de assédio moral, mas representativos de um abuso de poder².

Assim, por um lado, podemos configurar do assédio moral, um conjunto de comportamentos ilegítimos legalmente, por outro, ainda que efectuadas de forma legítima, determinadas práticas laborais, em fun-

ção dos seus objectivos/intenção, podem representar um abuso de poder, e por isso condenável².

Não obstante as diferentes motivações e por consequência as diferentes formas de agir, existe uma determinada linha lógica (que o trabalhador deve estar atento) num episódio de assédio moral.

Assim, consideram-se quatro fases em escala num episódio desta natureza^{4,5}.

1. *"Conflito"* – Aqui surge o ponto de viragem que abrirá caminho ao assédio moral (através de um conflito laboral);
2. *"Comportamentos de Assédio Moral"* – Iniciam-se nesta fase os comportamentos agressivos e violência psicológica contra a vítima. O surgimento de mais colegas "agressores" pode ocorrer nesta fase (que vêm consolidar um comportamento prejudicial à vítima);
3. *"Os responsáveis"* – Se os responsáveis pela empresa/a administração ainda não tinham "metido a colher" (provavelmente pela minimização da problemática) e se não foram eles os "agressores" (ainda que outros superiores hierárquicos da vítima), então surgem nesta fase, normalmente em (novamente) prejuízo à vítima, promovendo uma revitimização contínua. Aqui os responsáveis pela empresa/a administração constroem uma aliança fortalecida com os agressores, enaltecendo as supostas características problemáticas da vítima/a sua culpa, o recurso à sua eventual falta de sanidade mental (ainda que momentânea) e a sua baixa performance ocupacional;
4. *"Expulsão"* – Nesta fase a vítima é forçada a abandonar a sua ocupação laboral.



Este caminho representa uma sequência lógica no processo de assédio moral. Não obstante o percurso menos fiel ao apresentado (devido a características pessoais dos envolvidos, motivação, organização, etc.), este é comumente o verificado, o que permite um estado de **alerta atempado ao trabalhador e a quem o representa**.

No que respeita aos intervenientes de origem e destino, o assédio moral pode assumir diferentes tipologias, existindo assim, de forma:



vertical descendente – onde o agressor é o superior hierárquico;

vertical ascendente – menos comum e caracteriza-se pelo facto de ser o inferior hierárquico a agredir o superior;

horizontal – autor e vítima com o mesmo nível hierárquico².

Relativamente à incidência do fenómeno, persiste a dúvida quanto à quantificação da realidade da problemática, à sua propensão em função do tipo de empresa, tamanho, actividades que desenvolvem ou mesmo no que se refere às vítimas (nem sempre fáceis de perfilar)². Contudo, estima-se que o fenómeno afecte cerca de 13 milhões de trabalhadores na União Europeia⁶ e segundo um estudo português, aproximadamente 40% de trabalhadores (de forma mais e menos intensa, isto é, incluindo casos mais e menos graves) em Portugal².

Numa realidade diferente da nossa, nos Estados Unidos da América, o custo total da violência no trabalho ultrapassou os 4000 milhões de dólares só num ano. No Chile, cerca de 70% da população de trabalhadores já teria sido vítima em 2004. No Brasil, em 2003, em 2047 entrevistados, 40% afirmava ser vítima de Assédio Moral².

Num contexto relativamente mais próximo do português, no Reino Unido, em 2000, 10% dos 5388 indivíduos questionados, afirma ter sido vítima nos últimos seis meses à data de recolha da informação.

No mesmo ano, na Irlanda, chegou-se aos 23%, atendendo aos últimos 12 meses ².

Este primeiro capítulo encerra então a descrição geral do fenómeno do assédio moral no local de trabalho. Como se verifica, esta temática é desde a sua conceptualização, uma questão pouco linear, mas que infelizmente vai surgindo na vida do mais comum trabalhador, deixando as mais terríveis marcas.

"Estou ali há 20 anos (...) agora, chega a sexta-feira, tudo fica melhor (...) passo bem o Sábado, mas quando chega à hora de almoço de Domingo, começo a entrar num estado de ansiedade, passo mal toda a tarde, não consigo deixar de pensar que no dia seguinte tenho que ir trabalhar (...) não durmo (...) é um sofrimento indescritível (...) que acaba por afectar todos em casa (...)".

Testemunho Real de uma Vítima de Assédio Moral no Trabalho (2011)



“Eis uma regra de ouro que deves aplicar no teu local de trabalho: trata os teus colegas de profissão e os teus clientes como gostarias de ser tratado. Dessa forma, o teu trabalho, a tua vida e a vida dos outros tornar-se-ão muito mais ricos”¹.



INTERVENIENTES NO ASSÉDIO MORAL

Nesta questão do assédio moral no trabalho consideraremos como intervenientes directos as vítimas e agressores, que são no fundo quem elenca a acção. Neste sentido segue uma breve descrição destes participantes, das suas características e do papel fundamental que desempenham para dar vida ao fenómeno.

As vítimas de assédio moral sofrem uma vitimação directa e podem ter um conjunto de características que lhe proporcionam esse estatuto e que as coloca numa posição inferior ao agressor.

De forma coexistente com a falta de confiança, a eventual baixa de competência profissional, faz de si um alvo mais vulnerável e uma potencial vítima. Essa vulnerabilidade pode ainda prender-se com problemas psicológicos e/ou distúrbios de personalidade, padrões de desconfiança e humor depressivo⁴.

Contudo, não é pouco comum verificar-se exactamente o contrário, ou seja, um empregado extremamente competente e eficaz causar mau estar e daí ser prejudicado⁷. Alguns autores^{2,4} referem que as vítimas são preferencialmente pessoal dos quadros, os mais bem remunerados e/ou os mais antigos na empresa, em causa, pessoas dedicadas à ocupação laboral, íntegras e competentes, aspectos estes que as colocam nesta situação. Isto vem fundamentar ainda, os números mais elevados do assédio motivado por questões estratégicas, em função do assédio moral motivado por questões emocionais.

Por fim, de grande relevo surge a terceira possibilidade: a vítima não apresenta necessariamente um perfil, um conjunto de características que a torne mais susceptível a esse estatuto. Por vezes, as condições e características de determinado trabalho (tarefas, colegas, empregadores, etc.) podem ser favoráveis a essa vitimação, nomeadamente em indivíduos nunca antes vitimados noutros locais de trabalho, durante uma vida. Esse momento traumático pode condicionar todo o futuro laboral e pessoal da pessoa em causa⁵.

Independentemente do perfil psicológico ou laboral da vítima, neste campo do assédio é necessário ter em conta que existem alguns grupos mais vulneráveis, como é o caso das mulheres, portadores de deficiência, estrangeiros e algumas faixas etárias.

Estudos⁷ mostram que mais mulheres do que homens são vítimas de assédio moral e a faixa etária entre os 40 e os 55 anos é a mais afectada.

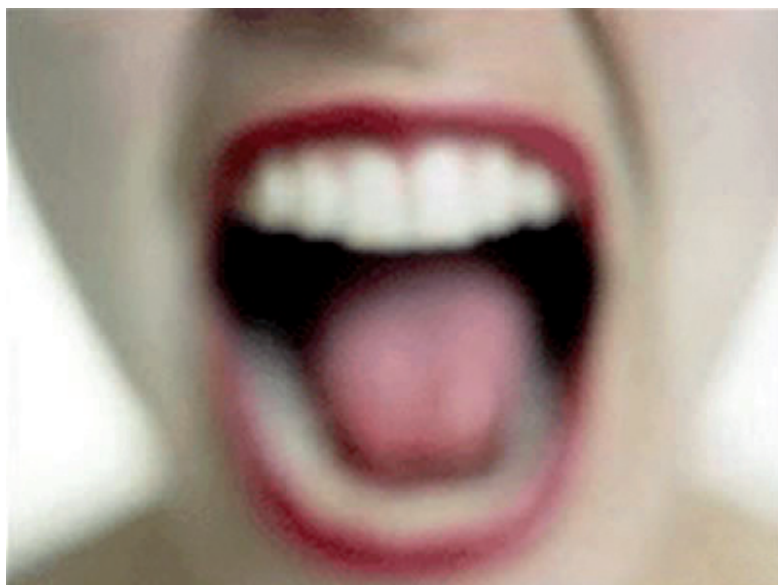
Relativamente aos agressores, por definição e apesar de provavelmente mais comum, o assédio moral pode ser perpetrado pelo superior hierárquico, mas também entre iguais ou mesmo inferiores hierárquicos. Acabamos por nos debruçar mais na primeira possibilidade, por como referido, ser provavelmente mais comum, e até do ponto de vista dos recursos, mais facilitado².

Os agressores podem caracterizar-se como tendo níveis altos de agressividade e lacunas ao nível das competências sociais. Aspectos como o narcisismo, o egocentrismo, e eventualmente algum sadismo, podem ainda caracterizar quem agride⁴.

O agressor pode ser em traços gerais, alguém com uma personalidade promotora deste tipo de comportamentos (p.e. impulsividade, necessidade de poder e controlo), pode ter outros problemas, como uma história de vida problemática (p.e. na infância ou juventude), consumos, entre outros. Os comportamentos do agressor podem reflectir características pessoais e passar por exemplo, pelo recurso à humilhação, agressividade e violência, exibição, autoritarismo, entre outros⁷.

Ainda assim, não podemos negligenciar, mais uma vez, uma possível caracterização pessoal ausente de grande violência patente, não obstante a existência de uma certa frieza e falhas nas competências pessoais e sociais, que de resto não implicam patologia.

Após esta breve abordagem às características gerais de quem compõe este drama real, segue a caracterização das principais motivações, razões, causas que alicerçam a ocorrência de situações desta natureza.



AS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo abordaremos brevemente e em complemento ao capítulo anterior, as razões, as possíveis causas para a existência do assédio moral no trabalho.

É necessário compreender que independentemente da motivação ser mais ou menos clara, esta existe e surge vulgarmente associada a resoluções “técnicas”, mais do que pessoais. Assim, a motivação passa sobretudo e quase transversalmente pelo “afastamento daquele incómodo”. Englobamos aqui razões de carácter estratégico, onde afastar aquela pessoa “dá jeito” e razões relacionadas com políticas internas, onde se pretende otimizar e melhor gerir a organização, ao nível dos recursos humanos².

As causas que proporcionam este fenómeno podem estar associadas a factores maioritariamente internos ou externos à organização. Os factores internos referem-se a aspectos apenas ligados à organização, à sua gestão, onde questões estruturais, organizativas e económicas podem estar na base destas situações^{2,7}. Os factores externos reflectem-se internamente, mas têm causas como a necessidade de dar resposta, a competitividade inter-organizações, que podem por sua vez promover políticas e práticas menos correctas⁷.

Estudos portugueses mostram que o assédio moral e o clima organizacional têm uma relação inversa, isto é, com a degradação do clima da organização, existe uma maior probabilidade de ocorrência de assédio moral no local de trabalho e maiores problemas de saúde entre os trabalhadores⁸.

Contudo, outras situações não devem ser negligenciadas. Neste sentido, o recurso ao maltrato (p.e. verbal), à humilhação aquando do não cumprimento de determinados objectivos, são formas de assédio moral que podem tomar lugar e que de forma gratuita e estruturalmente normativa naquela empresa, causam mal-estar ao trabalhador. Adicionalmente, o medo, a inveja, são aspectos que podem fundamentar estas práticas, representando assim, mais do que razões “técnicas”, razões emocionais².

Assim, dependentemente do fundamento intrínseco à prática de comportamentos desta natureza, o agressor pode ter intenções directamente ligadas à instituição, mas de forma desprendida, pode, como verificámos, possuir características pessoais promotoras destas condutas desviantes – constituindo neste caso, fundamento per si para a adopção de determinados comportamentos².

Grande parte das teorias atribui causas a todas as fracções intervenientes no processo. Então as referidas características do assediado, as características de personalidade do assediador, e ainda as características do contexto laboral, podem constituir justificação ou factores que aumentam o risco para a ocorrência do fenómeno⁷. Sendo a sua coexistência e interacção possíveis e provavelmente mais perigosas⁴.

Concluindo, o tipo de organização intrínseca a determinada empresa, a sua dinâmica, bem como a personalidade do agressor e da vítima, podem justificar a existência de assédio moral em determinado local de trabalho.





“A exploração, a opressão e as condições injustas de trabalho existem. Se achares que estás a ser explorado no teu emprego, aconselha-te com o sindicato. Procura saber quais são os teus direitos legais” ¹.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

De forma genérica, o assédio moral pode apresentar consequências reversíveis ou não, nos seus participantes, sociedade e no contexto laboral onde ocorre. Importa salientar que essas consequências podem deixar marcas crónicas, podem surgir a curto e permanecer a longo-prazo e que afectam indubitavelmente os vários planos da vida dos trabalhadores, bem como as restantes estruturas supramencionadas.

Na empresa, o assédio moral pode significar mais custos do que benefícios organizacionais. A custo da própria organização surgem, o pagamento a trabalhadores cuja ocupação foi anulada por completo, os custos indirectos das constantes baixas médicas (substituições, formação profissional, etc.), a possível baixa na produtividade, o tempo gasto em tentativas de resolução destas problemáticas, as possíveis indemnizações e custos legais, como possíveis prejuízos e consequências do assédio moral^{5,9}.

Não menos importante, são as despesas adicionais ao estado, que entre saúde pública, aposentações antecipadas por invalidez, baixas prolongadas, entre outras, podem representar males adquiridos⁹.

Relativamente à vítima, a nível laboral, as consequências podem passar pela quebra na produtividade, a desmotivação, a perda de emprego, as relações que se estabelecem de forma pouco saudável, entre outras, que acabam por se cruzar e interagir entre as diferentes esferas da vida do sujeito que experiencia o assédio moral.

De forma mais geral e individualmente há que considerar, a depressão, estados de ansiedade generalizada, ataques de pânico, alterações do sono, alterações alimentares, alterações de atenção e memória, taquicardias², como alguns exemplos patentes a esta experiência e que podem acarretar per si, outras consequências noutros âmbitos¹⁰.

Podem ainda configurar consequências pessoais, a vergonha, sentimento de humilhação, as dúvidas quanto a seu valor profissional e/ou pessoal, o isolamento, uma maior vulnerabilidade e fragilidade generalizada, o sentimento de abandono ou o stress prolongado⁴.



Em casos extremos, o dano psicológico pode ser de tal forma irreversível, que a capacidade e disponibilidade laboral daquela pessoa, pode estar cronicamente comprometida. Isto leva à questão, do possível encaixe naquilo que são as doenças profissionais (posteriormente melhor examinado)⁹.

De forma mais esclarecedora, as consequências nas vítimas podem passar por danos físicos, sociais e psicológicos³.



Como consequências físicas do assédio podemos englobar a degradação da saúde, a incapacidade temporária (ou não) e em casos extremos, o suicídio, que em alguns países da Europa, chegam à preocupante percentagem de 15%⁵.

Socialmente, para além das consequências na natureza das relações deficientes que se estabelecem no ambiente de trabalho, nomeadamente entre colegas, outras alterações que ainda que com outra origem, apresentam um reflexo também social e que são provocadas pelo maltrato (de forma geral), como o mau ajustamento social generalizado⁵.

Psicologicamente, adicionalmente ao referido, surge um processo em que o indivíduo esgota as suas formas de adaptação, desenha estratégias automáticas, muitas vezes negativas (p.e. quando tende a isolar-se, numa postura de evitamento – o que não deixa de constituir uma outra consequência negativa e não resolve o problema), promovendo o desespero e a ansiedade⁵.

Relativamente às consequências directas nas vítimas importa voltar a enaltecer que estas não se esgotam no próprio, no sentido da sua individualidade, alastrando-se quase impreterivelmente às restantes esferas, nomeadamente, à família⁴.

Assim, no que respeita à família da vítima, esta acaba também por sofrer ainda que de forma menos directa, as consequências do assédio moral.

Desde a alteração dos padrões de comunicação, a intolerância, a irritabilidade muitas vezes projectada, a natureza afectiva das próprias relações domésticas e mesmo entre a família alargada, acabam por sofrer uma degradação, que advém da centralização da problemática,

isto é, da focalização quase exclusiva e automática por parte da vítima, no assédio moral e do mal-estar por este causado⁴.

Obviamente a existência destas novas dinâmicas negativas no seio familiar, acarretam igualmente as suas próprias consequências⁴.

Então, a dificuldade em gerir a problemática e o que esta traz consigo, pode conduzir, por exemplo ao divórcio, entre outras situações familiares⁴.

Sejam as consequências de uma ou outra natureza e intensidade, o bem-estar em contexto laboral (o que por si parece pertinente o suficiente, tendo em conta o tempo que passamos a trabalhar) e consequentemente o bem-estar alargado, serão forçosamente afectados.

De extrema importância referir que as consequências do assédio moral diferem de forma individual e que face ao mesmo estímulo, pessoas diferentes, reagem de forma diferente.

É claramente de forma muito singular que os trabalhadores absorvem a lesão dos direitos, das condições de trabalho, as lesões físicas ou mentais ou os danos morais ou materiais³. Independentemente de um mesmo comportamento lesar indiscutivelmente os mesmos direitos do trabalhador, da pessoa, as consequências e a forma como o sujeito as absorve não serão necessariamente iguais.



Não obstante, de forma transversal, assistimos comumente a uma escalada da manifestação das consequências convergentemente com a intensidade, frequência e duração da agressão. Se no começo temos automaticamente a procurar estratégias de adaptação, mecanismos de defesa, com o tempo essa adaptação vai dando lugar à fragilidade e ao cansaço, que por efeito “bola de neve” vão dando lugar a um estado limite individual.

Cabe-nos a nós próprios a defesa pessoal perante este processo, erradicando situações de abuso, mal comecem a dar os primeiros passos, ou sujeitamo-nos a ser um escudo próprio, que mais cedo ou mais tarde cederá, de forma reversível ou não.

As consequências físicas ou psicológicas do assédio moral podem eventualmente ser consideradas doenças profissionais, visto resultarem do processo lento e contínuo a que a vítima esteve exposta aquando do cumprimento do seu contrato de trabalho².

Concluindo, as consequências, como já referido, são inúmeras, sendo que estas podem ser reversíveis se atentarmos à possibilidade de prevenção e intervenção no fenómeno ou, em casos mais graves, irreversíveis se tivermos em conta o suicídio por razões ligadas ao contexto laboral.



PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO NO ASSÉDIO MORAL

Devido às suas características particulares e natureza desacertada à normalidade do contexto ocupacional, o assédio moral deve ser alvo constante de processos preventivos e interventivos. O decurso de sistemas de prevenção ou intervenção não deve abranger apenas uma das partes envolvidas no fenómeno, devendo ser alargada a todos os intervenientes, promovendo assim, a redução do fenómeno⁴.

Contudo, antes de passarmos à orientação do ponto de vista psicológico, surge como imperativo o ênfase à resposta interventiva legal. A procura de solução prevista para estes casos e apoio junto de quem pode auxiliar nesse processo (através nomeadamente dos representantes dos trabalhadores, sindicatos, medicina do trabalho) não deve ser descurada. A resposta legal existe e protege o trabalhador.

Assim, simultaneamente a este processo, a resposta psicológica (que deve ser interpretada também como necessária), deve ser tida em consideração.

Por um lado, essa resposta pode surgir, por exemplo, na avaliação dos intervenientes, da situação e suas consequências na vítima (complementando o processo legal); ou ainda numa perspectiva preventiva de formação e informação aos trabalhadores.

Por outro lado, dependendo da fase em que se encontra a problemática e por consequente, a vítima, pode surgir a intervenção psicológica (nomeadamente a nível individual), com o propósito de minimizar efeitos, tantas vezes devastadores (esta última, pode surgir também de forma paralela à intervenção legal, mas não necessariamente).



Para prevenir o assédio moral é necessário, em primeira instância estar informado e alerta (sendo isto válido para todos, indiscriminadamente).



Posteriormente, técnicas específicas e implementadas de forma contínua e profissional podem ajudar na prevenção ou intervenção (para reduzir a prevalência) do fenómeno.

Nesse sentido, a promoção de atitudes e novos comportamentos, desenvolvimento de aspectos da personalidade, proporcionar o sentimento de culpa ao potencial infractor, através do incentivo à consciência moral do mesmo, bem como proporcionar à potencial vítima um alerta, uma alteração de determinados comportamentos, a promoção de competências para lidar com as relações interpessoais que se estabelecem de forma precária (e.g. desequilíbrio de poder), tornam-se prioridade neste contexto^{9,11}.

Assim, as acções de sensibilização e formação acerca da temática podem constituir o primeiro nível de acção. Estas promovem uma consciencialização, uma mudança de atitudes, o conhecimento e o alerta para o tema, sobre o que o caracteriza, as suas consequências, factores de risco, direitos e deveres, uma vez que a recente mediatização do tema, pode ainda não ter proporcionado o alerta pessoal para o facto de esta constituir uma conduta errada e punível^{9,11}.

Também uma correcta formação pessoal, social e profissional, em muito contribui para a promoção de condutas desejáveis e atitudes e comportamentos em trabalho de equipa, redução/gestão de factores de risco e manutenção do bem-estar geral^{9,11}.

A formação, por exemplo, em prevenção de stress, um programa de promoção de competências pessoais e sociais, (que tem como objec-

tivo promover capacidades pessoais e relacionais, inserção adequada, cooperação) onde são promovidos conteúdos, como a comunicação, gestão de emoções e conflitos e assertividade¹², podem constituir formas de concretização da referida abordagem interventiva num contexto específico.

Mais tarde, e para alvos específicos, é de possível introdução, a formação em gestão de conflitos, onde se trabalham focos como a flexibilidade, proactividade e facilidade em obtenção de soluções. Aqui é promovido o desenvolvimento de competências de resolução de problemas (colocação face aos problemas, pensamento alternativo e consequencial) e de trabalho de equipa¹².

Resta salientar que, é de extrema importância, o facto de que os planos/projectos de prevenção/intervenção devem permitir um suporte à vítima e não mais prejuízos por participar na sua protecção.

Igualmente fulcral torna-se a necessidade de promover um carácter contínuo às intervenções com as parte e preferencialmente trabalhar as causas ao invés de remediar efeitos, o que nem sempre é fácil.

Concluindo, os aspectos preventivos e interventivos no fenómeno podem passar pela obtenção de informações sobre natureza e dimensão do fenómeno, a análise dos factores que aumentam o risco e, pelo contrário, os que diminuem esse risco relativos ao contexto específico, **a promoção de denúncias (nomeadamente através dos representantes dos trabalhadores e consequentemente dos sindicatos, do médico do trabalho)**, o desenvolvimento de um bom suporte à vítima, a promoção de acções de sensibilização, formação pessoal, social e profissional adequadas e de carácter contínuo.



Estas são estratégias que podem determinar a existência, a intensidade e duração de problemáticas lesivas aos trabalhadores, adicionais ao procedimento legal que deve ser implementado.

Resta apenas referir que, a prevenção pode e deve ser feita por todos e estas últimas são também algumas estratégias implementáveis na empresa, linhas que podem orientar toda uma postura preventiva no local de trabalho.

É, numa primeira perspectiva, dever da entidade patronal, o desenvolvimento de medidas preventivas para estas situações.

Eventualmente em conjunto, de forma mais directa com os representantes dos trabalhadores, mas indirectamente com todos os colaboradores, o empregador deve promover estratégias de prevenção **(a avaliação recorrente, que pode passar pela consulta regular junto dos representantes dos trabalhadores para analisar a situação; a tolerância zero a condutas desta natureza; a promoção de condições adequadas à realização das várias tarefas inerentes à actividade ocupacional, entre outras)**, assegurando a saúde do trabalhador não só a nível físico, mas também psicológico, moral¹⁴.



STRESS NO TRABALHO

DEFINIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO GERAL DO STRESS NO TRABALHO

Relativamente a outros conceitos que possam estar em associação directa com esta problemática do assédio moral, deve ser destacada especial atenção ao conceito de Stress.

O stress constitui uma das principais problemáticas no mundo laboral (cerca de 41 milhões de trabalhadores europeus são afectados pelo stress)².

São conceitos diferentes, com causas e consequências particulares, contudo a presença de um, pode promover o outro, nomeadamente um aumento do stress, causado pelo assédio moral vivido no contexto laboral².

O stress é uma das problemáticas relacionadas com a saúde, mais assíduas no local de trabalho.

Entre contextos públicos e privados, diferentes sectores, pequenas, médias ou grandes empresas, podendo passar de forma transversal e indiscriminada pelos diferentes trabalhadores, o stress afecta indiscutivelmente uma percentagem significativa da população em contexto laboral.

O stress resulta então, quando depois do estímulo, o indivíduo sente uma discrepância real ou não, entre as exigências de uma situação e os seus recursos a todos os níveis para responder a essa situação. Assim, em contexto laboral, o trabalhador “entra em stress” quando a estimulação excede a possibilidade de resposta e coloca o seu equilíbrio e desempenho em causa¹³.

Este tipo de stress (*Distress*) é prejudicial à saúde, promovendo um sentimento de impotência. Contudo, existe um tipo de stress mais positivo, o “Eustress”, onde, face a um estímulo, o trabalhador (em caso de contexto laboral) sente a situação como um desafio, promotora de motivação, confiança e capacidade de resposta, sendo assim as dificuldades superadas¹³.

Em representação mais específica: um acontecimento pontual que gere alguma ansiedade, não tem que ser um problema efectivo; pelo contrário, uma situação persistente, uma forma de trabalhar baseada neste tipo de estimulação mais “extrema”, pode levar ao desgaste, pelo sentimento constante da possível falta de controlo e de resposta necessárias.

O stress não constitui um conceito exclusivo do contexto laboral, e entre as diversas esferas que interagem, inerentes ao quotidiano de cada sujeito, fontes e alvos de manifestação de stress podem ser tidas em conta.

Assim, e não descentralizando a questão laboral, também a família, os aspectos do meio, factores relacionados com o próprio individuo e claro, o ambiente de trabalho, de forma singular ou coexistente, podem gerar stress e ser afectados pelo mesmo mal, causando as próprias consequências, mais uma vez, nas diferentes esferas.

Alguns dos factores que podem contribuir para a existência de stress em contexto laboral são¹⁴:

- A falta de controlo sobre o trabalho (tipo de tarefa; clarificação da tarefa, convergência com as suas funções; sobrecarga de trabalhos; a forma de execução);
- As solicitações inadequadas (ao nível da tarefa propriamente ou do risco inerente);
- A falta de apoio por parte dos colegas e das chefias;
- Problemas de relacionamento no contexto laboral (o ambiente de trabalho);
- Existência de conflitos entre o papel no trabalho e nas restantes esferas;
- O Assédio Moral.

De forma paralela aos factores supramencionados, outros factores são de extrema importância no possível contributo à presença de stress.

Assim, a falta de suporte pessoal e social da pessoa, os aspectos de personalidade e (in)adaptação da pessoa, a existência de factores de stress a outros níveis, a (im)previsibilidade do acontecimento, entre outros, podem contribuir nesse sentido¹³.

A dificuldade de adaptação a novas metodologias de trabalho ou a tensão contínua sentida pelo trabalhador aquando do cumprimento de tarefas intensas, podem provocar stress, comprometendo o próprio trabalhador, bem como o trabalho a desenvolver².

Relativamente à sintomatologia/consequências, o stress afecta o indivíduo no seu todo, a organização e ainda a sociedade envolvente, pelo *continuum* das suas consequências. Fazendo referência a algumas delas¹⁴:

- Individualmente: irritabilidade, ansiedade, perturbações do sono e alimentação, depressão, esgotamento, problemas nas outras esferas (p.e. família), dificuldades de concentração, de memória, de aprendizagem e de decisão, problemas ao nível físico e comportamentos destrutivos;
- Na organização: o absentismo, rotatividade do pessoal, falta de assiduidade e pontualidade, problemas disciplinares, assédio, menor produtividade, acidentes, maior vulnerabilidade à insegurança, agravamento dos custos.

Obviamente a forma como cada indivíduo interpreta o estímulo é diferente e o que é fonte de stress para uns, não tem que ser para outras pessoas.

Contudo, independentemente da absorção ou da forma de lidar com a problemática, vários factores promotores de stress podem ser controlados e várias estratégias de prevenção podem ser adoptadas.

Assim, o trabalhador, o representante, a entidade patronal podem estar atentos aos seguintes sinais, de forma a tentar erradicar o problema, em fase precoce: mudanças de humor ou de comportamento, dificuldades no desempenho profissional, consumos, queixas de saúde (p.e. dores de cabeça, insónias), ou outras alterações relevantes¹⁴.

Cabe ao empregador a oferta de ambientes saudáveis e condições de trabalho desprovidas (tanto quanto possível), de riscos físicos, psicosociais...

Contudo, algumas linhas podem ser seguidas pelos trabalhadores ou seus representantes, à falta, por parte do empregador (porque as seguintes linhas devem ser promovidas em primeira instância pelos empregadores) e que visam o ataque a potenciais fontes de stress¹⁴.

- Pedir maior descrição, tempo, controlo, adequação e responsabilidade na planificação do trabalho;
- Solicitar participação nas decisões sobre a área de trabalho;
- Falar com o superior, com o representante dos trabalhadores ou com outros colegas que se mostrem disponíveis, se as condições não são as adequadas;

- Pedir esclarecimentos, informação, formação;
- Clarificar/explicar a situação, a eventual falta de condições ao desempenho daquela tarefa;
- A recompensa tem uma conotação mais construtiva do que a punição/o prejuízo;
- Solicitar a minimização de riscos, a totalidade das condições de segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Para além das estratégias de combate inerentes ao local de trabalho, outras estratégias, nomeadamente ao nível pessoal, podem ser tidas em conta, no ataque ao mal-estar causado pelo stress (como descansar, estabelecer prioridades laborais, conhecer os próprios limites e cumpri-los, alterar estratégias/planos, pedir ajuda, ter outras ocupações para além da ocupação laboral, etc.).

Posto isto, resta fazer uma breve referência a um outro conceito associado às questões que até agora foram colocadas – o *Burnout*.



OUTROS CONCEITOS – O BURNOUT

Um outro conceito associado ao stress e no fundo, inerente a um leque alargado das problemáticas no seio laboral, é o conceito de *Burnout*.

O *burnout* constitui uma resposta ao stress profissional (experienciado de forma prolongada) e caracteriza-se pela exaustão emocional, pelo desenvolvimento de atitudes e comportamentos negativos (frutos de uma adaptação negativa) e pela perda de eficácia laboral¹⁵.

O *burnout* ou esgotamento diz respeito a um estado limite de desgaste pessoal, que pode condicionar totalmente o trabalhador de forma mais ou menos permanente e que se desenvolve devido às condições do próprio trabalho e a forma como este é posto em prática, sendo o desenvolvimento da própria actividade laboral que desencadeia este estado².

O conceito de *burnout* difere do conceito de stress em várias frentes: o stress é caracteristicamente mais temporário, representando como que uma adaptação, enquanto o *burnout* é mais permanente e representa uma quebra dessa adaptação (constituindo “o fim da linha” num processo de exposição intensa e prolongada ao stress profissional); adicionalmente, o stress pode surtir efeitos positivos ou negativos, estando inerentes ao *burnout*, efeitos exclusivamente negativos e crónicos; por fim, e de acordo com a definição, o conceito de *burnout* refere-se exclusivamente ao contexto laboral, isto é: este é um problema apenas do trabalho, do seu exercício¹⁵.

Podem representar sintomas associados ao *burnout*: o humor depressivo, a irritabilidade, as dificuldades de concentração, baixa auto-estima laboral, a fadiga crónica, problemas de saúde como resultado de uma maior vulnerabilidade e fragilidade, a agressividade, isolamento social, redução na eficácia laboral, perda de motivação pelo que está inerente ao contexto profissional¹⁵.

Devemos ter em conta as determinantes consequências que se afiguram nestes cenários.

Este esgotamento pode ter consequências devastadoras para o seio laboral, na medida da produção, mas também, e aqui de forma insubstituível, para a pessoa que o experiencia.

Entre outros estados, mais ou menos reversíveis, a depressão surge como uma possibilidade inerente ao *burnout* e se aquilo que começou eventualmente por ser um problema laboral, há muito que no decorrer deste longo processo, passou a dizer respeito às diversas esferas da vida do trabalhador.

Não obstante as divergências patentes entre conceitos, também os associados a esta questão do assédio moral podem ter, ainda que diferente, um tratamento jurídico adequado².



O ASSÉDIO MORAL E O STRESS

O stress é um conceito que difere do assédio moral, ainda que possivelmente associados (nomeadamente o primeiro ser consequência do segundo) ou com características e/ou consequências comuns nos seus alvos.

Contudo, à semelhança do assédio moral, o stress é um dos principais problemas no mundo laboral e comporta indiscutivelmente consequências prejudiciais também nesse contexto, entre outras esferas da vida do indivíduo².

O assédio moral e o stress são, como tivemos oportunidade de constatar, problemáticas laborais assíduas, distintas ainda que possivelmente associadas, significativas do ponto de vista da incidência e consequências e que devem ser anuladas em contexto laboral.

Ao contrário do stress, a questão do assédio moral prende-se na nossa referência, ao contexto laboral.

Contudo, causas, efeitos, medidas preventivas, são em ambos os casos, aspectos onde um círculo com várias camadas periféricas (próprio, família, local de trabalho e interações inerentes) assenta, de tal forma que mexe com o indivíduo como um todo (e não apenas a individualidade do contexto laboral).

Fazendo uma mais clara distinção entre estes dois conceitos, o stress laboral, ao contrário do assédio moral tem comumente a sua tónica no trabalho propriamente dito, por exemplo, no excesso de trabalho, enquanto o assédio moral visa lesar aquela pessoa, estando aqui a tónica nas relações entre as pessoas, sendo expressa uma relação com lacunas².

Tendo em consideração aspectos individuais, políticas internas das organizações, aspectos relativos à sociedade em geral, aspectos culturais e ainda aspectos situacionais, como seja a situação económica actual dos países, as questões do stress, assédio moral e o leque alargado das problemáticas que estes podem acarretar, surgem como possivelmente mais presente e indiscutivelmente mais visível.

Condições precárias, falta de garantias, competitividades externas, exigências humanamente “complicadas”, abusos e por vezes, necessidades absolutas, surgem em prejuízo de quem trabalha e quer trabalhar, promovendo uma situação actual muito pouco facilitada à estabilidade individual e largamente generalizada.

Como forma de prevenir este tipo de problemáticas, os trabalhadores e seus representantes podem desenvolver mecanismos padronizados de avaliação regular destas problemáticas psicossociais, nomeadamente: atentar regularmente aos riscos, estipulação de medidas internas de combate e comunicação/denúncia de irregularidades (mais uma vez, através de apoios como, por exemplo, o da medicina do trabalho)¹⁴.

Resta referir que, à semelhança da panóplia de condições que podem interferir na saúde dos trabalhadores, e que são reconhecidas e então tratadas como tal, também o assédio moral e o stress devem ser alvo de tal estatuto e tratamento.

Felizmente caminha-se cada vez mais (do ponto de vista da tomada de consciência; conhecimento; inspecção – nomeadamente o interesse expresso pela Autoridade para as Condições de Trabalho; protecção legal; acompanhamento) numa orientação lógica de atenção proporcional às exigências das temáticas.

Ainda que com uma nem sempre fácil resolução “à vista”, o trabalho necessário a esse alcance, nunca deve ser desprezado, sendo o recurso às matérias existentes (pessoais, representantes dos trabalhadores, chefias, sindicatos, medicina do trabalho, etc.) fulcral no combate às irregularidades, que devido às suas particularidades, podem deixar marcas dificilmente apagáveis.



"Descobre a diferença entre ser eficiente e ser eficaz.
A eficiência é fazer as coisas bem.
A eficácia é fazer o que é justo.
Ambas são importantes, mas não sacrifiques a eficácia à
eficiência"¹.



A PROTECÇÃO LEGAL DO TRABALHADOR

A LEGISLAÇÃO E A PARTICIPAÇÃO ACTIVA GERAL

Relativamente aos direitos lesados aquando das práticas de assédio moral, estes são vários e encontram-se em várias normas de direito internacional (que permitem a regulação desta matéria em contexto nacional) e legislação nacional.

O direito ao respeito da dignidade pessoal, o direito à igualdade e à não discriminação, o direito à integridade física e moral, o direito à segurança no emprego e mesmo o direito ao trabalho, são alguns exemplos de direitos fundamentais de base, constitucionais e legais que não são cumpridos, aquando das práticas do assédio moral².

Contextualizando mais especificamente alguns aspectos legais/orientações gerais, que fazem referência ao assédio moral, a condutas eventualmente abrangíveis pelo leque do assédio moral ou ainda condutas que, ainda que não representativas daquilo que legalmente é o assédio moral, sejam puníveis:

- Constituição da República Portuguesa¹⁶;
- Código do Trabalho¹⁷;
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia¹⁸;
- Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)) - Ponto 10¹⁹;
- Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012²⁰;
- Declaração dos Princípios Básicos de Justiça Relativos às Vítimas da Criminalidade e de Abuso de Poder - Explana os princípios a aplicar em caso de vitimação de crime ou abuso de poder, nomeadamente o conceito de vítima de crime ou de abuso de poder, podendo orientar estas questões²¹;
- Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à adopção de medidas que se destinam a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho²², e a Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro relativa à promoção da segurança e saúde no trabalho²³, vêm (entre outras questões) clarificar as obrigações dos trabalhadores e dos empregadores, podendo auxiliar nesta questão;

- Código Penal (CP) – Apesar de não constituir um crime e por isso não regulamentado no CP, o assédio moral, pode no seu leque mais alargado configurar-se através de determinadas condutas ilegais e previstas neste documento (p.e., Ofensa à Integridade Física, art. 143º ao 148º, Ameaça, art. 153º, Coacção, art. 154º, Difamação, art. 180º entre outros)²⁴.

Apesar da não criminalização do assédio moral em Portugal, esse é um aspecto real noutros países, nomeadamente da União Europeia, tendo existido no nosso país um Projecto de Lei (nº252/VIII) nunca aprovado, que caminhava nesse sentido.

Contudo, a legislação laboral, entre outros documentos jurídicos, asseguram a protecção ao trabalhador vítima de assédio moral².

Neste sentido e sob pena de incorrer numa contra-ordenação muito grave (punível com coimas), surge a garantia legal de protecção ao trabalhador, neste caso através do Código do Trabalho¹⁷.

Entre normas que incidem no contexto laboral (p.e. Código do Trabalho) e normas que visam a protecção dos direitos fundamentais de forma geral (p.e. Constituição da República Portuguesa), o assédio moral experienciado pelo trabalhador, encontra o seu abrigo e possíveis soluções plurais que a nível legal, devem garantir o seu ressarcimento.

É no âmbito das ofensas à pessoa, aos bens constitucionais, à integridade pessoal, à sua moralidade (pois é nestas que incidem os comportamentos lesivos, mais do que noutros meios por vezes utilizados, como as condições de trabalho) que o assédio moral deve ser tratado do ponto de vista legal².

A problemática da prova é de facto real no nosso país. Ao contrário da situação em alguns países (que, perante prova dos acontecimentos por parte da vítima, cabe ao agressor provar a inexistência de intenções ilícitas ou prejudiciais ao primeiro), em Portugal, é necessário que o lesado produza prova e neste caso que prove o efeito lesivo, ou a intencionalidade prejudicial do agressor (tendo presente o artigo 29º do Código do Trabalho)².

Este é um aspecto nem sempre facilitado à vítima.

Por um lado, a questão da intencionalidade pode tornar-se de difícil prova, devido por exemplo, à natureza dos comportamentos adoptados pelo agressor (e a forma mais ou menos elaborada dessa acção). Por outro lado, a dificuldade em provar a existência de efeitos lesivos decorrentes destas condutas, é real^{2,3}. Contudo, o trabalhador lesado deve reunir as provas possíveis e apesar das dificuldades, não tomar

como destinado ao fracasso, um procedimento levantado em sua legítima protecção.

Apesar das possíveis lacunas ou formas generalistas patentes ao desenvolvimento da legislação que visa a protecção do trabalhador, esta foi desenhada com este último propósito, sendo que a análise não facilitada daquilo que muitas vezes não é físico ou manifesto, deve ser feita de forma muito singular, caso a caso, em sede de resolução. Isto faz especial sentido se tivermos em conta, por exemplo, que as condições físicas de uns, diferem das condições de outros trabalhadores, sendo que é a sua alteração que deve basear o entendimento².

Por exemplo, a exposição física do local, em determinada empresa pode constituir um “atentado”, um castigo, e noutro, a norma².

Pode caber à entidade patronal, a responsabilização pelo assédio moral exercido sobre os trabalhadores, ainda que não perpetrado directamente pela primeira (neste caso pelo comportamento de omissão, falhas ao nível da prevenção ou proveito da situação), até porque estes devem garantir imperativamente, as condições de trabalho. Isto significa que, excluindo casos de desautorização ou abuso por parte de um seu inferior hierárquico, o empregador incorre na responsabilização jurídica pelos actos dos seus colaboradores (neste caso seus inferiores, mas eventualmente superiores hierárquicos das vítimas)².

Contudo, evocando casos de assédio entre iguais (igualmente condenável), devido à inexistência contratual entre colegas, pode surgir aqui uma resolução punitiva ao trabalhador agressor, ao invés do empregador².

Por fim, relativamente ao assédio moral e a sua associação com os conceitos de acidente de trabalho ou doença profissional, também não é de simples interpretação ou consenso.

Tendo em conta a definição de acidente de trabalho e a inexistência desta problemática na lista de doenças profissionais publicada em Diário da República, esta seria uma situação não enquadrável em nenhuma categoria.

Contudo, naquilo que é leque das doenças profissionais reconhecidas, temos patologias que configuram comumente “o fim da linha” da exposição a situações de assédio moral (p.e. a depressão reactiva), o que pode favorecer a questão das consequências do assédio moral, ao seu real nível².

Também neste sentido resolutivo, e mais uma vez convergente com a categoria das doenças profissionais, o Código do Trabalho, prevê que, ainda que fora da lista reconhecida, uma patologia que surja devido à prestação de serviços, isto é, onde (à semelhança dos outros casos) haja uma relação causa-efeito entre a(s) actividade(s) e o prejuízo na saúde (física ou mental), seja então tratada como tal, garantindo assim a protecção à vítima².

Contudo, evocando os casos de suicídio fundamentados nesta temática, a categorização pende de forma mais ajustada, do ponto de vista dos critérios imperativos, àquilo que é o acidente de trabalho, tal como este se define².

Acontece que estamos perante uma consequência irreversível de todo um conjunto de comportamentos perpetrados a alguém que, mais uma vez, em necessária causa-efeito, se decide pelo pior, em situação de “desespero laboral”².

Por fim, seguem alguns excertos considerados como pertinentes a uma melhor contextualização e clarificação legais (de algumas das normas do direito supramencionadas, entre outras aqui exploradas):



CÓDIGO DE TRABALHO¹⁷

Artigo 15º **Integridade física e moral**

O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.

Artigo 16º **Reserva da intimidade da vida privada**

1 — O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Artigo 23º **Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação**

1 — Para efeitos do presente Código, considera-se:

- a) Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- b) Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários; (...)

2 — Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

Artigo 24º

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1 — O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos. (...)

4 — O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 25º

Proibição de discriminação

1 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior. (...)

Artigo 28º

Indemnização por acto discriminatório

A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Artigo 29º

Assédio

1 — Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 — Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

3 — À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 126º **Deveres gerais das partes**

1 — O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.

2 — Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Artigo 127º **Deveres do empregador**

1 — O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

- h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2 — Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5 — A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto na alínea j) do nº 1 ou nºs 4 ou 5.

Artigo 128º

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Artigo 129º

Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

2 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 281º

Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho

1 — O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.

2 — O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção. (...)

Artigo 283º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 — As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no Diário da República.

3 — A lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o número anterior são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

4 — A lei estabelece as situações que excluem o dever de reparação ou que agravam a responsabilidade. (...)

Artigo 404º

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:

- a) Associações sindicais;
- b) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;
- c) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;
- d) Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.

Artigo 406º

Proibição de actos discriminatórios

1 — É proibido e considerado nulo o acordo ou outro acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 548º

Noção de contra-ordenação laboral

Constitui contra-ordenação laboral o facto típico, ilícito e censurável que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito de relação laboral e que seja punível com coima.

Artigo 551º

Sujeito responsável por contra-ordenação laboral

1 — O empregador é o responsável pelas contra-ordenações laborais, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respectivas funções, sem prejuízo da responsabilidade cometida por lei a outros sujeitos.

2 — Quando um tipo contra-ordenacional tiver por agente o empregador abrange também a pessoa colectiva, a associação sem personalidade jurídica ou a comissão especial.

3 — Se o infractor for pessoa colectiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respectivos administradores, gerentes ou directores.

4 — O contratante é responsável solidariamente pelo pagamento da coima aplicada ao subcontratante que execute todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, pela violação de disposições a que corresponda uma infracção muito grave, salvo se demonstrar que agiu com a diligência devida.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA¹⁶

Artigo 1º República Portuguesa

Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Artigo 13º Princípio da igualdade

1 — Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2 — Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 25º Direito à integridade pessoal

1 — A integridade moral e física das pessoas é inviolável.

2 — Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos.

Artigo 26º Outros direitos pessoais

1 — A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.

2 — A lei estabelecerá garantias efectivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias.

3 — A lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica.

4 — A privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efectuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos.

Artigo 53º **Segurança no emprego**

É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Artigo 55º **Liberdade sindical**

1 — É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses.

2 — No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente:

- a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis;
- b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito;
- c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais;
- d) O direito de exercício de actividade sindical na empresa;
- e) O direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem.

3 — As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical.

4 — As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras.

5 — As associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.

6 — Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à protecção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções.

Artigo 58º

Direito ao trabalho

1 — Todos têm direito ao trabalho.

2 — Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

- a) A execução de políticas de pleno emprego;
- b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
- c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

Artigo 59º

Direitos dos trabalhadores

1 — Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

- a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
- b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
- d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

- e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;
- f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2 — Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

- a) O estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;
- b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;
- c) A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;
- d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;
- e) A protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes;
- f) A protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes.

3 — Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.

CÓDIGO CIVIL²⁵

Artigo 70º

Tutela geral da personalidade

1 — A lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral.

2 — Independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, a pessoa ameaçada ou ofendida pode requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já cometida.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM²⁶

Artigo 1º

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Artigo 8º

Toda a pessoa tem direito a recurso efectivo para as jurisdições nacionais competentes contra os actos que violem os direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição ou pela lei.

Artigo 12º

Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a protecção da lei.

Artigo 23º

1 — Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.

2 — Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

3 — Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.

4 — Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa dos seus interesses.

**REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO
DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
(LEI 102/2009 DE 10 DE SETEMBRO)²³**

**Artigo 5º
Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou colectiva, que detenha a gestão das instalações em que a actividade é desenvolvida.

2 — Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde.

3 — A prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correcta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas que visem, nomeadamente:

- a) A concepção e a implementação da estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho;
- b) A definição das condições técnicas a que devem obedecer a concepção, a fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e a transformação das componentes materiais do trabalho em função da natureza e do grau dos riscos, assim como as obrigações das pessoas por tal responsáveis;
- c) A determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limite de exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação de resultados;
- d) A promoção e a vigilância da saúde do trabalhador;
- e) O incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos factores de risco;
- f) A educação, a formação e a informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho;

- g) A sensibilização da sociedade, de forma a criar uma verdadeira cultura de prevenção;
- h) A eficiência do sistema público de inspecção do cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho.

4 — O desenvolvimento de políticas e programas e a aplicação de medidas a que se refere o número anterior devem ser apoiados por uma coordenação dos meios disponíveis, pela avaliação dos resultados quanto à diminuição dos riscos profissionais e dos danos para a saúde do trabalhador e pela mobilização dos agentes de que depende a sua execução, particularmente o empregador, o trabalhador e os seus representantes.

ACORDO-QUADRO SOBRE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO²⁷

Objectivo

Os objectivos do presente acordo:

- a) Aumentar a consciência e a compreensão de empregadores, trabalhadores e respectivos representantes quanto ao assédio e à violência no local de trabalho;
- b) Facultar a empregadores, trabalhadores e respectivos representantes a todos os níveis um enquadramento activo que permita identificar, prevenir e gerir problemas de assédio e violência no trabalho.

Prevenção, Identificação e Gestão de Problemas de Assédio e Violência

A tomada de consciência e uma formação adequada de todo o pessoal podem diminuir a probabilidade de assédio e violência no trabalho.

As empresas devem redigir uma declaração clara onde afirmem que o assédio e a violência não serão tolerados. Este texto especificará os procedimentos a seguir em caso de eventuais ocorrências.

Os procedimentos podem incluir uma fase informal, durante a qual alguém que beneficie da confiança da hierarquia e dos trabalhadores esteja disponível para aconselhar e prestar assistência. É possível que estejam já instituídos procedimentos adequados para fazer face a situações de assédio e violência.

Para ser adequado, o procedimento em questão deverá ter em consideração os seguintes aspectos (lista não restritiva):

- a) É do interesse de todas as partes agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- b) Não deve ser divulgada qualquer informação a outras partes não envolvidas no caso;
- c) As queixas devem ser analisadas e tratadas com celeridade;
- d) Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- e) As queixas devem ser sustentadas com informações circunstanciadas;
- f) Não serão toleradas acusações falsas e os seus autores poderão ser alvo de acção disciplinar;
- g) Uma assistência externa poderá revelar-se útil.

Caso seja provada a ocorrência de assédio ou violência, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) perpetrador(es). Estas medidas poderão ir das sanções disciplinares ao despedimento.

A(s) vítima(s) receberá(ão) apoio e, se necessário, será(ão) assistida(s) na sua reinserção.

Os empregadores, em consulta com os trabalhadores e/ou seus representantes, instituirão estes procedimentos e procederão à sua revisão e acompanhamento, de forma a garantir a sua eficácia na prevenção e no tratamento de eventuais problemas.

Se for caso disso, as disposições do presente capítulo podem aplicar-se a casos de violência externa.

ACORDO-QUADRO SOBRE O STRESS NO TRABALHO²⁸

Introdução

O stress pode, potencialmente, afectar qualquer local de trabalho e qualquer trabalhador, independentemente da dimensão da empresa, do sector de actividade, ou do tipo de contrato ou relação de trabalho. Na prática, nem todos os locais de trabalho, nem todos os trabalhadores são necessariamente afectados.

Objectivo

A finalidade do presente Acordo é aumentar a consciencialização e o conhecimento dos empregadores, dos trabalhadores e dos seus representantes acerca do stress no local de trabalho e chamar a sua atenção para os sinais susceptíveis de revelarem a existência de problemas de stress no trabalho.

O objectivo do presente Acordo é dotar empregadores e trabalhadores de um quadro que lhes permita identificar e prevenir ou gerir os problemas de stress ligado ao trabalho. O objectivo não é culpabilizar o indivíduo pelo stress.

Embora reconhecendo que o assédio e a violência no trabalho são potenciais factores de stress no trabalho, atendendo a que o programa de trabalho do diálogo social 2003-2005 dos parceiros sociais europeus prevê a possibilidade de uma negociação específica sobre esses temas, o presente Acordo não trata do assédio, nem da violência no trabalho, nem do stress pós-traumático.

Descrição do stress e do stress ligado ao trabalho

O stress não é uma doença, mas uma exposição prolongada ao stress pode reduzir a eficácia no trabalho e pode causar problemas de saúde.

O stress originado fora do local de trabalho pode provocar alterações de comportamento e reduzir a eficácia no trabalho. Nem todas as manifestações de stress no trabalho podem ser consideradas como de stress ligado ao trabalho. O stress ligado ao trabalho pode ser causado por diferentes factores, tais como o conteúdo e a organização do trabalho, o ambiente de trabalho, comunicação deficiente, etc.

Responsabilidades dos empregadores e dos trabalhadores

De acordo com a Directiva-Quadro 89/391, todos os empregadores têm a obrigação legal de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores. Esta obrigação aplica-se também aos problemas do stress no local de trabalho, na medida em que estes constituem um risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Todos os trabalhadores têm a obrigação geral de cumprir as medidas de protecção determinadas pelo empregador.

Prevenir, eliminar ou reduzir os problemas de stress no trabalho

Prevenir, eliminar ou reduzir os problemas de stress no trabalho pode passar por diferentes medidas. Estas medidas podem ser colectivas, ou individuais, ou uma combinação das duas.

Podem ser introduzidas sob a forma de medidas específicas visando os factores de stress identificados, ou no quadro de uma política integrada que inclua medidas de prevenção e de combate ao stress.

Quando a empresa não disponha de competências adequadas, pode recorrer a competências externas, de acordo com a legislação, os acordos colectivos e as práticas comunitárias e nacionais. (...)

Tais medidas podem incluir, por exemplo:

- a) Medidas de gestão e de comunicação que visem clarificar os objectivos da empresa e o papel de cada trabalhador, assegurar um apoio adequado da direcção ao indivíduo e às equipas, assegurar uma correcta adequação entre responsabilidade e controlo sobre o trabalho, e melhorar a organização e os processos de trabalho, as condições e o ambiente de trabalho;
- b) A formação dos gestores e dos trabalhadores com o objectivo de aumentar a sensibilização e os conhecimentos sobre o stress, as suas possíveis causas e a maneira de as combater e/ou adaptar-se à mudança;
- c) A informação e a consulta dos trabalhadores e/ou dos seus representantes, de acordo com a legislação, os acordos colectivos e as práticas comunitárias e nacionais.

CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA¹⁸

Artigo 31º **Condições de trabalho justas e equitativas**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.

2 — Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

“Se te sentes constantemente infeliz com o teu trabalho, se encaras sempre com angústia o teu dia de trabalho, descobre o que te tornaria feliz e então tenta realizar esse sonho”¹.



CONCLUSÃO

Ao longo do documento foi-nos possível aprofundar brevemente a questão do assédio moral, o que o caracteriza e a sua associação legítima a outros conceitos. Pretende-se com o presente documento, a promoção do conhecimento, do interesse e alerta para estas questões, que apesar de serem de possivelmente difícil visibilidade, tratamento, solução, existem e merecem um olhar e um “meter a colher” mais intenso, frequente, determinado.

Enaltecendo, por uma última vez, o assédio moral consiste na perpe-tração intencional de um conjunto de comportamentos representativos de violência psicológica, que têm o objectivo de causar algum tipo de dano na vítima, são sistemáticos, frequentes, prolongam-se durante um período de tempo e surge no seio laboral, entre trabalhadores, independentemente da sua relação laboral (colegas, inferiores ou superiores hierárquicos). Aponta-se para que a frequência seja de pelo menos uma acção durante a semana e que dure durante pelo menos seis meses. Contudo, estas são referências que nem sempre têm que se verificar numa situação de assédio moral. O que surge como impe-rativo são as características supramencionadas e inerentes à definição. Assim, o assédio exclui situações pontuais, conflitos que surjam de forma esporádica, não continuada⁵.

Após este último lembrete, e chegado o fim do caminho, que se julga informativo, resta sugerir um maior alerta, a promoção de denúncias legítimas, a procura de apoio junto de quem pode apoiar (ao nível do direito do trabalho, da psicologia, etc.), a exigência das condições de trabalho a que todos temos direito, nunca descurando o cumprimento das obrigações que todos temos o dever.

Para uma melhor exploração, clarificação desta temática, seguem as fontes de onde a informação aqui apresentada fora recolhida. Ademais, entre textos do direito, trabalhos científicos, ou, mais simples, procura de informação junto de organizações (p.e. sindicais) podem ser pequenos passos que contribuirão para uma melhor preparação e protecção do próprio e quem sabe do próximo.

Fontes de Informação

¹Grippó, D. (2002). *A Alegria do Trabalho*. Lisboa: Paulinas.

²Pereira, R. (2009). *"Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização"*. Coimbra: Coimbra Editora.

³Arce, R. & Fariña, F. (2011). *Evaluación Forense del Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing) mediante el Sistema de Evaluación Global*. In Matos, M., Gonçalves, R. & Machado, C. (1ªEd.), *Manual de Psicologia Forense: Contextos, Práticas e Desafios* (375-398). Braga: Psiquilibrios Edições.

⁴Duffy, M. & Sperry, L. (2007). Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 15 (4), 398-404. DOI: 10.1177/1066480707305069.

⁵Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.

⁶S/A (2008). *"O Assédio Moral ou Mobbing"*. Disponível em <http://www.soj.pt>

⁷Silva, P. (2007). *"Assédio Moral no Trabalho"*. Manuscrito desenvolvido no âmbito de uma Unidade Curricular do 1º ano da Licenciatura. Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra.

⁸Araújo, M., McIntyre, T. & McIntyre, S. (2008). *Bullying no Local de Trabalho, Clima Organizacional e seu Impacto na Saúde dos Trabalhadores*. Disponível em <http://www.spso.pt>

⁹Terrin, K. & Oliveira, L. (2007). *"Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Proposta de Prevenção [versão electrónica]"*. *Revista do Direito Público*, Universidade Estadual de Londrina.

¹⁰Freire, P. (2009). *"Assédio Moral e Saúde Mental do Trabalhador"*. Disponível em <http://www.psicologia.com.pt>

¹¹Guimarães, L. & Rimoli, A. (2006). *"Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional"* [versão electrónica]. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*; 22; 2; pp.183-192.

¹²Matos, M., Negreiros, J., Simões, C., & Gaspar, T. (2009). *"Violência, Bullying e Delinquência, Gestão de Problemas de Saúde em Meio Escolar"*. Lisboa: Coisas de Ler.

¹³Manuel, G. (2009, Novembro). *Stress*. Comunicação não publicada apresentada no âmbito do Mestrado em Psicologia Forense e Criminal, do Instituto Superior de Ciências da Saúde Egas Moniz, Monte de Caparica, Portugal.

¹⁴Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2008). *"Stress e riscos psicossociais"*. Disponível em <http://osha.europa.eu>

¹⁵Pinto, A., Lima, M. & Silva, A. (2008). *Delimitação do Conceito de Burnout*. In Pinto, A. & Chambel, M. (1ªEd.), *Burnout e Engagement em Contexto Organizacional – Estudos com Amostras Portuguesas* (15-52). Lisboa: Livros Horizonte.

¹⁶*Constituição da República Portuguesa*. Disponível em <http://www.parlamento.pt>

- ¹⁷*Código do Trabalho (2009)*. Diário da República, 1.ª série, nº 30, de 12 de Fevereiro de 2009. Disponível em <http://dre.pt>
- ¹⁸*Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2010)*. Jornal Oficial da União Europeia C 83/389. Disponível em <http://europa.eu>
- ¹⁹Resolução do Parlamento Europeu 2001/2339 – *Assédio no Local de Trabalho*. Disponível em www.europarl.europa.eu
- ²⁰*Estratégia Europeia de Saúde e Segurança (2008)*. Disponível em www.min-saude.pt
- ²¹*Declaração da Justiça de Vítimas de Crimes – Resolução 40/34 de 29 de Dezembro de 1985*. Disponível em <http://www.gddc.pt>
- ²²*Directiva 89/391/CEE (Relativa à saúde e segurança no local de trabalho)*. Jornal oficial das comunidades europeias nº L 183/ 1. Disponível em <http://europa.eu>
- ²³*Lei nº102/2009 (Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho)*. Diário da República, 1.ª série, nº 176, de 10 de Setembro de 2009. Disponível em <http://dre.pt>
- ²⁴*Código Penal e legislação complementar (2ª edição) (2008)*. Lisboa: Quid Juris.
- ²⁵*Código Civil (58ª versão)*. Disponível em <http://www.pgdlisboa.pt>
- ²⁶*Declaração Universal dos Direitos do Homem*. Diário da República, I Série A, n.º 57, de 9 de Março de 1978. Disponível em <http://www.gddc.pt>
- ²⁷*Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho (2007)*. Disponível em <http://www.cite.gov.pt>
- ²⁸*Acordo-Quadro sobre o Stress no Trabalho (2004)*. Disponível em <http://www.cgtp.pt>

