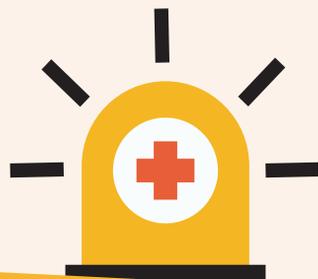


ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

O **assédio** é um comportamento contínuo, praticado normalmente pelo empregador ou por um superior hierárquico, manifestamente humilhante, vexatório e atentatório da dignidade, e que tem consequências hostis no/a trabalhador/a.

Por ser inaceitável, a **FNAM** criou este guia para informar os médicos e as médicas sobre como agir nestas situações.



Federação Nacional dos Médicos

FNAM

O assédio no local de trabalho tem repercussões na saúde mental dos médicos, sendo mais um fator que contribui para o burnout e abandono das instituições. É assédio todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado no momento do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (art. 29.º do Código do Trabalho).

- **O assédio é moral** quando se traduz em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, até, a sua desvinculação do posto de trabalho.
- **O assédio é sexual** quando os comportamentos indesejados são de caráter sexual, como convites de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor e inoportuno, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais e gestos obscenos.

Como identificar o assédio:

- É um comportamento indesejado, representando um incómodo injusto ou mesmo um prejuízo para a vítima. O assédio é um comportamento que tem alguma duração no tempo, não um ato isolado.
- Há uma intenção imediata de exercer pressão moral sobre a vítima;
- Com o objetivo final ilícito, eticamente reprovável, de obter um efeito psicológico de constrangimento desejado pelo assediante.

Que tipos de assédio existem:

- **Assédio moral discriminatório**, quando o comportamento indesejado se baseia num fator discriminatório, como ascendência, idade, género, orientação sexual, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- **Assédio moral não discriminatório**, quando o comportamento indesejado não se baseia em qualquer fator discriminatório concreto, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis.
- **Assédio emocional/psicológico**, quando o comportamento indesejado acontece através, por exemplo, de animosidade, antipatia, inveja, desconfiança ou insegurança, normalmente com o objetivo de obter um efeito psicológico na vítima.
- **Assédio estratégico**, quando o comportamento indesejado se traduz numa técnica perversa de gestão, com objetivos estratégicos definidos, muitas vezes como meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa e, por outro lado, como instrumento de alteração das relações de poder no local de trabalho (por exemplo, com o objetivo de levar o trabalhador a aceitar condições laborais menos favoráveis) ou para implementar determinados padrões de cultura empresarial ou de disciplina.

Exemplos de assédio moral:

Dimensões	Indicadores
Isolamento social	<ul style="list-style-type: none">. Promover o isolamento social ou falta de contacto em relação a colegas e chefias. Não atribuição, sistemática, de funções efetivas. Esconder informações necessárias ao desempenho de funções
Perseguição profissional	<ul style="list-style-type: none">. Definição de objetivos ou prazos impossíveis de atingir. Desvalorização sistemática do trabalho. Atribuição de funções desadequadas. Dar instruções de trabalho confusas e imprecisas. Bloqueio da continuidade do trabalho. Apropriação de ideias, propostas, projetos ou trabalhos sem identificar o autor
Intimidação	<ul style="list-style-type: none">. Ameaças sistemáticas de despedimento. Ser alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo
Humilhação pessoal	<ul style="list-style-type: none">. Humilhação por características físicas, psicológicas ou outras. Divulgação de rumores e comentários maliciosos. Pedir sistematicamente críticas em público. Falar aos gritos, de forma intimidatória. Insinuação de problemas mentais ou familiares

Exemplos de assédio sexual:

Dimensões	Indicadores
Insinuações sexuais	<ul style="list-style-type: none">. Piadas ou comentários, sentidos como ofensa, sobre o seu aspeto ou corpo. Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual
Contacto físico e agressão sexual	<ul style="list-style-type: none">. Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).. Agressão ou tentativa de agressão sexual.
Aliciamento	<ul style="list-style-type: none">. Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho. Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens da internet, indesejados e de teor sexual. Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual.

O que fazer em caso de ser vítima de assédio?

Ser vítima de assédio moral ou sexual é uma situação difícil e é importante pedir ajuda. Os sindicatos da FNAM estão disponíveis para dar apoio nestas situações.

Se for vítima de assédio, deve:

- 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;
- Não falar da sua vida pessoal;
- Desencorajar o/a agressor/a, tentando ser sempre profissional;
- Manter-se calmo/a;
- Evitar conversar com o/a agressor/a sós, tendo sempre por perto um/a colega de confiança.

Por fim, contacte o seu sindicato da FNAM, que pode dar-lhe apoio e aconselhamento jurídico e sindical, e que será totalmente sigiloso.

Sindicato dos Médicos do Norte:

Telefones: 225 095 095 / 225 090 415 / 912 578 701

E-mail: mail@sindicatomedicosnorte.pt, juridico@sindicatomedicosnorte.pt

Sindicato dos Médicos da Zona Centro:

Telefones: 239 827 737 / 913 626 493

E-mail: geral@smzc.pt

Sindicato dos Médicos da Zona Sul:

Telefones: 213 194 240 / 213 194 244 / 965 605 615

E-mail: smzs@fnam.pt

Fonte

- Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP) e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal. 2016.
- https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf
- Inspeção Geral das Atividades em Saúde, Orientação Técnica – Assédio no trabalho. 2020. https://www.igas.min-saude.pt/wp-content/uploads/2020/12/IGAS_OT_1_20201203.pdf
- Direção-Geral dos Serviços de Informática (DGSI) (www.dgsi.pt)