

GUIA PARA A ELABORAÇÃO
DE CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA A PREVENÇÃO E COMBATE
AO ASSÉDIO NO TRABALHO

BERNARDO COELHO
ANÁLIA TORRES
DÁLIA COSTA
HELENA SANT'ANA

PARTE A

ENQUADRAMENTO SOBRE O FENÓMENO

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

Tendo em consideração os mais recentes dados sobre assédio sexual e moral no trabalho em Portugal (Torres et al, 2016), podemos dizer que estes fenómenos fazem do local de trabalho um palco de reprodução de crenças e de práticas de desigualdade de género marcadamente penalizadoras das mulheres. De forma concreta, em Portugal, o assédio moral e sexual no local de trabalho é mais frequentemente da autoria de homens e afeta mais frequentemente mulheres.

Os números que se atingem em Portugal, tanto do assédio sexual como moral, são muito expressivos e superiores aos que se verificam na média dos países europeus. Em 2015, o assédio sexual é referido por 12,6% das pessoas inquiridas, sendo 14,4% das mulheres inquiridas e 8,6% dos homens inquiridos. As situações de assédio sexual mais frequentes no local de trabalho em Portugal são a atenção sexual não desejada e as insinuações sexuais (Torres et al, 2016).

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

Na análise do assédio sexual e moral no local de trabalho devemos adicionar às desigualdades estruturais de género o carácter hierarquizado do mundo do trabalho e a posição relativa na organização. Assim, percebe-se de forma mais clara que o assédio sexual e moral também se trata de uma manifestação de uso abusivo de poder e tornando o local de trabalho um lugar de vulnerabilidade social por causa das relações de dependência que se criam e são mantidas por quem delas beneficia e/ou tira proveito. De facto, em Portugal, verifica-se que o assédio é mais frequentemente praticado por superiores/as hierárquicos/as e chefias diretas sobre pessoas numa posição hierárquica inferior na organização (Torres et al, 2016).

Os/as superiores hierárquicos/as e as chefias diretas são os/as principais autores/as das situações de assédio sexual no local de trabalho em Portugal, com 44,7% no caso das mulheres e 33,3% no caso dos homens. No que se refere ao assédio moral no trabalho, este tipo de autoria *top-down* é ainda mais acentuado, verificando-se em 83,1% dos casos vividos por homens e em 82,2% das situações experimentadas por mulheres.

Importa ainda registar que as más condições de trabalho e a precariedade dos vínculos laborais contribuem para que ocorram formas de violência psicológica que afetam a saúde e o bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras. Em 2015, verificou-se que a maioria das mulheres e homens vítimas de assédio sexual tinham um vínculo laboral marcado pela precariedade e pela instabilidade.

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

DEFINIÇÕES E CLARIFICAÇÃO DE CONCEITOS ASSÉDIO SEXUAL

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

O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões pode ser caracterizado por:

Insinuações sexuais

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

Atenção sexual não desejada

- Convites para encontros indesejados;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de *sites* e redes sociais;
- Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
- Olhares insinuantes;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

Contacto físico e agressão sexual

- Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.

Aliciamento

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

ASSÉDIO MORAL

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

Tal como o assédio sexual, o assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

Isolamento social

- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;
- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.

Perseguição profissional

- Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Funções desadequadas.

Intimidação

- Ameaças sistemáticas de despedimento;
- Ter sido alvo de situações de *stress* com o objetivo de provocar descontrolo.

Humilhação pessoal

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

PERTINÊNCIA DA PREVENÇÃO

A prevenção e combate do assédio moral e sexual no trabalho constituem uma prioridade das sociedades modernas porque estes comportamentos constituem formas específicas de abuso e violência com base no género e são promotores de ambientes de trabalho particularmente hostis que colocam em causa o bem-estar das pessoas (Torres et al, 2016).

Em Portugal, a necessidade de investimento na prevenção está patente nos resultados do estudo realizado em 2015 que revela que os valores do assédio moral e/ou sexual no trabalho são muito expressivos e superiores aos que se verificam na média dos países europeus.

No plano nacional, a preocupação com a prevenção do assédio (moral e sexual) no trabalho materializa-se através da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho por meio da alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro. Esta alteração legislativa é, por um lado, enquadrada pelos objetivos 5 e 8 da Agenda 2030 que dizem respeito à promoção da Igualdade de Género e ao Trabalho Digno e Crescimento Económico, respetivamente. Por outro, acolhe orientações produzidas no contexto Europeu, nomeadamente:

A Diretiva de Igualdade de Género do Parlamento Europeu e do Conselho, sobre a implementação do princípio de igualdade de oportunidades e tratamento igual de mulheres e homens em assuntos de trabalho e ocupação (2006/54/EC)¹ que estabelece no seu ponto 7: “(...) empregadores e responsáveis pela formação devem ser encorajados a tomar medidas no combate a todas as formas de discriminação em razão do sexo e, em específico, tomar medidas preventivas contra o assédio e o assédio sexual no local de trabalho e no acesso ao emprego, formação profissional e promoção na carreira, de acordo com a legislação e a prática nacional”².

O acordo-quadro europeu, envolvendo os parceiros sociais europeus (assinado pela CES, a BUSINESSEUROPE, a UEAPME e o CEEP, em 26 de abril de 2007³) que visa prevenir e, sempre que necessário, gerir problemas de intimidação, assédio sexual e violência física no local de trabalho. Neste acordo-quadro resulta clara a condenação de todas as formas de assédio e violência e reitera a obrigação dos empregadores de protegerem os seus trabalhadores contra este tipo de ocorrências.

Finalmente, a preocupação com a prevenção do assédio no trabalho pode ser melhor compreendida tendo em consideração as consequências que produz a diferentes níveis:

Primeiro, o assédio é uma das manifestações de violência de género e de violência nas organizações. A violência de género refere-se a todas as situações em que a violência tem o género como base recorrendo-se a fatores de desvalor, subalternização e/ou destituição de poder de um género em relação e na relação com o outro (Torres et al, 2016).

¹ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

² Tradução livre de “7 (...) employers and those responsible for vocational training should be encouraged to take measures to combat all forms of discrimination on grounds of sex and, in particular, to take preventive measures against harassment and sexual harassment in the workplace and in access to employment, vocational training and promotion, in accordance with national law and practice.”

³ http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20%26%20Violence%20-PT.pdf

Segundo, o assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho enquanto formas de atentar contra a dignidade da pessoa humana trazem consequências negativas para a saúde física e mental da pessoa, bem como para o ambiente de trabalho. A prática expõe, habitualmente, as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, além de causar sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal do assediado ou da assediada.

Terceiro, a vítima de assédio moral e/ou sexual geralmente apresenta como mecanismos de defesa que se associam frequentemente à quebra de produtividade e de qualidade do trabalho, falta de motivação, isolamento social, assiduidade, faltas e baixas médicas. Quarto, a humilhação reiterada que está implícita nas situações de assédio moral e/ou sexual interfere de modo direto na vida do/a trabalhador/a ou colaborador/a, comprometendo a sua identidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos para a saúde física e mental, que podem culminar na incapacidade para o trabalho, desemprego ou mesmo o suicídio.

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

O que é este código?

- O presente código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/as ou colaboradores/as da organização/entidade empregadora, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos/todas aqueles/as sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho. Este código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

Para que serve?

- O presente código tem como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as seus/as trabalhadores/as ou colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

COMPROMISSO-CHAVE DA ORGANIZAÇÃO

Um compromisso-chave é uma intenção publicamente assumida. Por um lado, responsabiliza quem o assume a cumprir um conjunto de obrigações. Por outro lado, legitima que uma terceira parte, pessoas, outras organizações e/ou poder judicial, possam exigir o efetivo cumprimento do que foi assumido.

Na maior parte das vezes, um compromisso traduz-se numa declaração onde se expõem, de forma clara, deveres e direitos de duas ou mais partes.

O compromisso é um compromisso-chave para a organização porque:

- Define, de forma inequívoca como uma organização que valoriza o bem-estar de todos e todas, promove uma clima interno e relações de trabalho saudáveis, rejeitando o assédio em todas as suas manifestações;
- Favorece a produtividade e desenvolvimento organizacional por via da defesa de direitos de todas as pessoas que trabalham na organização ou a procuram para consumir bens (clientes), ter acesso à prestação de serviços (utentes), fornecer bens ou prestar serviços (fornecedores);
- Melhora a posição da organização no mercado competitivo (lucrativo ou não) por escolha face a outras organizações que não têm este compromisso como fundamental - chave.

O compromisso deve ser manifestamente assumido por todas as pessoas, incluindo trabalhadores/as, colaboradores/as, utentes e clientes. Para que assim seja deve ser anexada uma cópia deste compromisso a todos os novos contratos ou outro(s) instrumento(s) que os vincule mutuamente.

A carta de compromisso pode ser resumida permitindo ser anexada a outros documentos (por exemplo: recibos de vencimento).

O conhecimento e compreensão do compromisso por cada um/a dos trabalhadores/as e colaboradores/as deve ser incluído como indicador de avaliação de qualidade da organização.

A definição do compromisso deve ser feita de forma participada envolvendo todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as nos casos de entidades até 50 e representantes de trabalhadores/as e colaboradores/as nos casos de entidades com mais de 250 trabalhadores/as.

A participação, que se pretende alargada, ativa e inclusiva, pode ser garantida através de estratégias como:

- Definição do conteúdo do compromisso em assembleia geral ou reunião similar;
- Definição do conteúdo do compromisso por um grupo de trabalho composto por, pelo menos, um/a representante de cada setor, área, departamento ou outra divisão organizacional, garantindo representatividade;
- Definição do conteúdo do compromisso por uma comissão que reúna um/a representante da direção ou órgão de gestão, um/a responsável pelos recursos humanos (podendo estas duas funções coincidir na mesma figura institucional) e um/a representante dos/das trabalhadores/as e colaboradores/as, mesmo que não esteja constituída comissão de trabalhadores/as ou órgão similar.

PARTE B

MODELO DE CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO⁴

I. Compromisso e responsabilidades da organização/entidade empregadora

1. O compromisso:

- O assédio sexual e a intimidação são contrários à política do/a ... [designação da entidade] e contra a promoção de condições dignas de trabalho.
- Todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
- O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e são contrários ao/à ... [designação da entidade] e não são tolerados. Quem não cumprir com este princípio fundamental está sujeito às sanções previstas.

2. As responsabilidades:

- Os/as ... [designação da entidade, administração, gestores, diretores, chefias, trabalhadores/as colaboradores/as⁵] são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, nos termos do ponto seguinte.
- O/A ... [designação da entidade] define uma política interna de tolerância zero ao assédio sexual e/ou moral no trabalho, nos seguintes termos...

II. Âmbito do código de conduta

- Aplica-se a todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a ... [designação da entidade], mesmo que temporárias.
- Aplica-se a todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as, ... [administração, gestores, diretores, chefias].⁶
- Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade do/a ... [designação da entidade], quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, em filiais, em viagens de trabalho.
- Aplica-se às relações no âmbito da atividade do/a ... [designação da entidade] quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

⁴ Para exemplos de concretização e operacionalização de alguns dos componentes apresentados neste modelo, ver: Coelho et al, 2016.

⁵ Consoante o caso.

⁶ Consoante o caso.

III

Aplicação na regulação de relações profissionais e/ou comerciais

- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços, sendo as entidades ou pessoas contratadas.
- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho.

IV

Denúncia

- Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve contactar:

[A UNIDADE ESPECÍFICA DE PREVENÇÃO E COMBATE]

- Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve denunciar um incidente de assédio, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha
- As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pela ... [designação da entidade] relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação
- A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

V

Averiguação e resolução

- O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido por trabalhadores/as ou colaboradores/as da ... [designação da entidade] com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pelo/a respetivo/a ... [cargo⁷].
- O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas)
- O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

⁷ Consoante o caso.

VI Sanções

- Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
- A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos/as fornecedores/as ou utentes da ... [designação da entidade] resulta na imediata cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.
- Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, a ... [designação da entidade] prestará total apoio jurídico/técnico/financeiro ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.⁸

VII Pilares fundamentais para formulação de política de tolerância zero⁹

A política de tolerância zero orienta-se pela atuação a três níveis de prevenção: primária, secundária e terciária.

Atuação ao nível da prevenção primária:

- A política de tolerância zero implica a existência de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção e combate ao assédio sexual e moral no trabalho.
- A política de tolerância zero implica a conceção e implementação de um plano de formação específico e regular em torno das questões do assédio sexual e/ou moral no trabalho e igualdade de género no trabalho. Esta formação deve incluir todos/as trabalhadores/as e colaboradores/as numa lógica transversal e *top-down*.

⁸ Se a orgânica ou estatutos assim o permitir.

⁹ Para mais sobre como elaborar a política de tolerância zero, ver: Coelho et al, 2016, capítulos: 6.8, 6.9 e 6.10.

Atuação ao nível da prevenção secundária:

- A Política de tolerância zero deve colocar em efetivas funções um sistema ou mecanismo de denúncia e resolução de incidentes de assédio sexual e/ou moral no trabalho. Este mecanismo deve ter autonomia de funcionamento,

[SENDO PARA ISSO CRIADA A UNIDADE ESPECÍFICA DE PREVENÇÃO
E COMBATE]

- As pessoas responsáveis pelo acolhimento e desenvolvimento dos processos de resolução de incidentes de assédio terão formação específica.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o anonimato dos envolvidos.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a igualdade de todas as pessoas envolvidas perante os procedimentos e acesso a informação relativa ao desenvolvimento do processo de resolução.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a não retaliação sobre denunciante e testemunhas.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o acompanhamento e avaliação da efetiva resolução de cada incidente tratado.

Atuação ao nível da prevenção terciária:

- Sem prejuízo do já definido no âmbito deste código de conduta:
- A política de tolerância zero definirá de forma clara e explícita o quadro sancionatório interno e a sua forma e âmbito de aplicação.
- Para além das sanções internas, a política de tolerância zero deverá ter em consideração o quadro normativo e legal geral e deve prever que o/a ... [designação da entidade] possa apoiar os/as trabalhadores/as ou colaboradores/as assediados/as no recurso à justiça civil e/ou criminal.¹⁰

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Coelho, B., Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Sousa, I. (2016). Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Trilhos para a Tolerância Zero. Lisboa: CITE/CIEG.

Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B. e Sousa, I. (2016). Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho. Lisboa: CITE/CIEG.

¹⁰ Se a orgânica ou estatutos assim o permitir.