



Guia para a Integração a Nível
Local da Perspetiva de Género

Violência no Trabalho

Cláudia Múrias e Virgínia Ferreira (coord.)
Rosa Monteiro
Sandra Saleiro
Mónica Lopes



FICHA TÉCNICA

Título

Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género

Editor

CES - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Autoria

Cláudia Múrias e Virgínia Ferreira (coord.)
Rosa Monteiro
Sandra Saleiro
Mónica Lopes

Data da Edição

Junho 2016

Conceção Gráfica

CH Academy
Francisco Horta e Vale

PROMOTOR:



PARCEIROS:



FINANCIAMENTO:



ÍNDICE

Fundamentos - Os porquês	06
Princípios e metodologias - Como proceder?	12
Com quem? Instituições e pessoas a envolver	14
Instrumentos - A que recorrer?	16
Boas práticas - Que exemplos?	30
Referências bibliográficas	34
Anexo - Modelo de código de boas práticas	38

O meu Município
pela Igualdade.

Localmente Construimos
uma Vida Melhor para
Mulheres e Homens.





Fundamentos

Os porquês

Assédio

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.

Código do Trabalho, artigo 29.º (AR, 2009: 934)

Violência relacionada com o trabalho

Qualquer ação, incidente ou comportamento que se afasta da conduta razoável e na qual a pessoa é agredida ou ameaçada no decurso, ou como resultado direto, do seu trabalho:

Violência interna é uma situação que ocorre entre os profissionais da organização, incluindo pessoas trabalhadoras, supervisoras ou gerentes.

Violência externa é uma situação que ocorre entre profissionais da organização e qualquer outra pessoa presente no local de trabalho.

(OIT, 2003: 4)

Assédio sexual no trabalho

A Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) estima que uma em três situações de assédio sexual que as mulheres vivenciam, ao nível europeu, ocorre em contexto de trabalho

(FRA, 2014: 95)

› A promoção da igualdade de género implica o reconhecimento de que a violência de género é uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens que conduziram à discriminação das mulheres em todas os contextos sociais, incluindo em matéria de emprego e profissão.

› O conceito de trabalho tem vindo a ser alterado com a globalização e os avanços tecnológicos na partilha de informação, ultrapassando as tradicionais barreiras físicas e traduzindo-se em alterações à organização do trabalho que potencia o isolamento e a mobilidade dos postos de trabalho.

› As novas situações de trabalho trazem consigo desafios emergentes, que exigem a introdução da perspetiva de género nas abordagens técnicas e políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na prevenção de situações de violência, assédio ou intimidação relacionadas com o trabalho.

› É do interesse das organizações prevenir e sancionar comportamentos e atitudes que possam prejudicar a sua imagem junto da comunidade, diminuir a produtividade, bem como reduzir custos de litígios, de absentismo, de interrupções de trabalho e/ou de rotatividade do pessoal (EU-OSHA, 2010).

Assédio sexual segundo a Comissão Europeia

O assédio sexual significa um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectem a dignidade da mulher e do homem no trabalho.

O assédio sexual é inaceitável se for indesejado, despropositado e ofensivo para o destinatário; se uma situação de rejeição ou de submissão de uma pessoa a tal conduta, vinda quer de empregadores quer de trabalhadores (incluindo superiores e colegas), for usada explícita ou implicitamente como fundamento de uma decisão que vai afectar o acesso dessa pessoa à formação profissional ou ao emprego, à continuidade no emprego, à promoção, ao salário ou a qualquer outra decisão respeitante ao emprego e/ou se tal conduta gerar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou humilhante para o destinatário

Um comportamento de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho podem ser contrários ao princípio da igualdade de tratamento, na acepção dos artigos 3.º, 4.º e 5.º da Directiva 76/207/CEE.

Recomendação da Comissão (92/131/CEE) (Comissão Europeia, 1992: 49/4)

O assédio e violência podem revestir diversas formas nos locais de trabalho.

Podem:

- ser de ordem física, psicológica e/ou sexual,
- constituir incidentes isolados ou assumir padrões de comportamento mais sistemáticos,
- ocorrer entre colegas, entre superiores hierárquicos e subordinados ou provir de terceiros como é o caso de clientes, doentes, alunos, etc.,
- ir de casos menos importantes de falta de respeito a actos de maior gravidade, incluindo infracções penais que exigem a intervenção das autoridades públicas.

(Comissão Europeia, 2007: 4)

- › O local de trabalho é um local apropriado para a prevenção através da formação e sensibilização, alertando para a natureza discriminatória destes comportamentos e os impactes na saúde das pessoas.
- › Segundo dados da Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) da União Europeia (UE), as mulheres não só vão sobrevivendo ao assédio ao longo da sua carreira profissional, como mesmo no topo da carreira continuam a ser alvo deste comportamento: três em quatro mulheres em cargos qualificados e de gestão foram sexualmente assediadas, sendo que um em quatro destes assédios tinha ocorrido nos 12 meses anteriores.
- › Segundo dados do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (CIEG-ISCS), em Portugal, as mulheres são as principais vítimas tanto de assédio moral como de assédio sexual no local de trabalho.

Comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio moral no trabalho

- Estabelecer metas e objetivos urgentes ou impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Apropriar-se de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de pessoas subordinadas sem identificar a autoria das mesmas;
- Criar situações de stress, de modo a provocar o descontrolo comportamental da pessoa;
- Falar aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Atribuir funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Desvalorizar o trabalho de colegas ou de pessoas hierarquicamente subordinadas;
- Sonegar informações necessárias ao desempenho das funções de um/a colega ou pessoa subordinada, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora;
- Desprezar, ignorar ou humilhar uma pessoa, forçando o seu isolamento face a demais colegas e a pessoas hierarquicamente superiores;
- Fazer críticas em público a colegas de trabalho e/ou a pessoas hierarquicamente subordinadas e/ou superiores;
- Divulgar rumores, comentários, insinuações ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, pessoas subordinadas ou pessoas hierarquicamente superiores;
- Ridicularizar ou fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, origem étnica, idade, identidade de género, orientação sexual, religiosa ou política, deficiências ou incapacidades, problemas de saúde, etc., de colegas ou pessoas subordinadas;
- Não atribuir quaisquer funções à pessoa trabalhadora – falta de ocupação efetiva;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Controlar as idas e o tempo que a pessoa trabalhadora demora na casa de banho.

Adaptado de CITE (2013)



Comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio sexual no trabalho

PEDIDOS VERBAIS

Suborno Sexual: *quid pro quo* é a forma extrema – pedido de favores sexuais a troco de promessas implícitas ou explícitas de tratamento especial (no acesso ao emprego, à formação, ou à promoção) e de ameaças no caso de não haver cedência;

Avanço Sexual: não envolve diretamente o suborno; são diretos ou recorrem a meios de comunicação (bilhetes, cartas, correio eletrónico); os pessoais têm maior impacto; são grosseiros, humorísticos ou românticos; são repetidos; podem alargar-

› Relativamente ao assédio moral, as situações mais marcantes, tanto para mulheres como para homens, são “ser sistematicamente alvo de situações de stress com o objetivo de [...] levar ao descontrolo” e a “desvalorização sistemática do seu trabalho” (Torres et al., 2016:20).

› Relativamente ao assédio sexual, as situações mais marcantes para as mulheres estão relacionadas com aproximações físicas: “olhares insinuantes que a fazem sentir ofendida”, “contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar)”, enquanto as formas de assédio sexual mais marcantes para os homens são as “perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada” (Torres et al., 2016).

› Relativamente aos setores de atividade de maior incidência de assédio sexual, para as mulheres, estes consistem na área do comércio por grosso e retalho, o alojamento e restauração, e a saúde e apoio social, enquanto para os homens são o alojamento e restauração, a construção e a indústria, e atividades de consultoria científica, técnica e similares (Torres et al., 2016).

se a outras esferas (casa, locais públicos);

Avanço Relacional: “convites” para encontros sociais; repetitivos e incomodativos;

Pressões ou Avanços Subtis (geralmente só assim interpretados como assédio *a posteriori*) sob a forma de duplos sentidos ou insinuações; oferta de presentes, que provocam mal-estar;

COMENTÁRIOS

Comentários Pessoais: gracejos grosseiros ou explicitamente ultrajantes sobre a sexualidade ou a aparência; expressões piadéticas, fúteis, ou até de saudação e cortesia; ruídos de conotação grosseira (assobios, por exemplo);

Objetificação Subjetiva: incidem sobre uma pessoa ausente, tópico de conversas sexuais; boatos e rumores sobre a sexualidade ou a aparência física; a pessoa pode ouvir outras a falarem de si de modo marcadamente sexual; negação do estatuto de pessoa e de profissional;

Comentários Categoriais: difamação ou objetificação sexual da categoria social a que a pessoa pertence; criam ambiente hostil ou intimidatório;

MANIFESTAÇÕES NÃO-VERBAIS

Agressões Sexuais: qualquer ação que envolva agressividade e coerção física de natureza sexual à qual a pessoa opõe resistência;

Toques Sexuais: contactos físicos (ataques físicos, “carícias”, ou apalpões) e toques sexuais (dependem da contextualização);

Posturas Sexuais: gestos e comportamentos sexuais (sem contacto físico) (olhares fixos incomodativos, perseguições, tentativas de contacto físico, invenção de pretextos para criar proximidade); criam ambiente hostil ou intimidatório;

Exposição de Materiais Sexuais; existência de objetos ou materiais de natureza sexual, como calendários, posters, fotografias ou revistas pornográficas nos locais de trabalho; criam ambiente hostil ou intimidatório.

Adaptado de CITE (2003)

› Relativamente ao risco de vitimação das mulheres, os grupos mais vulneráveis ao assédio sexual são jovens que acabam de conseguir o seu primeiro emprego, em geral de carácter temporário e precário; mulheres financeiramente dependentes, sós e com responsabilidades familiares (mães solteiras, viúvas, separadas, divorciadas); mulheres migrantes; e mulheres que trabalham em setores ou categorias profissionais tradicionalmente masculinos e nos quais as mulheres estão sub-representadas (McCann, 2005).

› As jovens mulheres com idade compreendida entre os 18 e 29 anos têm o dobro da probabilidade das mulheres com idade compreendida entre os 40 e 49 anos de serem sexualmente assediadas através das novas tecnologias da informação e comunicação (a internet, redes sociais, chats, envio de emails, sms, etc.) (FRA, 2014).

› Relativamente à vitimação dos homens em contexto de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) refere como grupo mais vulnerável os trabalhadores do pequeno comércio nos turnos da noite, uma vez que estão mais expostos a assaltos à mão armada (Cruz e Klinger, 2011).

› Em contextos de trabalho muito masculinizados, onde as mulheres não têm praticamente presença, aumenta o risco para homens que ocupam posições subordinadas de serem vítimas de violência sexual por parte de colegas (Cruz e Klinger, 2011).

› As pessoas homossexuais, bissexuais e/ou transgénero, independentemente do sexo a que pertencem, também são vítimas de violência no local de trabalho com base na orientação sexual, incluindo ser alvo de chantagem, ameaças de morte e agressões físicas graves (Cruz e Klinger, 2011).

› Segundo o Grupo de Investigação sobre Stalking em Portugal (GISP), determinadas profissões, que se baseiam no desenvolvimento de relações regulares e de proximidade (como profissionais de saúde, de ação social, de advocacia ou no ensino), envolvem um risco acrescido de serem alvo de perseguição ou assédio persistente (Matos et al., 2011).

› Segundo estudo realizado nos Estados Unidos da América, três em quatro mulheres vítimas de violência doméstica foram agredidas ou insultadas, pessoalmente ou num telefonema, pelo parceiro no local



Stalking, perseguição ou assédio persistente

Padrão de comportamentos de assédio persistente, que se traduz em formas diversas de comunicação, contacto, vigilância e monitorização de uma pessoa-alvo. Estes comportamentos podem consistir em acções rotineiras e aparentemente inofensivas (ex. oferecer presentes, telefonar frequentemente, deixar mensagens escritas) ou em acções inequivocamente intimidatórias (ex. perseguição, mensagens ameaçadoras). [...] Tendem a escalar em frequência e severidade, podendo mesmo associar-se a outras formas de violência, tais como as ameaças e agressões psicológicas, físicas e/ou sexuais.

(Matos *et al.*, 2011)

de trabalho. Esta confrontação afeta o ambiente de trabalho de forma semelhante a uma situação de violência interna relacionada com o trabalho (Cruz e Klinger, 2011).

› Em Portugal, num estudo sobre os custos sociais e económicos da violência contra as mulheres, uma em cada quatro vítimas referiu ter dificuldades em encontrar emprego (Lisboa *et al.*, 2003). Os mais recentes planos nacionais contra a violência doméstica vieram reforçar a necessidade de consolidar a intervenção em rede, numa lógica de proximidade, procurando envolver, cada vez mais, os municípios: as autarquias, os parceiros sociais e as organizações da sociedade civil.

› A violência e o assédio no trabalho, para além de violar direitos fundamentais da pessoa humana, produzem uma elevada danosidade social, em termos de custos psíquicos, económicos e sociais.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

› Os custos da violência no trabalho sentem-se no aumento de consultas psicológicas ou de saúde mental imputadas ao sistema nacional de saúde e no aumento dos subsídios de doença suportado pelo sistema de segurança social (CITE, 2013).

Impactos da violência no trabalho

Ao nível das vítimas: falta de concentração e desmotivação no trabalho; menor satisfação profissional; diminuição da confiança na administração; diminuição da participação organizacional (redução dos contactos pessoais ao mínimo); aumento da probabilidade de saída; quebras no desempenho.

Ao nível dos/as autores/as: retaliação através de diversos atos com o intuito de prejudicar a situação profissional da vítima, expondo-a à despromoção, abolição de regalias, transferência de local e/ou de posto de trabalho, degradação das condições de trabalho, diminuição de salário, humilhação e descrédito perante colegas de trabalho, negação de apoio técnico para a realização das tarefas, negação de acesso a formação e valorização profissional, e, eventualmente, por fim, ao despedimento.

Ao nível das organizações: degradação das relações informais entre as vítimas e colegas e chefias; diminuição da satisfação profissional em todos os grupos da organização; degradação generalizada das interações entre o coletivo de trabalho e chefias; quebras de produtividade.

Adaptado de CITE (2003)

Vitimização secundária

Em alguns contextos e dimensões da vida social (...), as pessoas, em maior ou menor grau, têm necessidade de acreditar que o mundo é justo e, deste modo, acreditar que cada pessoa tem o que merece, ou que “as coisas boas acontecem a pessoas boas” e “as coisas más acontecem às pessoas más”. Este fenómeno de descredibilização ou derrogação da vítima tem um carácter funcional e adaptativo, tendo sido identificado em situações de vitimação muito diversas, incluindo com vítimas de assédio sexual. Quando as mulheres resistem e questionam a naturalidade das imposições do sexo masculino, é a sua própria credibilidade que é colocada em causa e sob suspeita – não a da pessoa que assedia ou da entidade (empresa, instituição, organização) que permite tais comportamentos. Desta forma, as pessoas tendem a culpabilizar as vítimas de assédio sexual, responsabilizando-as pelo controle da situação de assédio e desvalorizando a sua experiência, aumentando assim os danos e sofrimentos causados.

(Múrias et al., 2015)

Custos organizacionais

Segundo a Ordem dos Psicólogos Portugueses, o *stress* laboral e a perda de produtividade nas empresas têm custos, diretos e indiretos, na ordem dos 300 milhões de euros (OPP, 2014: 13)



› A violência no trabalho é um dos cinco fatores – a par do álcool, do stress, do tabaco e do HIV – que mais afetam a saúde e bem-estar das pessoas trabalhadoras em todo o mundo (Cruz e Klinger, 2011).

› As conclusões do Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER) promovido pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2010) sugerem que as empresas europeias recorrem a ações formais (baseadas em políticas ou procedimentos) para abordar tanto questões gerais de segurança e saúde no trabalho como riscos psicossociais, recorrendo igualmente a ações menos formais, em especial quando se trata de riscos psicossociais.

› A violência, a ameaça de violência, a intimidação e o assédio são referidos como motivo de “muita ou alguma preocupação” pelas empresas europeias, verificando-se as percentagens mais elevadas nos setores da saúde, ação social e educação.

› Este inquérito revelou que mais de dois terços dos dirigentes na área de segurança e saúde no trabalho, dos serviços públicos portugueses, se preocupam com a existência de comportamentos violentos, como o assédio ou a intimidação, apesar de apenas uma ínfima parte destes serviços ter implementado um procedimento formal de resposta ou denúncia.

Procedimentos formais de gestão de riscos psicossociais

Os procedimentos mais formais da gestão de riscos psicossociais parecem estar generalizados apenas em alguns países do norte da Europa (como a Irlanda, a Holanda e o Reino Unido e os países escandinavos), em grandes empresas e nos sectores público, financeiro, da educação, da saúde e da ação social. [...]

[Porém,] menos de um terço declara ter procedimentos implementados para lidar com a intimidação ou assédio (30%), violência relacionada com o trabalho (26%).

(EU-OSHA, 2010: 2, 8)

Princípios e metodologias

Como proceder?



Enquadramento europeu de combate ao assédio

A Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho, quer nos seus considerandos quer no seu articulado equaciona o assédio enquanto discriminação em função do género.

No seu considerando 6), transposto para o art.º 2.º:

O assédio e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constituem discriminação em razão do sexo para efeitos da presente directiva.

› As preocupações com a discriminação em matéria de emprego e profissão remontam a 1958, ano da adoção da Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1958).

› A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) da Organização das Nações Unidas (ONU, 1979) preveniu os Estados para assegurarem o direito ao trabalho, com as mesmas possibilidades e estabilidade de emprego, a homens e a mulheres.

› A violência em contexto profissional foi denunciada pelas mulheres migrantes, tendo a sua vulnerabilidade e necessidade de proteção contra o assédio sexual sido declaradas na Convenção n.º 169 da OIT (1989), que impôs aos Estados a eliminação de todas as formas de discriminação laboral.

› A Declaração e Ação de Pequim (ONU, 1995) consideraram o assédio sexual e a intimidação no local de trabalho formas graves de violência e discriminação em todo o mundo que minam a dignidade das mulheres, violando, dificultando ou anulando o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais, constituindo-se um obstáculo à concretização dos objetivos de igualdade, desenvolvimento e paz.

**No considerando 7),
consagrado no art.º 26.º:**

Neste contexto, os empregadores e os responsáveis pela formação profissional deverão ser incentivados a tomar medidas para combater todas as formas de discriminação em razão do sexo e, em especial, medidas preventivas contra o assédio e o assédio sexual no local de trabalho, no acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira, de acordo com as legislações e práticas nacionais.

(Parlamento Europeu e Conselho,
2006: 204/23)



- › Com o reconhecimento que o assédio sexual afeta a dignidade da mulher e do homem no trabalho, a União Europeia recomendou aos Estados-Membros a adoção de um código de conduta ou de boas práticas.

Códigos de boas práticas

A adoção de um código de boas práticas, com a consequente difusão através de canais de comunicação e informação, contribui para a consciencialização das situações de violência por toda a organização, permitindo:

- Estabelecer uma política de prevenção de violência no trabalho, definindo e proibindo comportamentos de violência, intimidação e assédio (moral e sexual) nos códigos deontológicos;
- Assegurar um ambiente de trabalho isento de violência, responsabilizando toda a organização pela sua prevenção (entidade empregadora, dirigentes, profissionais, clientes, etc.);
- Formar e sensibilizar contra a violência no trabalho: durante o recrutamento, na integração inicial na empresa e/ou no desenvolvimento da carreira;
- Criar mecanismos internos de receção e investigação de denúncias e participações, garantindo a confidencialidade, objetividade e independência;
- Zelar pelos direitos das pessoas trabalhadoras, assegurando o aconselhamento e o apoio psicológico e jurídico às vítimas e impedindo retaliações ou represálias contra quem tenha denunciado situações de violência, intimidação e assédio moral ou sexual;
- Reprovar e censurar todos os comportamentos violentos e persecutórios, garantindo a sanção das infrações.

(Múrias et al., 2015)

Com quem?

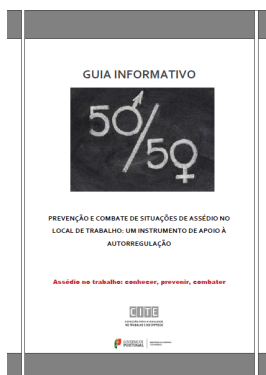
Instituições e pessoas a envolver

Acordo-quadro

O Acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, assinado pelos parceiros sociais europeus (entre as confederações patronais e sindicais), alargou o convite para a adoção de uma política de tolerância zero relativamente à violência no trabalho às empresas europeias dos países candidatos à adesão à UE (Comissão Europeia, 2007)

› A prevenção da violência no trabalho deve ser potenciada através do diálogo social, incluindo os acordos coletivos de trabalho e a negociação coletiva, quando aplicável à autarquia, ao setor ou a nível nacional (CITE, 2013).

› Sempre que exequível, a prevenção da violência no trabalho deve envolver a participação formal ou informal dos serviços de segurança e saúde no trabalho. A participação formal ou institucional exige a criação de órgãos formais, em consonância com os enquadramentos legais nacionais e as tradições sociais, o que depende muito da dimensão da entidade (EU-OSHA, 2010).



› A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) editou recentemente um guia de boas práticas que as entidades empregadoras devem adotar (2013). É um referencial com o mínimo que é possível fazer para que as organizações encetem uma estratégia que as defenda do assédio.

› A nível externo, as autarquias devem envolver:

_ Entidades públicas: Ministério Público do Tribunal do Trabalho; Polícia de Segurança Pública (PSP), Guarda Nacional Republicana (GNR) e Polícia Judiciária (PJ);

_ Parceiros sociais: ordens profissionais; associações patronais, sindicatos e associações sindicais, sindicalistas;

_ Organizações não-governamentais ou da sociedade civil: associações de defesa dos direitos humanos, associações de mulheres; associações de apoio a vítimas; associações de imigrantes; associações juvenis; associações de desenvolvimento local.

› A nível interno, as autarquias devem envolver:

_ Órgãos deliberativos e executivos: presidente, vereadoras e vereadores, deputadas e deputados, dirigentes, gerentes, diretoras e diretores, gestoras e gestores;

_ Departamentos de recursos humanos, comissões ou representantes de segurança e saúde no trabalho ou empresas de consultoria: incluindo todas as categorias profissionais que intervêm na prevenção e resolução de violência e conflitos laborais, nomeadamente, profissionais de psicologia, de serviço e ação social, de enfermagem, segurança e medicina no trabalho, de gestão, de formação, juristas, conselheira ou conselheiro para a Igualdade;

_ Classe trabalhadora: comissões de trabalhadores ou trabalhadoras, delegadas e delegados sindicais, quadros superiores, quadros médios, mestres, chefes de equipa, profissionais altamente qualificadas/qualificados; profissionais qualificadas/qualificados; profissionais semiqualicadas/qualificados, profissionais não qualificadas/qualificados, praticantes e aprendizes.

Instrumentos

A que recorrer?

› Para prevenir a violência no trabalho, as autarquias podem adotar códigos de boas práticas que permitam materializar uma abordagem global e integrada de proteção da dignidade da pessoa trabalhadora, construindo um ambiente de trabalho digno, seguro e sadio.

› Em anexo a este guia (ver Anexo), apresentamos um modelo de código de boas práticas, adaptado do Código de conduta no domínio da luta contra o assédio sexual anexo à Recomendação da Comissão (92/131/CEE), de 27 de novembro de 1991, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho (Comissão Europeia, 1991). Esta adaptação foi elaborada em conformidade com a legislação europeia, já transposta para a legislação nacional, podendo ser aplicada a nível local. No entanto, é de especial importância que as autarquias de pequena e média dimensão adaptem algumas das orientações práticas às suas necessidades específicas.

› Estes instrumentos devem explicitar no seu articulado os atos e comportamentos considerados como violência, bem como os mecanismos e procedimentos, formais e informais, de denúncia, de investigação, de sanção e de apoio às vítimas destes atos.

› Para poderem adotar as medidas de prevenção e proteção adequadas à realidade, as autarquias devem implementar uma política de avaliação de riscos. Neste sentido, é fundamental questionar: os comportamentos violentos experienciados na organização (incluindo a ameaça, a agressão, a intimidação, o assédio moral ou sexual, e episódios de stalking/perseguição ou de violência em relações de intimidade); o ambiente de trabalho e as relações profissionais; os mecanismos e procedimentos de denúncia, investigação e sanção de uma situação de violência; a formação (conhecimentos,

competência e capacidade de ação) de profissionais para lidar com situações de violência e a existência de serviços internos de resposta e aconselhamento ou encaminhamento para estruturas externas de apoio a vítimas.

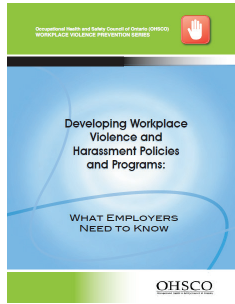
- › São vários os instrumentos a que se pode recorrer para se proceder a uma avaliação de riscos relacionados com a violência no trabalho. Estes podem assumir a forma de questionários (intercalando perguntas abertas com perguntas fechadas) ou a forma de check-list ou lista de indicadores, permitindo tanto aferir informação num momento inicial de avaliação como num momento posterior de monitorização.

Instrumentos de diagnóstico

- › Uma política de gestão de riscos implica um processo de recolha de informação através do recurso a inquéritos, questionários, grelhas de avaliação, lista de indicadores e outros instrumentos, enquanto medida preventiva de minimização do risco de violência no trabalho.
- › De seguida, apresentam-se alguns instrumentos, simples, curtos e de autopreenchimento, que possibilitam às autarquias a recolha de informação pertinente para a gestão de riscos relativa a diferentes formas de violência (interna ou externa) relacionada com o trabalho: incluindo a ameaça, a agressão, a intimidação, o assédio moral ou sexual, episódios de perseguição e/ou de violência em relações de intimidade.

Questionário sobre violência no trabalho

- › Para garantir o consentimento informado de qualquer inquérito, deve-se explicitar na sua introdução a finalidade, os objetivos e a quem se destina a recolha de informação, bem como a forma de tratamento dos dados e de divulgação dos resultados. Para garantir a fiabilidade da informação, devem ser definidas, em jeito de glossário, na introdução ou na apresentação das próprias questões, as formas de violência abordadas. Deve haver sempre a preocupação de garantir o anonimato e a confidencialidade da participação das pessoas.



› O questionário aqui apresentado foi adaptado do inquérito desenvolvido pela Ontario Safety Association for Community and Healthcare (Associação para a Segurança na Comunidade e nos Cuidados de Saúde de Ontário, sendo um instrumento referenciado pelo Occupational Health & Safety Council of Ontario (Conselho para a Segurança e Saúde Ocupacional do Ontário) (OHSCO, 2010a).

Exemplo de glossário

- **Ameaça:** gesto, sinal, palavra ou qualquer outro ato simbólico, que provoque medo ou inquietação e obrigue uma pessoa a fazer algo que não queria para evitar um mal injusto e grave contra a vida, a integridade física, a liberdade pessoal, a liberdade e autodeterminação sexual ou bens patrimoniais de considerável valor.
- **Agressão física:** qualquer comportamento físico com a intenção de infligir dano ou lesão corporal ou causar prejuízo a uma pessoa, indo contra a sua vida ou integridade física.
- **Assédio moral:** qualquer conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceite pela sociedade e que, em razão da sua repetição ou sistematização, atente contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.
- **Assédio sexual:** qualquer comportamento indesejado de natureza sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o intuito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.
- **Intimidação:** qualquer ato, gesto, sinal ou palavra, através do qual uma pessoa tenta gerar medo noutra pessoa para que esta faça o que aquela quiser.
- **Perseguição:** ameaçar repetidamente alguém, seguindo a pessoa, forçando comunicações indesejadas ou informando-a de que está a ser intencionalmente observada, fazendo-a temer pela sua segurança.
- **Violência em relações de intimidade:** padrão de comportamento utilizado por uma pessoa para controlar ou exercer poder sobre outra com a qual mantém ou manteve um relacionamento íntimo. Tal padrão de comportamento pode incluir violência física, intimidação sexual, emocional e psicológica, abuso verbal, perseguição e o uso de meios tecnológicos para assediar ou controlar.

› INCIDENTES NO TRABALHO

Sim **Não**

Alguma vez foi alvo de ameaça/agressão física/assédio/perseguição enquanto trabalhava nesta organização?

Se respondeu sim, descreva o incidente
[pergunta aberta]

Sim **Não**

Reportou o incidente?

A quem?

Dirigente ou chefia

Delegada ou delegado sindical

Sindicalista

Comissão de Trabalhadores/as

Comissão de Segurança
e Saúde no Trabalho

Representantes de Segurança
e Saúde no Trabalho

Outra pessoa

Como?

Oralmente

Por escrito

Quem a/o ameaçou agrediu, assediou ou perseguiu?

Cliente

Membro do público

Colega

Companheiro/a ou ex-companheiro/a

Dirigentes ou chefia

Outra pessoa

Na sua opinião, que medidas devem ser tomadas para tornar o seu local de trabalho mais seguro?
[pergunta aberta]

› REPORTAR INCIDENTES NO TRABALHO

Sim **Não**

É obrigatório reportar ameaças ou atos de violência ocorridos no seu local de trabalho?

Se sim, tem medo de sofrer alguma represália ou retaliação?

Existem mecanismos internos de recepção de denúncias?

Existem mecanismos internos de recepção de denúncias?

A sua chefia investiga prontamente os incidentes reportados?

A sua chefia sanciona prontamente as infrações?

A polícia ou serviços de emergência são imediatamente chamados quando é denunciado um crime?

Existem serviços de aconselhamento e apoio a pessoas-alvo ou testemunhas de violência no trabalho?

Comentários:

[pergunta aberta]

› SENSIBILIZAÇÃO E FORMAÇÃO

Sim **Não**

Sabe como, e a quem, reportar uma ameaça ou um incidente violento?

Recebeu formação para identificar/reconhecer, prevenir ou responder a situações de violência no trabalho?

Sente que tem preparação para lidar com uma ameaça ou uma situação violenta?

Recebeu formação ou informação sobre violência doméstica no seu local de trabalho?

Comentários:

[pergunta aberta] (aqui pode acrescentar outras questões sobre formação em contexto de trabalho, como, por exemplo, o modo de pedir ajudar, o modo de atenuar a situação, o modo de transmitir informação sobre um determinado comportamento de algum/alguma cliente, etc.)

› QUESTÕES ESPECÍFICAS COM O CONTEXTO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO

	Sim	Não	N/A
Se trabalha em contexto de rua, tem acesso a algum destes apoios auxiliares?			
Informação prévia sobre a vizinhança ou o bairro em geral			
Assistência policial em situações de risco			
Telemóvel, walkie-talkie ou radiotransmissor			
Uma pessoa de contacto			
Informação específica sobre o histórico de violência ou de problemas comportamentais de determinada pessoa			
Assistência atempada quando um problema é reportado			
Existem outros auxílios que considere que protegem a sua segurança? Se sim, por favor, especifique de seguida: [pergunta aberta]			

Check-list sobre informações sobre mecanismos e procedimentos de denúncia, investigação e sanção

- Em caso de violência, intimidação e/ou assédio, moral e sexual, no trabalho, qual o conhecimento que tem sobre os procedimentos de denúncia, investigação e sanção da situação?
- Detém informações sobre como e a quem se deve dirigir para participar uma denúncia?
- Detém informações sobre a garantia de confidencialidade das formas e meios de participação (e.g.: formulário online, indicação de uma pessoa representante do pessoal, conselho de ética, entidade externa, etc.)?
- Detém informações sobre funções, papéis e responsabilidades atribuídas à entidade empregadora, a dirigentes, chefias/ pessoas supervisoras, colegas de trabalho para aferir dos deveres das pessoas envolvidas na situação de violência denunciada?
- Detém informações sobre como e quando a investigação deve ser conduzida?
- Detém informações sobre o que deve ser objeto de investigação?
- Detém informações sobre organizar uma tramitação da investigação (descrição pormenorizada)?
- Detém informações sobre quando deve ser arquivado o processo?
- Detém informações sobre as sanções que devem ser aplicadas à infração apurada?

Adaptado de OMLOHSB (2010)

Alguns indicadores de monitorização

- › Para sua autorregulação, as autarquias podem definir listas de indicadores para a monitorização das políticas e dos programas de prevenção e combate à violência no trabalho que estejam a ser implementados.

- › A divulgação da informação é um processo essencial para um efetivo reconhecimento destas políticas e programas de prevenção. Todas estas informações devem ser do conhecimento de toda a equipa de profissionais, especialmente dos departamentos de recursos humanos, das comissões ou representantes de segurança e saúde no trabalho, delegadas e delegados sindicais ou empresas de consultoria (quando o serviço for contratado externamente).

- › De acordo com o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014 -2017 (V PNPCVDG) (PCM, 2013), os municípios têm uma responsabilidade acrescida na prevenção e combate à violência doméstica e de género.

- › Para além de ter a obrigação de agir de modo adequado perante incidentes específicos ou de implementar medidas de prevenção, é do interesse da autarquia, enquanto entidade empregadora, saber reconhecer sinais de violência nas relações de intimidade, avaliar o potencial risco da vítima, de colegas de trabalho e de outras pessoas presentes, além de elaborar medidas e métodos de procedimento para controlar os riscos.

- › Ao aplicar medidas relacionadas com a segurança pessoal ou ao encaminhar para os recursos comunitários adequados, promove-se uma força de trabalho mais saudável e mais produtiva, além de prevenir ferimentos graves e/ou outras fatalidades (OHSCO, 2010b).

- › Neste sentido, propomos também algumas grelhas de indicadores apropriados à sinalização em contexto de trabalho de situações de violência nas relações de intimidade e à avaliação e gestão de risco relativamente a este tipo de violência. Estas grelhas foram adaptadas do Guia para o atendimento a mulheres em situação de violência: compreendendo a problemática para uma melhor intervenção (RAMSV, 2013), da Rede de Apoio a Mulheres em Situação de Violência do Montijo, e do manual Domestic violence doesn't stop

when your worker arrives at work: What employers need to know to help do Conselho para a Segurança e Saúde Ocupacional de Ontário (OHSCO, 2010b).

Indicadores em caso de violência nas relações de intimidade

Como identificar uma situação de violência nas relações de intimidade?

Uma colega de trabalho pode estar a ser alvo de violência doméstica, mas ter dificuldade em revelar ou denunciar essa situação. Nestas circunstâncias, se se identificarem indícios de violência, pode aconselhar-se a pessoa a procurar uma estrutura de apoio à vítima. Deve ter-se em consideração, entre outros indícios:

- _ Feridas na cabeça, face, pescoço, tórax, braços ou pernas
- _ Não procura de assistência médica
- _ Explicação inconsistente para o tipo de feridas
- _ Sintomatologia dolorosa sem causa aparente
- _ Problemas psicológicos, como depressão, ideação suicida, ansiedade, desordens de sono
- _ Não estar na posse dos seus documentos pessoais

Exemplos de Perguntas diretas

- Conta-me lá como é que arranjaste estas lesões?
- Alguma vez sentiste medo do teu companheiro ou marido?
- O teu companheiro perde a cabeça contigo muitas vezes?
- O teu companheiro consome drogas ou álcool em excesso?
- O teu companheiro alguma vez ameaçou magoar-te, destruiu ou partiu coisas de que gostas, magoou-te ou bateu-te?

Adaptado de RAMSV (2013)

a) Perante a suspeita de violência nas relações de intimidade: o que fazer?

Antes de fazermos perguntas diretas, devemos começar por fazer perguntas mais abertas, como por exemplo:

- _ Como é o ambiente em casa? Como é a relação familiar?
- _ Quais as preocupações domésticas atuais?

› Outra técnica que, também, pode ser útil na abordagem em situação de violência nas relações de intimidade é a **universalização**, ou seja, proceder a questões sobre violência que normaliza a experiência e quebra o sentimento de isolamento da vítima:

_ “Muitas mulheres vivem com companheiros que as assustam...”

_ “A violência doméstica ou nas relações de intimidade é tão comum, mas não faço ideia de como é que reagiria se fosse comigo...”

Passos para motivar a procura de apoio

Explorar a frequência das agressões

- Foi a primeira vez?
- É frequente este tipo de situação?

Apoiar e validar a experiência da vítima

- Não é culpa tua.
- Não estás só.
- Deves defender-te.
- O que gostavas de fazer a este respeito?
- Como te sentes com isto?

Adaptado de RAMSV (2013)

b) Perante a confirmação da existência de violência nas relações de intimidade

É muito provável que a pessoa com quem estamos a falar já tenha procurado ajuda, mas também é provável que a ajuda que conseguiu não tenha sido a que necessitava, ou que se tenha sentido pressionada a fazer algo para o qual não estava preparada. A intervenção será vantajosa se conseguirmos estabelecer uma relação não culpabilizante e respeitadora da avaliação que ela faz da situação (Martins et al., 2008), motivando-a para a procura de uma estrutura local de apoio à vítima.

c) Perante a negação da existência de violência nas relações de intimidade

Apesar de existir grande suspeita de que a colega possa estar a ser vítima de violência nas relações de intimidade ou doméstica, esta pode negar a existência da agressão. Perante este cenário não se deve sentir que a intervenção não teve sucesso. Muitas vezes, as vítimas ficam em maior risco quando tentam agir. Devem ser elas a escolher o tempo certo para agir, de qualquer forma fica com o conhecimento de que há quem a possa ajudar.

Quanto à segurança no local de trabalho

O risco pode ser definido como a probabilidade de ocorrer algo adverso ou perigoso (Martins et al., 2008). Para aumentar a segurança no local onde trabalha, uma vítima de violência nas relações de intimidade deve:

- _ Informar a sua chefia ou a pessoa superior hierarquicamente do que se passa
- _ Pedir a colegas para registar as pessoas que lhe telefonam para o local de trabalho
- _ Informar, uma ou mais pessoas, sobre os trajetos e transportes públicos usados
- _ Mudar de itinerários em relação aos que fazia quando vivia com a pessoa que a agride
- _ Planear o que fazer depois de sair do local de trabalho e informar uma ou mais pessoas do que vai fazer.

Quanto à segurança numa situação de crise ocorrida no local de trabalho

Alguns episódios de violência em relações de intimidade podem implicar o afastamento da vítima do seu trabalho para proteção e segurança de todas as pessoas que trabalham ou frequentam o local. São as designadas situação de crise e ocorrem quando a situação vivenciada parece ameaçar ou pôr em perigo a integridade física e/ou psicológica da pessoa, que se pode encontrar sem grande capacidade para lidar com as circunstâncias.

- › Para identificar estes momentos, pode realizar-se uma análise rápida que permita responder a três questões fundamentais:

Grau de violência

- _ A vítima é perseguida?
- _ Corre risco de vida?
- _ Tem marcas de agressão visíveis?

Capacidade para ultrapassar a situação

- _ A vítima tem medo de voltar para casa?

- _ Acha que está em perigo?
- _ Pede ajuda para sair de casa?
- _ Há perigo de suicídio?

Indicadores de risco agravado em caso de violência nas relações de intimidade

- História da violência anterior
 - Escalada da violência
 - Violência sexual
 - Acesso ou posse de armas
 - Ameaças de homicídio, suicídio ou ambas
 - Abuso de álcool ou drogas
 - Sentimento de posse e ciúme
 - Indicadores psicopatológicos no agressor
 - Perseguição ou *stalking*
 - Tentativa de separação ou rutura da relação
 - Apresentação de queixa criminal
 - Audiências judiciais
 - Visitas no âmbito das responsabilidades parentais
 - Notificações judiciais e de outros serviços oficiais
 - Violação de medidas judiciais
- Adaptado de RAMSV (2013)

Apoio após o acontecimento traumático

- _ Foi ou necessita ser assistida por profissional de saúde?
- _ Tem apoio de familiares, pessoas amigas, vizinhança?
- _ Apresentou queixa?

› Os momentos especialmente críticos em que o risco pode ser agravado são momentos interpretados pela pessoa agressora como desafios à sua autoridade e poder: ao perceber a sua perda de controlo, pode procurar reforçar o seu domínio através do agravamento da intimidação e da violência (AMCV, 2013).

› Nestas circunstâncias, a avaliação de risco deve ser feita por especialistas, com o recurso a instrumentos cientificamente validados. A avaliação e a gestão de risco deve ser um processo contínuo e dinâmico e ter em conta as especificidades de cada vítima, bem como de outras pessoas, potenciais vítimas colaterais, como familiares, pessoas amigas ou colegas de trabalho. Esta recolha de informação pode ser feita por diversas organizações, de acordo com as competências específicas, em articulação estreita, concertada e protocolada (AMCV, 2013).

› Nestas circunstâncias, é essencial o encaminhamento da vítima para estruturas de apoio especializadas e a elaboração de um Plano de Segurança. Uma conversa simples com a vítima, explorando aspetos práticos, pode ser suficiente para assegurar a sua proteção.

› Um **Plano de Segurança** deve incluir:

- _ Contacto de uma organização de apoio a vítimas de violência doméstica

- _ Números de emergência, tais como 112, 144 e 800202148

- _ Medidas de segurança na residência

- _ A identificação de um lugar seguro, onde, em caso de perigo, a vítima possa recorrer

- _ A identificação e o contacto da rede natural de suporte

- _ Acesso rápido a dinheiro, medicamentos e documentos importantes

Como abordar uma pessoa que é agressora?

A violência nas relações de intimidade transforma-se em violência no trabalho quando ocorre ou afeta o local de trabalho. Nomeadamente, quando vítima e agressor partilham o mesmo local de trabalho. Nestas situações, deve-se intervir. Contudo, abordar a pessoa agressora pode parecer difícil. Assim, apresenta-se também uma check-list de motivações ou argumentário para superar a hesitação para agir e não ser mera testemunha.

Check-list para intervir junto da pessoa agressora

- Escolher um local apropriado e uma hora adequada para discutir o assunto a fundo.
- Abordar a pessoa quando ela estiver calma.
- Confrontar diretamente a pessoa, descrevendo-lhe aquilo que tem observado.
- Realçar que considera aquele comportamento inapropriado.
- Evitar fazer comentários ou julgamentos morais sobre a pessoa: centrar-se no comportamento violento.
- Não validar as tentativas de culpar a vítima ou outras pessoas pelo seu comportamento: reforçar que o comportamento violento é da responsabilidade da pessoa que age/agride!
- Centrar a conversa nas suas preocupações com a segurança e integridade física da vítima.
- Aconselhar a pessoa a procurar ajuda especializada para evitar comportamentos abusivos.
- Nunca discutir com a pessoa sobre os comportamentos abusivos nem intervir fisicamente. Uma abordagem que leve a discussões ou confrontos pode piorar a situação e aumentar o risco para a vítima.
- Informar a sua chefia ou a pessoa superior hierarquicamente sobre a situação.
- Chamar a polícia se a segurança da vítima estiver em risco.
- Não se intrometa numa agressão. Em caso de emergência, chame a polícia!

Adaptado de OHSCO (2010c)

› ARGUMENTÁRIO PARA A AÇÃO

PONTOS DE PREOCUPAÇÃO	PONTOS DE CONSIDERAÇÃO
Sente que não lhe diz respeito.	Pode ser uma questão de vida ou de morte. A violência nas relações de intimidade é um crime público.
Não sabe como abordar a questão.	Pode começar dizendo que se preocupa com a situação.
A sua intervenção pode piorar a situação.	Não intervir pode legitimar o abuso e piorar a situação.
Não é assim tão grave para chamar a polícia.	A polícia tem formação adequada para intervir em estreita articulação com outras estruturas de apoio especializadas.
Tem medo de ser alvo de ameaças.	Aborde a questão discretamente. Avise a polícia no caso de ser alvo de ameaças.
Acha que se a vítima está bem na relação porque não sai de casa.	A vítima pode não ter o apoio de que necessita.
Tem medo que a pessoa fique zangada consigo.	Talvez, mas tem a oportunidade de lhe oferecer a sua ajuda.
Ambas as pessoas são suas amigas.	Uma pessoa amiga está a ser alvo de violência e vive com medo.
Acha que se a pessoa quisesse mudar, já lhe tinha pedido ajuda.	Talvez essa pessoa tenha vergonha em pedir ajuda.

O que deve fazer a autarquia enquanto entidade empregadora?

Se uma autarquia tiver conhecimento de que pode estar a decorrer uma situação de violência nas relações de intimidade entre o seu pessoal técnico ou dirigente, deve tomar medidas para minimizar o risco. Essas medidas dependem das circunstâncias de cada situação e têm por finalidade evitar um incidente no local de trabalho.

Check-list para intervir em situações de violência nas relações de intimidade

- Elaborar uma declaração clara de que qualquer ato de violência nas relações de intimidade não será tolerado no local de trabalho.
- Oferecer oportunidades regulares de formação para as chefias e as pessoas trabalhadoras sobre a violência nas relações de intimidade e as estruturas de apoio disponíveis na comunidade.
- Disponibilizar folhetos e outros materiais informativos sobre os recursos disponíveis para vítimas nas casas de banho, nas salas de espera e no portal de internet da autarquia.
- Divulgar as linhas telefónicas para o relato de potenciais situações de risco.
- Definir procedimentos e medidas de proteção a vítimas e de responsabilização dos agressores, se estes forem funcionários da autarquia, a serem tomadas quando se tem conhecimento de um incidente, ameaça ou situação de violência nas relações de intimidade.
- Garantir, dentro do possível, a confidencialidade no relato de situações de violência nas relações de intimidade (reconhecendo que, em certas circunstâncias, a autarquia pode fornecer algumas informações de modo a cumprir o seu dever de proteger as pessoas trabalhadoras e assegurar que todas as vítimas compreendem estes condicionamentos).
- Garantir a segurança das vítimas no local de trabalho, o que inclui a elaboração de um plano de segurança no local de trabalho.
- Elaborar provisões de afastamento autorizado que permita que a vítima possa lidar com assuntos legais, procura de habitação, cuidados dos filhos - e tirar tempo para se recuperar.
- Elaborar regulamentos para pagamento de tempo ausente do trabalho, afastamento do trabalho por um período de tempo extensivo e opções de realocação para trabalhadores que enfrentam situações de violência nas relações de intimidade.
- Disponer de planos alternativos de trabalho, ex. flexibilidade de horário, mudança do início e fim do dia de trabalho; transferência para um local de trabalho diferente, etc.
- Elaborar um guia prático com estratégias para lidar com os agressores (sejam trabalhadores ou visitantes).

Adaptado de OHSCO (2010b)

Boas práticas. Que exemplos?

- › Uma boa prática resulta de uma ideia, preferencialmente inovadora, que se apresenta como solução para um determinado problema, num determinado contexto, devendo ser reconhecida com base numa experiência participada bem sucedida e que foi além do cumprimento da lei.

Tipologias de boas-práticas

- _ Recolha de informação e produção de dados
- _ Advocacy, consciencialização e mobilização da comunidade
- _ Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas
- _ Capacitação de agentes estratégicos
- _ Integração da Violência de Género/Igualdade de Género nas práticas autárquicas e na prestação de serviços à comunidade

Recolha de informação e produção de dados



http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_001_04.html

Com a finalidade de dispor de informação objetiva e atualizada sobre o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal que suportasse a ação das autoridades públicas (mas também das entidades empregadoras, pessoas trabalhadoras e suas representantes), a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) promoveu, em 2015, a realização do segundo inquérito nacional sobre assédio no trabalho. O estudo verificou a existência de números, tanto do assédio sexual como moral, muito expressivos e superiores aos que se verificam na média dos países europeus, sendo mais frequentemente praticado por superiores hierárquicos/as e chefias diretas sobre pessoas numa posição hierárquica inferior na organização (Torres et al., 2016). Este estudo envolveu várias entidades parceiras, como a Câmara Municipal de Lisboa, a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), a Ordem dos Advogados, o Centro de Estudos Judiciários (CEJ) ou a Norwegian Association of Local and Regional Authorities (entre outras) no intuito de promover a reflexão e o debate sobre a realidade encontrada com as partes interessadas. Posteriormente, os resultados foram apresentados e divulgados à comunidade, através dos meios de comunicação social e em seminários abertos ao público.

Advocacy, consciencialização e mobilização da comunidade



<http://assediosexual.umarfeminismos.org/>

A Câmara Municipal de Lisboa apoiou a campanha multimédia “Assédio Sexual é Violência, Direito ao trabalho com dignidade!”, promovida pela UMAR no âmbito do projeto “Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades. Construir uma Cultura de Prevenção e Intervenção”. A campanha pretendeu dar visibilidade e situar a problemática do assédio sexual no tecido económico, social e cultural, recorrendo a técnicas específicas para os diversos agentes no terreno e para a sociedade no geral, nomeadamente através de meios impressos (produção de um kit informativo que incluía folhetos, postais, cartazes e uma publicação informativa) e meios audiovisuais (produção de um spot publicitário, que contou com a participação de quatro figuras públicas portuguesas: a jornalista Fernanda Freitas, o cantor David Fonseca e as atrizes São José Lapa e Ana Brandão). O apoio da Câmara Municipal de Lisboa consistiu na cedência de mobiliário urbano para a exposição dos meios impressos em locais privilegiados no centro da cidade de Lisboa – afixação de cartazes nos principais eixos de circulação e de espaço de publicidade institucional para a visualização em canal nacional do referido spot. O lançamento da campanha na televisão pública portuguesa permitiu assinalar o dia 25



<http://www.cgtp.pt/informacao/propaganda/category/56-campanha-romper-com-o-assedio>
<https://www.ugt.pt/comissoes/comissoes-57?ano=2015&newsid=815>

de novembro, Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres. Para aumentar a visibilidade junto da população mais jovem, a campanha contou ainda com a distribuição gratuita de postais em estabelecimentos universitários (circuito Ensino), de restauração e de lazer (circuito Ócio) (Múrias et al., 2015). Estas atividades foram inscritas no I Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género da referida autarquia.

Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas

Os departamentos de mulheres das duas centrais sindicais portuguesas, nomeadamente a Comissão de Mulheres da União Geral de Trabalhadores (CM/UGT, 2015) e a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses, Intersindical Nacional (CIMH/CGTP-IN, 2015), têm apoiado todas as trabalhadoras (sindicalizadas ou não sindicalizadas) que têm recorrido aos seus gabinetes de apoio jurídico por denúncia de assédio moral ou sexual. Através da participação em projetos financiados, estas estruturas têm também incentivado a criação de parcerias estratégicas no intuito de promover a aplicação, pelas entidades públicas e privadas, do Acordo-quadro europeu sobre o assédio e violência no trabalho (Comissão Europeia, 2007), e a observância do Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho (CITE, 2013). Nomeadamente, promovendo, conjuntamente com as uniões de sindicatos, a inserção, em cláusulas específicas da contratação coletiva, da proibição de qualquer ato de assédio e de violência no local de trabalho (de ordem física, psicológica, moral e/ou sexual), resultante de condutas de chefias, colegas, clientes e/ou fornecedores. Publicaram ainda material informativo, guias e cartazes, de apoio à intervenção sindical, difundindo-o quer junto de sindicalistas, quer junto das suas associadas.

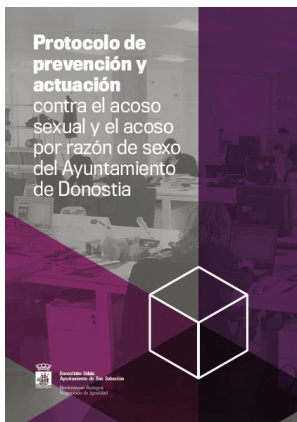
Capacitação de agentes estratégicos



<http://assediosexual.umarfeminismos.org/index.php/agenda-2/sensibilizacao/acoes-de-sensibilizacao>

No âmbito do projeto “Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades. Construir uma Cultura de Prevenção e Intervenção”, promovido pela UMAR, diversas autarquias da área metropolitana de Lisboa, como a Câmara Municipal de Lisboa, a Câmara Municipal de Cascais, a Câmara Municipal do Seixal, a Câmara Municipal de Loures e a Câmara Municipal de Odivelas, capacitaram, através de várias ações de sensibilização em sala em pequeno grupo, diferentes agentes estratégicos como dirigentes e profissionais da autarquia, delegadas e delegados sindicais e profissionais das entidades que compõem as redes sociais, reforçando competências para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho nos seus municípios. Estas ações foram inscritas na Estratégia Municipal para a Igualdade de Género de Cascais, no Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades do Seixal e no Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género de Lisboa.

Integração da Violência de Género/Igualdade de Género nas práticas autárquicas e na prestação de serviços à comunidade



https://www.donostia.eus/info/ciudadano/igualdad_plan.nsf/vowebContenidosId/NT000009A2?OpenDocument&idioma=cas&id=A374066376363&doc=D

As autarquias de Donostia/San Sebastian, Madrid, Granada, Burgos, Pamplona, Gijón, Barberà del Vallès (Barcelona), entre outras, aprovaram protocolos de atuação face a situações de assédio sexual com o objetivo de criar um ambiente de trabalho respeitador da diversidade das pessoas trabalhadoras e que favoreça a construção de relações laborais igualitárias. O protocolo de Donostia/San Sebastian resulta de um processo participativo e de debate promovido pela Comissão de Igualdade (constituída por representantes sindicais, pessoal técnico da área da prevenção dos riscos laborais – segurança e saúde no trabalho – e da área da igualdade, do departamento de recursos humanos e da conselheira ou conselheiro para a Igualdade) e responde à Lei Orgânica 3/2007 para a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens (LOIEMH) que obriga a administração pública espanhola a adotar um protocolo de atuação face a situações de assédio sexual (artigo 62). Se em Espanha esta medida corresponde ao cumprimento da lei, a sua transferência para a realidade portuguesa será considerada uma boa prática promotora de igualdade nas autarquias e na prestação de serviços à comunidade.

Referências bibliográficas

AMCV - Associação de Mulheres Contra a Violência. 2013. Avaliação e Gestão de Risco em Rede. Manual para Profissionais. Lisboa: AMCV.

AR - Assembleia da República. 2009. "Lei 7/2009: Aprova a revisão do Código do Trabalho". Diário da República, 30, Série I, de 12 de fevereiro de 2009: 926-1009. Disponível em <https://dre.pt/application/file/129757>.

CIMH/CGTP-IN. 2015. Guia de ação sindical: da prevenção ao combate do assédio no trabalho. Romper com o silêncio. Lisboa: Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses, Intersindical Nacional - CIMH/CGTP-IN.

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. 2003. Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. Lisboa:

CITE. Disponível em http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf.

CITE. 2013. Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação. Lisboa: CITE. Disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia225.html>.

CM/UGT. 2015. Assédio no local de trabalho: guia informativo. Lisboa: Comissão de Mulheres da União Geral de Trabalhadores, CM/UGT.

Comissão Europeia. 1991. "Recomendação da Comissão (92/131/CEE), de 27 de novembro de 1991, relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho", Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 49, de 24.2.92: 49/1-49/8. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0131&from=PT>.

Comissão Europeia. 2007. Comunicação da Comissão ao Conselho

e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro *européu sobre assédio e violência no trabalho*. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=PT>.

Cruz, Adrienne e Klinger, Sabine. 2011. *Gender-based violence in the world of work: overview and selected bibliography*. Geneva: International Labour Office. Disponível em http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_155763/lang--en/index.htm.

EU-OSHA. 2010. Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes (ESENER). Sumário. Bilbao: Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, EU-OSHA. Disponível em https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view.

FRA - Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2014. *Violence against women: an EU-wide survey. Main results*. Viena: FRA. Disponível em <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>.

Lisboa, Manuel et al. 2003. *Os Custos Sociais e Económicos da Violência Contra as Mulheres*. Lisboa: CIDM.

Martins, Medina Margarida et al. 2008. *Poder para mudar: como estabelecer grupos de suporte e de ajuda-mútua para vítimas e sobreviventes de violência doméstica*. Budapest: NANE. Disponível em http://www.coolabora.pt/pt/pag/viol_ncia_de_g_nero_e_direitos_humanos/32/.

Matos, Marlene; Granjeira, Helena; Ferreira, Célia; Azevedo, Vanessa. 2011. *Stalking: boas práticas no apoio à vítima. Manual para profissionais*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). Disponível em <https://www.cig.gov.pt/siic/2015/01/stalking-boas-praticas-no-apoio-a-vitima-manual-para-profissionais/>.

McCann, Deirdre. 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses*, Geneva: International Labour Office.

Múrias, Cláudia et al. 2015. *Agenda Feminista 2016. Assédio Sexual É Violência!*. Lisboa: UMAR.

OHSCO - Occupational Health and Safety Council of Ontario. 2010a. *Developing Workplace violence & harassment policy and programs: a toolbox*. Ontário: OHSCO. Disponível em <http://www.wsps.ca/Information-Resources/Topics/Violence-Harassment.aspx>.

OHSCO, 2010b. Domestic violence doesn't stop when your worker arrives at work: What employers need to know to help. Ontario: OHSCO. Disponível em http://www.osach.ca/products/resrcdoc/OHSCO_EmployerBooklet.pdf.

OHSCO. 2010c. A violência doméstica não acaba quando você sai para o trabalho: como obter ajuda ou apoiar um colega que precisa de ajuda. Ontario: Occupational Health and Safety Council of Ontario (OHSCO).

OIT - Organização Internacional do Trabalho. 1958. Convenção n.º 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra: OIT. Disponível em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/pd-conv-oit-111-emprego.html>.

OIT. 1989. Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais (n.º 169). Genebra: OIT. Disponível em http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312314:NO.

OIT. 2003. Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Genebra: ILO - International Labour Organization. Disponível em http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_107705/lang--en/index.htm.

OMLOHSB - Ontario Ministry of Labour Occupational Health and Safety Branch. 2010. Workplace violence and harassment: understanding the law. Ontário: OMLOHSB. Disponível em <http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/wpvh/>.

ONU - Organização das Nações Unidas. 1979. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. Nova Iorque: Assembleia Geral das Nações Unidas. Disponível em <https://dre.pt/application/file/83239>

ONU. 1995. Declaração e Plataforma de Acção de Pequim. Pequim: IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres das Nações Unidas. Disponível em <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>.

OPP. 2014. "Healthy Workplaces". Psis 21 Revista Oficial da Ordem dos Psicólogos Portugueses, 8, 13. Disponível em https://www.ordemospsicologos.pt/ficheiros/documentos/psis21_n8_web.pdf.

Parlamento Europeu e Conselho (2006), "Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação)", Jornal Oficial da União Europeia, L 204, de 26.7.2006: 204/23-204/36. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

RAMSV - Rede de Apoio a Mulheres em Situação de Violência. 2013. Guia para o atendimento a mulheres em situação de violência: compreendendo a problemática para uma melhor intervenção. Lisboa: RAMSV.

PCM - Presidência do Conselho de Ministros. 2013. "Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013: Aprova o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, 2014-2017", Diário da República, 253, 1.ª série, 31 de dezembro de 2013: 7017-7036. Disponível em <https://dre.pt/application/file/136551>.

Torres, Anália; Costa, Dália; Sant'Ana, Helena; Coelho, Bernardo; Sousa, Isabel 2016. Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Lisboa: CIEG/CITE. Disponível em http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_001_04.html.

ANEXO

Modelo de código de boas práticas

Modelo de código de boas práticas

Adaptado do Código de conduta no domínio da luta contra o assédio sexual anexo à Recomendação da Comissão (92/131/CEE), relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho (Comissão Europeia, 1991), este modelo foi elaborado em conformidade com a legislação europeia, já transposta para a legislação nacional, podendo ser aplicado a nível local. No entanto, é de especial importância que as autarquias de pequena e média dimensão adaptem algumas das orientações práticas às suas necessidades específicas.

Código no domínio da prevenção e combate contra o assédio sexual

1. Introdução

O presente código visa fornecer orientações de carácter prático aos municípios, relacionadas com a proteção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho. O código pode ser aplicado tanto nas autarquias, como no setor público – serviços municipalizados – ou no setor privado – empresas ou outras entidades empregadoras sediadas no município. Todas as entidades são instadas a seguir as recomendações contidas de forma mais adequada à sua dimensão e à sua estrutura.

O objetivo do presente código é impedir a ocorrência de assédio sexual e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas mais adequadas para resolver o problema e impedir a sua repetição. O código pretende, assim, encorajar a elaboração e a aplicação de políticas e de práticas que permitam criar ambientes de trabalho isentos de assédio sexual em que mulheres e homens respeitem mutuamente a sua integridade humana.

A literatura tem revelado que o assédio sexual é um problema grave para grande número de mulheres trabalhadoras na União Europeia e investigações levadas a cabo nos Estados-membros provaram que o assédio sexual no trabalho não é um fenómeno isolado. Pelo contrário, é bem evidente que, para milhões de mulheres na Europa comunitária, o assédio sexual constitui um aspeto desagradável e inevitável da sua vida profissional. Mesmo no topo da carreira continuam a ser alvo deste comportamento, incluindo o assédio praticado por clientes, utentes ou fornecedores ou praticado através das novas tecnologias da informação e comunicação, o que vem consolidar a necessidade de, no âmbito da intervenção do assédio sexual, conceber o local de trabalho de forma alargada, incluindo pessoas externas mas com as quais se mantêm relações profissionais. Os homens também podem ser vítimas de assédio sexual e devem, evidentemente, ter os mesmos direitos que as mulheres no que respeita à proteção da sua dignidade.

Alguns grupos específicos são especialmente vulneráveis ao assédio sexual. Investigações levadas a cabo em diversos Estados-membros, para além de documentarem a relação entre o risco de assédio sexual e a perceção que as vítimas têm da sua própria vulnerabilidade, documentam também uma relação com a vulnerabilidade percebida pela pessoa assediadora, sugerindo que as mulheres divorciadas e separadas, as mulheres jovens e as recém-chegadas ao mercado de trabalho, as que têm um contrato de trabalho precário ou irregular, as mulheres que ocupam postos de trabalho não tradicionais, as mulheres com deficiências, as lésbicas e ainda as pertencentes a minorias étnicas ou raciais estão expostas a um risco desproporcionado. Os homens homossexuais e os jovens são também vulneráveis ao assédio sexual. Mais do que uma discriminação, o assédio sexual no local de trabalho é uma violência de género, que se traduz na violação e desrespeito pelos Direitos Humanos, em particular, da dignidade da pessoa humana em contexto de trabalho. Mais do que uma conduta sexual, é um exercício de poder, uma manifestação abusiva das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens que conduziram à discriminação das mulheres, com base nos papéis sociais de género que estruturam as organizações e os locais de trabalho. Não pode, portanto, ser desvinculado de formas mais genéricas de desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio.

O assédio sexual perturba o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador sobre a saúde, a confiança, a capacidade de trabalho e o ren-

dimento das pessoas que o sofrem. A ansiedade e a tensão provocadas pelo assédio sexual levam geralmente as pessoas que dele são alvo a dar baixa por doença, a ser menos eficientes no trabalho ou a deixar o emprego para procurar trabalho noutra lugar. As pessoas trabalhadoras sofrem frequentemente as consequências nefastas do assédio sexual em si mesmo e os prejuízos a curto e a longo prazo para as suas perspetivas de carreira se forem forçadas a mudar de emprego. O assédio sexual tem também um impacto negativo sobre as testemunhas ou pessoas que dele têm conhecimento.

O assédio sexual tem também consequências nefastas para a entidade empregadora, uma vez que afeta diretamente a rentabilidade sempre que o pessoal dá baixa por doença ou se despede por motivo de assédio sexual, e para a eficácia económica sempre que a produtividade diminui devido à existência de um ambiente de trabalho em que a integridade das pessoas não é respeitada. No entanto, tem-se notado uma marcada transformação na forma como as mulheres reagem às situações de assédio sexual no local de trabalho. Essa mudança revela-se no sentido de uma menor passividade perante o assédio sexual, mostrando imediatamente o desagrado com a situação vivida e confrontando a pessoa autora do assédio sexual exigindo que não se volte a repetir, ou a demonstração de irritação e do carácter ofensivo daquilo que se viveu.

Por falta de visibilidade social, o assédio sexual constitui um obstáculo à integração laboral das mulheres, e demais grupos socialmente vulneráveis, sendo que a autarquia está empenhada em encorajar o desenvolvimento de ações para melhorar essa integração.

2. Definição

O assédio sexual significa um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho. Esta definição pode incluir quaisquer outros comportamentos indesejados do tipo físico, verbal ou não verbal.

Por conseguinte, há toda uma série de comportamentos que podem ser considerados como assédio sexual. O comportamento sexual é inaceitável se for indesejado, despropositado e ofensivo para a pessoa destinatária; se uma reação de rejeição ou de submissão de uma pessoa a tal conduta, vinda de qualquer profissional (incluindo dirigentes, chefias, pessoas hierarquicamente superiores ou colegas), for usada explícita ou implicitamente como fundamento de uma decisão que vai afetar o acesso dessa pessoa à formação profissional ou ao emprego, à continuidade no emprego, à promoção, ao salário ou

a qualquer outra decisão respeitante ao emprego e/ou se tal conduta gerar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou humilhante.

A característica essencial do assédio sexual é a de ser indesejado, cabendo a cada indivíduo determinar que comportamento entende como aceitável e o que entende como ofensivo. A abordagem sexual só se torna assédio sexual se for persistente e desde que a pessoa destinatária tenha mostrado claramente que considera essa conduta ofensiva, embora um único incidente de assédio possa constituir assédio sexual se for suficientemente grave. É a natureza indesejada desta conduta que distingue assédio sexual do comportamento amistoso, que é bem-vindo e retribuído.

3. A legislação e as responsabilidades da entidade empregadora

Um comportamento de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho podem ser contrários ao princípio da igualdade de oportunidade e de tratamento, na aceção dos artigos 1.º e 2.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação). Este princípio implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer direta, quer indiretamente, incluindo o assédio e o assédio sexual, bem como qualquer tratamento menos favorável em razão da rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo.

Também serão contrários à proteção dos direitos fundamentais e à promoção da igualdade e não discriminação, na aceção do artigo 4.º da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, adotada a 11 de maio de 2011, em Istambul, e em vigor desde 1 de agosto de 2014.

Em certas circunstâncias, e segundo a legislação nacional, o assédio sexual pode ser considerado um delito ou constituir uma infração a outras obrigações impostas por lei, designadamente as obrigações em matéria de saúde e segurança, ou qualquer obrigação, contratual ou não, que impenda sobre a entidade empregadora. Dado que o assédio sexual é uma forma de má conduta por parte de qualquer pessoa que trabalhe ou preste serviços numa dada organização ou local de trabalho, a entidade empregadora tem a responsabilidade não só de enfrentar a sua ocorrência do mesmo modo que enfrenta qualquer outra forma de má conduta de profissionais, mas também de ela própria se abster de assediar as pessoas que nela trabalham. Dado que o assédio sexual constitui um

risco para a saúde e para a segurança, a entidade empregadora tem a responsabilidade de tomar medidas tendentes a minimizar este risco tal como o faz com outros perigos. Posto que o assédio sexual gera frequentemente abuso de poder, a entidade empregadora pode ser responsabilizada pelo abuso de autoridade por ela delegada.

Este código, no entanto, encara o assédio sexual como um problema de discriminação de género. Segundo a legislação laboral, o assédio sexual é discriminação de género porque o sexo da pessoa destinatária é o fator que determina quem sofre assédio. Comportamentos de natureza sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho são já considerados, nalguns Estados-membros, como transgressões à legislação nacional sobre a igualdade de oportunidades e tratamento e a entidade empregadora tem a obrigação de envidar esforços no sentido de assegurar um ambiente de trabalho isento de comportamentos dessa natureza.

Uma vez que o assédio sexual ocorre frequentemente para além do estatuto das mulheres na hierarquia do emprego, as políticas mais propícias para combater o assédio sexual são provavelmente as que se relacionam com uma política mais vasta de proteção dos direitos humanos, de promoção da igualdade de género e de empoderamento das mulheres, e de prevenção e combate à violência no local de trabalho.

Do mesmo modo, um procedimento destinado a tratar as queixas em matéria de assédio sexual deve ser considerado como apenas mais um elemento de uma estratégia para enfrentar o problema. O principal objetivo deve ser mudar o comportamento e as atitudes e procurar assegurar a prevenção do assédio sexual.

4. Negociações coletivas

A maioria das recomendações contidas neste código tem a entidade empregadora como destinatária, dadas as responsabilidades que claramente lhes incumbem em matéria de proteção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho.

Os sindicatos também têm responsabilidades perante os seus membros e não só podem como devem desempenhar um papel importante na prevenção do assédio sexual no local de trabalho. É-lhes recomendado que, no contexto do processo de negociação de convenções coletivas, estudem a possibilidade de incluir cláusulas apropriadas com o objetivo de criar um ambiente de trabalho isento de comportamentos indesejados de natureza sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no

trabalho e onde não se exerçam represálias contra as pessoas que apresentem queixa ou contra as pessoas que pretendam testemunhar ou que testemunhem em caso de queixa.

5. Recomendações à entidade empregadora

As políticas e os procedimentos a seguir recomendados devem ser adotados, conforme os casos, após consulta ou negociação com os sindicatos ou com representantes de trabalhadoras e trabalhadores. A experiência mostra que as estratégias mais eficazes para a criação e a manutenção de um ambiente de trabalho no qual a dignidade da pessoa é respeitada são as decididas de comum acordo. É oportuno realçar que uma das características mais marcantes do assédio sexual é o facto de as pessoas que dele são vítimas terem frequentemente relutância em apresentar queixa.

A ausência de queixas relacionadas com o assédio sexual numa determinada organização não significa necessariamente que ele não exista. Poderá, antes, significar que as pessoas vítimas de assédio sexual pensam que não serve de nada apresentar queixa porque nada será feito, que as suas queixas serão banalizadas e que elas próprias serão expostas ao ridículo ou ainda porque terão receio de represálias. A aplicação das recomendações de carácter preventivo e processual a seguir delineadas deverá facilitar a criação de um clima de trabalho em que estes problemas não se coloquem.

A. PREVENÇÃO

1) Declaração de princípios

Como primeiro passo a dar por parte do executivo no sentido de manifestar a sua preocupação e o seu empenho na resolução do problema do assédio sexual, a entidade empregadora deve emitir uma declaração de princípios que afirme claramente que todas as pessoas trabalhadoras têm o direito de ser tratadas com dignidade, que o assédio sexual no trabalho não será permitido ou será condenado e que as pessoas têm o direito de apresentar queixa caso sejam vítimas de tal comportamento.

A declaração de princípios deve deixar bem claro o que se entende por comportamento impróprio no trabalho e declarar que, em determinadas circunstâncias, este comportamento pode ser ilícito.

É aconselhável que a declaração imponha ao executivo, dirigentes e chefias um dever positivo de aplicar estes princípios e adotar medidas corretivas que garantam o seu cumprimento. Deve, além disso, impor a todas as pessoas um dever positivo de seguir estes princípios e velar para que sejam tratadas com respeito e dignidade.

Recomenda-se ainda que a declaração exponha o procedimento a ser seguido pelas pessoas que forem alvo de assédio sexual no trabalho, no intuito de obter assistência e de saber a quem devem reportar uma queixa; este procedimento deve conter um compromisso pelo qual se garanta que as alegações de assédio sexual serão tratadas com seriedade e de forma expedita e confidencial e que as pessoas serão protegidas contra qualquer tipo de represálias ou retaliações pelo facto de apresentarem queixa por assédio sexual. Deve, igualmente, indicar que serão aplicadas medidas de carácter disciplinar adequadas contra as pessoas declaradas culpadas de assédio sexual.

2) Divulgação dos princípios

Uma vez estabelecidos os princípios, é importante assegurar a sua divulgação, para que todas as pessoas da autarquia tomem conhecimento do direito de apresentar queixa e junto de quem o podem fazer e de que as suas queixas serão tratadas com prontidão e imparcialidade e por forma a consciencializá-las das prováveis consequências em que incorrem por tomarem parte no assédio sexual. Esta divulgação deve realçar o empenho da autarquia na eliminação do assédio sexual, fomentando a instauração de um clima em que ele não possa ocorrer.

3) Responsabilidade

Todas as pessoas têm a responsabilidade de ajudar a criar um clima de trabalho no qual a dignidade de trabalhadoras e trabalhadores seja respeitada e o executivo (incluindo dirigentes e chefias sob sua alçada) tem o especial dever de velar para que o assédio sexual não se verifique nas áreas de trabalho que estão sob a sua responsabilidade. Recomenda-se que o executivo explique ao pessoal a política seguida pela autarquia e que sejam dados passos no sentido de promover eficazmente tal política. O executivo deve também prestar a devida atenção e dar apoio a qualquer elemento do pessoal que se queixe de assédio sexual, manter a confidencialidade em todos os casos de assédio sexual e assegurar que não se repetirão problemas de assédio sexual e que não serão exercidas represálias após a resolução de uma queixa.

4) Sensibilização e formação

Um meio importante de velar por que não se verifique assédio sexual, e que, caso se verifique, o problema seja resolvido com eficácia, é a sensibilização e formação do executivo, dirigentes e chefias. Esta sensibilização e formação deve orientar-se para a identificação dos fatores que propiciam um ambiente de trabalho isento de assédio sexual e para a familiarização de participantes com as respetivas responsabilidades no contexto da política da entidade empregadora e com quaisquer problemas que possam vir a encontrar.

Além disso, as pessoas que tomarem oficialmente parte em qualquer processo formal de queixa por assédio sexual devem receber formação especializada, tal como a mencionada acima.

Seria igualmente aconselhável que os programas de formação e de introdução incluíssem informação sobre a política da autarquia em matéria de assédio sexual e os procedimentos a seguir para a sua aplicação.

B. PROCEDIMENTOS

É da maior importância a elaboração de procedimentos claros e precisos para tratar dos casos de assédio sexual. Os procedimentos devem assegurar a resolução dos problemas de uma forma eficaz. Para se ter uma maior probabilidade de enfrentar numa fase precoce o assédio sexual e as suas consequências, é conveniente fornecer a todas as pessoas orientações de caráter prático sobre a forma de abordar este problema. Evidentemente, tais orientações devem chamar a atenção de cada pessoa para os seus direitos perante a lei e para os limites dentro dos quais eles podem ser exercidos.

1) Resolução informal dos problemas

A maioria das pessoas assediadas deseja apenas que o assédio cesse. Para isso devem existir métodos formais e informais.

As pessoas trabalhadoras devem ser aconselhadas a, se possível, tentar resolver o problema informalmente numa primeira fase. Nalguns casos, poderá bastar explicar claramente à pessoa que enveredou pela conduta indesejada que esse seu comportamento não é bem-vindo, é ofensivo ou incomoda e interfere com o seu trabalho.

Em circunstâncias em que se torne demasiado difícil ou embaraçoso para uma pessoa tomar estas medidas em seu próprio nome, uma alternativa seria procurar o apoio de uma pessoa amiga ou confidente, eventualmente para lhe pedir que seja ela a dar o primeiro passo.

Se a conduta persistir ou se não for conveniente resolver o problema informalmente, deve acionar-se o procedimento formal de apresentação de queixa.

2) Conselho e assistência

É recomendável que a entidade empregadora nomeie alguém para dar conselho e assistência às vítimas de assédio sexual, devendo, sempre que possível, ser investida da responsabilidade de assistir na resolução de qualquer problema, tanto pela via formal como pela informal. Pode ser vantajoso que a pessoa seja designada com o acordo dos sindicatos ou comissões de saúde e segurança no trabalho ou de representantes de trabalhadoras e trabalhadores, reforçando-se assim a sua aceitação. Estas pessoas podem ser selecionadas a partir, por exemplo, do serviço de pessoal ou do departamento de igualdade de género. Nalgumas organizações chamam-lhes “conselheiras e conselheiros para a igualdade”. Este papel é, com frequência, desempenhado por um elemento do sindicato, da comissão de saúde e segurança no trabalho, de representantes de trabalhadoras e trabalhadores ou por membros das estruturas de apoio às mulheres.

Onde quer que se situe esta responsabilidade dentro da organização, recomenda-se que a pessoa designada receba formação adequada sobre os melhores meios de resolver os problemas e sobre todos os aspetos que caracterizam a política e os procedimentos da organização, por forma a poder exercer eficazmente as suas funções. É também importante que lhe sejam atribuídos os recursos adequados para o desempenho da sua função, além de proteção contra represálias por prestar assistência a uma vítima de assédio sexual.

3) Procedimento de queixa

No caso da pessoa queixosa considerar as tentativas de resolução informal desapropriadas, de estas terem sido recusadas ou de terem tido resultados insatisfatórios, recomenda-se que seja acionado o procedimento formal de apresentação de queixa. O procedimento deve dar confiança de que a organização considerará seriamente as alegações de assédio sexual.

Pela sua própria natureza, o assédio sexual pode dificultar a utilização dos canais normais da apresentação de queixa, devido a pudor, receios de que ela não seja tomada a sério, receios de prejudicar a sua própria reputação, receios de retaliação ou perspectiva de prejudicar o ambiente de trabalho. Por conseguinte, um procedimento formal deve indicar junto de quem a pessoa apresentará queixa e deve fornecer uma alternativa no caso em que circunstâncias especiais não permitam seguir o procedimento normal, por exemplo, quando a alegada pessoa prevaricadora for superiora hierárquica da pessoa que apresenta queixa. É aconselhável também prever uma disposição que permita às pessoas apresentar queixa em primeiro lugar a alguém do seu próprio sexo, se assim o desejarem.

É de boa prática que a entidade empregadora controle e reveja as queixas de assédio sexual e a forma como elas foram resolvidas, no intuito de verificar se os procedimentos que estão a ser aplicados são eficazes.

4) Investigações

É importante velar para que as investigações internas relativas a qualquer queixa sejam levadas a cabo com sensibilidade e no devido respeito pelos direitos tanto da pessoa que apresenta queixa como da pessoa alegadamente prevaricadora. Haverá cuidado para que as investigações decorram de forma independente e objetiva. As pessoas que conduzem as investigações não devem estar ligadas, seja de que modo for, às alegações e devem ser envidados todos os esforços no sentido de resolver as queixas com rapidez. O procedimento deve estabelecer um prazo limite para o estudo das queixas, tendo em devida conta os prazos estabelecidos pelas legislações nacionais em matéria de apresentação de uma queixa pelas vias legais.

Recomenda-se como boa prática que tanto a pessoa que apresenta queixa como a pessoa alegadamente assediadora tenham o direito de se fazerem acompanhar e/ou representar por um ou uma representante do respetivo sindicato, da comissão de saúde e segurança no trabalho ou por uma pessoa das suas relações, mesmo que colega; que seja dada à pessoa alegadamente assediadora informação cabal sobre a natureza da queixa e a oportunidade de resposta; e que seja mantida a mais estrita confidencialidade durante todo o processo de investigação. Deve atribuir-se a maior importância à confidencialidade sempre que for necessário ouvir testemunhas.

Importa reconhecer que relatar múltiplas vezes uma experiência de assédio sexual é difícil e suscetível de atentar contra a dignidade. Assim, não deve exigir-se à pessoa que repita desnecessariamente o relato dos acontecimentos.

A investigação deve incidir sobre os factos que constam da queixa e é aconselhável que a entidade empregadora guarde um relatório completo de todas as reuniões e investigações.

5) Falta disciplinar

Recomenda-se que as infrações à política aplicada pela organização, de proteção da dignidade das pessoas no trabalho, sejam consideradas faltas disciplinares e que as normas disciplinares definam claramente o que se entende por comportamento incorreto no trabalho. É também de boa prática mencionar claramente as sanções em que as pessoas infratoras incorrem por infringir as normas disciplinares e que serão consideradas faltas do foro disciplinar quaisquer represálias ou retaliações exercidas contra uma pessoa que tenha, em boa-fé, apresentado queixa por assédio sexual.

Sempre que a queixa é acolhida e se determina ser necessário reafetar ou transferir uma das partes, deve, se possível, dar-se à pessoa que apresenta a queixa a oportunidade de escolher entre permanecer no seu posto de trabalho ou ser transferida para outro local. A pessoa que apresentou uma queixa à qual foi dado acolhimento não deve aparecer como associada a qualquer sanção e, além disso, sempre que for dado acolhimento a uma queixa, a entidade empregadora deve vigiar a situação e assegurar-se de que o assédio cessou.

Mesmo nos casos em que a queixa não é acolhida, por exemplo, por as provas apresentadas serem declaradas inconclusivas, deve encarar-se a possibilidade de transferir ou reescalonar o trabalho de uma das pessoas implicadas, de preferência a exigir-lhes que continuem a trabalhar juntas contra a vontade de qualquer uma das partes.

6. Recomendações aos sindicatos

O assédio sexual é um problema que diz respeito tanto aos sindicatos como às entidades empregadoras. Recomenda-se como boa prática que os sindicatos formulem e emitam declarações de princípio sobre o assédio sexual e tomem medidas no sentido de fomentar a consciencialização deste problema no local de trabalho, no intuito de ajudar a criar um clima de trabalho no qual o assédio sexual não seja sancionado nem ignorado. Por exemplo, os sindicatos podem procurar dar formação a profissionais e representantes no âmbito da problemática da igualdade, incluindo a abordagem do assédio sexual, e incluir informação sobre este tema nos cursos de formação que

realizam ou aprovam, bem como informação relativa à política que seguem neste domínio. Os sindicatos devem considerar a possibilidade de declarar que o assédio sexual constitui comportamento incorreto, sugerindo-se como boa prática que informem os seus membros e profissionais das consequências que dele poderão advir.

Os sindicatos devem também abordar o problema do assédio sexual com as entidades empregadoras e velar por que sejam aplicadas na organização as políticas e os procedimentos adequados para a proteção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho. É aconselhável que os sindicatos informem os seus membros do direito de não serem assediados sexualmente no trabalho e que lhes forneçam orientações claras sobre o que têm a fazer se forem vítimas de assédio sexual, incluindo orientações sobre os direitos legais pertinentes.

Quando surgem as queixas, é importante que os sindicatos se debrucem sobre elas com seriedade e compreensão e que se assegurem de que as pessoas que apresentam as queixas têm oportunidade de se fazer representar caso a queixa deva seguir os seus trâmites. É importante criar um ambiente propício à apresentação das queixas, sabendo as pessoas que serão bem acolhidas e poderão contar com a compreensão de delegadas e delegados sindicais locais. Os sindicatos devem encarar a possibilidade de nomear profissionais especialistas em igualdade e violência de género para assistir e aconselhar os seus membros com queixas de assédio sexual e para agir em nome deles se necessário, o que representará um apoio fundamental. Será igualmente avisado velar por que haja representantes suficientes do sexo feminino para dar apoio às mulheres vítimas de assédio sexual, caso seja essa a sua vontade.

Recomenda-se também que, sempre que um sindicato represente ao mesmo tempo a pessoa que apresenta queixa e a pessoa alegadamente assediadora para efeitos de um procedimento de queixa, fique bem claro não estar o sindicato a tolerar um comportamento ofensivo pelo facto de prestar representação. Em qualquer caso, a mesma pessoa não deve representar ambas as partes.

É boa prática recomendar aos membros que procedam a um registo dos incidentes caso sejam alvo de assédio sexual, uma vez que este registo poderá contribuir para que qualquer ação formal ou informal seja concludente, e comunicar-lhes que o sindicato gostaria de ser informado de quaisquer situações de assédio sexual, sendo estas informações de carácter confidencial. É também recomendável que o sindicato observe e analise os seus próprios registos no momento de dar resposta a queixas e aquando da representação de alegadas pessoas assediadoras ou assediadas, a fim de conferir eficácia às suas respostas.

7. Responsabilidades das pessoas trabalhadoras

As pessoas trabalhadoras têm um papel bem definido a desempenhar na instauração de um clima de trabalho em que o assédio sexual se torne inaceitável. Podem contribuir para a prevenção do assédio sexual mediante uma consciencialização e uma sensibilidade para este problema e velando por que os padrões de comportamento para consigo próprias e para com as outras pessoas não sejam ofensivos.

As pessoas trabalhadoras podem dar um contributo inestimável para desencorajar o assédio sexual deixando bem claro que consideram tal comportamento inaceitável e apoiando colegas vítimas deste tratamento e que pretendam apresentar queixa.

As pessoas trabalhadoras que forem, elas próprias, alvo de assédio sexual devem, sempre que possível, avisar a pessoa assediadora de que este comportamento é indesejado e inaceitável. Para que o comportamento cesse, pode bastar a explícita compreensão da sua importunidade. Se o referido comportamento persistir, as pessoas trabalhadoras devem informar a direção/ executivo e/ou a comissão de saúde e segurança no trabalho e/ou representantes de trabalhadoras e trabalhadores pelos canais apropriados e solicitar assistência para fazer cessar o assédio, quer pela via informal, quer pela via formal.

the same time, the fact that the two countries have similar political systems and similar political culture may have contributed to the similar results.

It is interesting to note that the results of the present study are similar to those of the study by Wong and Chan (2001) on the political participation of Hong Kong citizens. This may be due to the fact that Hong Kong and the United Kingdom have similar political systems and political culture.

The present study also has some limitations. First, the sample size is relatively small. Second, the study is cross-sectional. Third, the study is based on self-reported data. Fourth, the study is based on a convenience sample.

Future research should investigate the political participation of citizens in other countries. It would also be interesting to investigate the political participation of citizens in the same country at different times.

In conclusion, the present study has shown that the political participation of citizens in the United Kingdom is influenced by their political system and political culture. This finding has important implications for the study of political participation.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

The author would like to thank the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support of this research. The author would also like to thank the anonymous reviewers for their helpful comments.

PROMOTOR:



PARCEIROS:



FINANCIAMENTO:

