

# ASSÉDIO NO TRABALHO

*É um comportamento indesejado  
(gesto, palavra, atitude, etc.)  
praticado com algum grau de  
repetição e tendo como objetivo  
ou efeito afetar a dignidade da  
pessoa ou criar um ambiente  
intimidativo, hostil, degradante,  
humilhante ou desestabilizador.*

# O QUE É O ASSÉDIO NO TRABALHO



## O ASSÉDIO É MORAL QUANDO

consistir em **ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante**, ou em **atos mais sutis** que podem incluir **violência psicológica ou física**, visando **diminuir a autoestima da vítima** e até mesmo a sua **desvinculação do posto de trabalho** (isolamento social, intimidação, ameaças sistemáticas de despedimento, desvalorização sistemática do trabalho realizado, etc.).

## O ASSÉDIO É SEXUAL QUANDO

os referidos **comportamentos indesejados, de natureza verbal ou física**, revestirem **caráter sexual** (convites ou mensagens de teor sexual, tentativa de contato físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão na carreira em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

## O QUE DIZ A LEI?

- O Código de Trabalho Português proíbe o assédio. Sua prática é considerada uma contraordenação muito grave, conferindo à vítima o direito à indenização (Art. 29º).
- É dever da entidade empregadora adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores/as. Assim como instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (Art. 127º).

Legislação: Código do Trabalho Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

**As mulheres são o principal alvo das duas formas de assédio, moral e sexual, no local de trabalho.**

Muitas vezes a nacionalidade, a condição de imigrante, a pertença étnico-racial, a identidade de gênero e a orientação sexual são utilizadas para exercer o assédio que, não raro, é baseado em estereótipos em que a pessoa trabalhadora é desvalorizada ou ofendida.

Por exemplo, quando uma pessoa imigrante em situação administrativa irregular tem seu trabalho explorado e sofre ameaças de denúncia e deportação.

## O QUE POSSO FAZER?

Não ignore o assédio na esperança de que seja uma situação passageira. Fingir que nada está se passando pode dar o tempo necessário para que a situação saia do controle.

- Procure saber se a sua entidade empregadora possui mecanismos para acolher queixas em situações de assédio e **apresente uma queixa internamente na organização**.
- **Fale com alguém em quem confia**. Partilhar a história de assédio enquanto ela ocorre pode ser importante para conseguir testemunhas e produzir provas.
- **Fale com colegas de trabalho** para tentar perceber se a mesma pessoa assedia ou assediou outros/as colegas.
- **Conheça os seus direitos**. Consulte diretamente a CITE ou seu sindicato e exponha o seu caso.
- Caso a sua empresa não possua recursos ou mecanismos específicos para este tipo de situação, **apresente queixa na CITE e junto ao seu Sindicato**.
- **Em caso de ter sido sexualmente agredido/a ou de ter sido alvo de tentativa de agressão sexual por alguém no seu local de trabalho apresente queixa na polícia**.

## COMO SE PODE PROVAR UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL OU MORAL?

Quem apresenta queixa tem de reunir elementos suficientes para provar aquilo que afirma, nomeadamente através da criação de um rastro dos acontecimentos, de um registo detalhado das situações ou da obtenção de testemunhas. O ônus da prova é uma das maiores dificuldades enfrentadas pelas pessoas que são alvo de assédio moral e/ou sexual no trabalho.

### DICAS PARA AJUDAR NA RECOLHA DE PROVA:

1

**Seja uma pessoa assertiva e diga explicitamente à pessoa assediadora para parar.** Se sentir que foi vítima de assédio busque superar o medo e a timidez e fale de forma incisiva: *“Eu não gosto do que está fazendo. Isso me ofende e quero que pare. Não quero que isto se repita”*.

2

**Se dizer não, não foi suficiente... Envie uma mensagem de texto pelo telemóvel ou e-mail e guarde** através de captura de ecrã/tela ou outro. Pois, a pessoa assediadora poderá alegar que desconhecia que você se sentia desconfortável.

3

**Escreva uma carta à pessoa assediadora.** Uma carta formal pode ser mais eficaz em fazer o comportamento assediador cessar do que o pedido verbal ou mensagem informal. Poderá consultar um apoio jurídico na redação da carta se sentir necessidade. A carta deve ter três partes fundamentais:  
a) Descrição de todos os acontecimentos, se possível com detalhes de data, hora, local, o que foi feito e dito.  
b) Como se sentiu com o ocorrido.  
c) E que pretende que a situação de assédio termine de imediato.

4

**Não apague evidências.** Não apague e-mails, mensagens escritas, mensagens nas redes sociais, notas escritas em papel, etc, enviadas pela pessoa que lhe assedia. Estes podem ser meios fundamentais de prova da ocorrência de assédio.

5

**Registre todos os incidentes em detalhe.** Inclua num caderno ou diário a data, hora, local e descrição em pormenor de cada incidente de assédio sexual. Frequentemente a prova está nos detalhes e a existência de meios de prova é crucial para apresentar a queixa.

Fontes:

<sup>1</sup>Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B. & Sousa, I. (2016). Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

<sup>2</sup>Coelho, B., Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., & Sousa, I. (2016). Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Trilhos para a Tolerância Zero. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

NÃO  
SE  
CULPABILIZE!

**A CULPA NUMA SITUAÇÃO  
DE ASSÉDIO NO TRABALHO  
É UNICAMENTE DA PESSOA  
AGRESSORA.**

## CONTATOS ÚTEIS:

### ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho

www.act.gov.pt | 300 069 300  
(dias úteis, 9h30 - 12h / 14h - 17h)  
Ligação gratuita através do botão  
LIGUE-NOS disponível na área "Balcão digital da ACT"

### CITE - Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego

www.cite.gov.pt | 800 204 684  
Para marcações de atendimento jurídico presencial e telefónico  
(dias úteis, 14h30 - 16h) | geral@cite.pt

### CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Informação Jurídica e Apoio Psicossocial nas situações de discriminação e de violência de género.  
www.cig.gov.pt | cig@cig.gov.pt  
217 983 000  
(dias úteis, 9h30 - 12h / 14h - 17h)

### CAM-UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta

Apoio psicológico, jurídico e social às vítimas de violência doméstica e de género.  
umar.almada@sapo.pt  
212 942 198 (dias úteis 9h30-17h30)

### CICDR - Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial

www.cicdr.pt | cicdr@acm.gov.pt  
218 106 100

### Linha de Apoio ao Migrante

Rede fixa 808 257 257 (custo de chamada local)  
Rede móvel 218 106 191 (Dias úteis, 9h - 19h)

### CLAIM (Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes)

Gabinete de informação e apoio ao processo de integração das pessoas migrantes. Encontre o CLAIM mais próximo através do link [www.plim.acm.gov.pt/contactos/contactos-rede-claim](http://www.plim.acm.gov.pt/contactos/contactos-rede-claim)

### CLAIM Sintra - Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes

claii@cm-sintra.pt  
219 236 925/26 ou 219 236 016  
(dias úteis, 9h - 16h30)

### Segurança Social

www.seg-social.pt  
210 545 400 / 300 502 502

### Casa do Brasil de Lisboa

www.casadobrasildelisboa.pt  
213 400 000

### Ministério Público

www.ministerio-publico.pt/ministerio-publico-e-os-trabalhadores

### FEM - Feministas em Movimento

Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica e de Género (Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica)  
218 170 671 / 910 646 040 / 800 918 245  
lisboamaisigualdade@fem.org.pt



Código do Trabalho

Promotora:



Cofinanciado por



Parceiras:

