

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

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

É, genericamente, um processo, não um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser, pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada.

O assédio moral pode consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

Quem pode ser vítima de assédio?

Qualquer pessoa, em qualquer posto de trabalho, pode ser vítima de assédio moral.

Quem pode praticar assédio?

Superiores hierárquicos diretos e indiretos, colegas de trabalho e até subordinados.

O que NÃO é assédio?

- O conflito laboral pontual;
- As decisões legítimas decorrentes da organização do trabalho;
- Agressões ocasionais, físicas ou verbais (que poderão constituir crime, mas que não constituem assédio, se não tiverem caráter repetitivo);
- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (por ex. avaliação de desempenho, controlo da assiduidade, instauração de um processo disciplinar etc...).

Exemplos de comportamentos que podem caracterizar o assédio moral no local de trabalho:

- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos do trabalhador sem o identificar como o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar o trabalhador;
- Forçar o isolamento social do trabalhador;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções do trabalhador;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos sobre o trabalhador;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público ao trabalhador;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador tem problemas mentais ou familiares;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador demora na casa de banho;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde do trabalhador;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal do trabalhador;
- Ironizar sistematicamente os comportamentos do trabalhador;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de forma a tentar provocar no trabalhador o seu descontrolo.

Apoio da ASDP

O que fazer em caso de assédio?

- Se sentir algum tipo de comportamento como sendo inapropriado ou embaraçoso, manifeste o seu desagrado;
- Reaja imediatamente e imponha limites respeitosa, mas firmemente;
- Se possível e se aplicável, fale com um superior;
- Se o comportamento indesejado continuar, mantenha um registo escrito de todos os incidentes.

Procedimento formal (IGDC)

A Inspeção-Geral Diplomática e Consular (IGDC) é a entidade competente para receber e dar seguimento a denúncias, queixas e/ou participações de situações de assédio. Os factos podem ser reportados por email (igdc@mne.pt) ou por qualquer outro meio escrito.

De acordo com o disposto no artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o empregador público tem o dever de “instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.”

Posição da ASDP

A ASDP está convicta da necessidade de o MNE disponibilizar, como etapa alternativa e/ou prévia ao procedimento formal junto da IGDC, um **procedimento informal** de escuta, apoio e possível mediação, tendo para esse efeito proposto a criação da figura do/a Mediador/a. A ASDP continuará a pugnar pela sua instauração.

Enquanto essa figura não existir, a ASDP disponibiliza apoio aos associados nos termos descritos na caixa ao lado.

**Para garantir o máximo de confidencialidade, deverão ser contactadas e/ou terão acesso à informação disponibilizada unicamente a Presidente e a Vice-Presidente da ASDP (no atual mandato, Joana Gaspar e Rosa Podgorny).*

EM CASO DE QUEIXA FORMAL À IGDC:

A ASDP está disponível para apoiar e acompanhar o desenvolvimento do processo. Pode contactar-nos pelo email geral (asdp@mne.pt) ou de forma individualizada* **Toda a informação recebida será tratada com total garantia de confidencialidade.**

CASO NÃO APRESENTE QUEIXA FORMAL:

A ASDP disponibiliza um formulário para que os diplomatas possam expor, **informalmente**, as dificuldades pelas quais estejam a passar no exercício das suas funções e que podem configurar uma situação de assédio moral.

O FORMULÁRIO É, POR DEFEITO, ANÓNIMO

e pode ser preenchido a qualquer momento*. Se for dada autorização pelo funcionário – contida no formulário -, a informação recolhida será enviada para o GSG da mesma forma totalmente anonimizada, com o objetivo de alertar para as situações expostas, dar conta da existência, extensão e dimensão do problema do assédio e do impacto que tem no desempenho profissional e ao nível pessoal, físico e/ou mental. O objetivo é **reforçar a imprescindibilidade de o MNE tomar medidas concretas em matéria de assédio moral.**

O FUNCIONÁRIO PODE OPTAR POR

IDENTIFICAR-SE - e caso o deseje, a ASDP procurará apoiá-lo, através de escuta e aconselhamento. Nesse caso, e **apenas com o acordo expresso** do funcionário, a ASDP alertará o GSG para o caso em apreço e acompanhará as medidas tomadas e os desenvolvimentos.