

Ficha Informativa + Segurança & Saúde no Trabalho

Edição N.º 14 – Assédio Moral no Local de Trabalho

julho de 2016

O Assédio Moral no Trabalho não é um fenómeno novo. Podemos dizer que é um problema tão antigo como o trabalho.

Contudo, assistimos na atualidade a uma intensificação e gravidade das situações em que trabalhadores e trabalhadoras são vítimas de assédio moral, no local de trabalho.

Consiste na exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas durante o tempo de trabalho e no exercício das funções laborais, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do seu posto de trabalho.

É, pois, um fenómeno grave que acarreta sérias consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras e para as organizações.

A UGT, no âmbito das suas atividades de informação, sensibilização e divulgação de informação sobre riscos profissionais nos locais de trabalho, disponibiliza esta **Ficha Informativa**

+ Segurança & Saúde no Trabalho.

O n.º 14 é dedicado à **Problemática do Assédio Moral no Trabalho.**

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Assédio Moral no Trabalho

De acordo com a Resolução do Parlamento Europeu sobre assédio moral no local de trabalho (2339/2001 (INI)), o assédio moral constitui um risco potencial para a saúde dos indivíduos, conduzindo frequentemente a doenças relacionadas com stress laboral.

O assédio moral pode consistir em ataques verbais e físicos, bem como em atos mais subtis como a desvalorização do trabalho ou o isolamento social. Pode abranger a violência física e psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

Problemática do Assédio Moral no local de Trabalho. Do que falamos?

O assédio moral é uma forma particular de violência no trabalho. Não é um fenómeno dos dias de hoje, contudo, agrava-se em épocas de crise. Um indício disso é o facto de hoje se falar mais neste tipo de fenómenos, de haver mais casos que chegam ao nosso conhecimento, de haver inclusivamente uma tentativa para lhe conferir uma moldura legal, criminalizando este tipo de comportamentos.

O assédio moral pode consistir em ataques verbais e físicos, bem como em atos mais subtis como a desvalorização do trabalho de um colega ou o isolamento social.

Assédio Moral no Trabalho

O que é assédio moral no trabalho?

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante o trabalho, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho.

Carateriza-se, pois, pela degradação deliberada das condições de trabalho.



A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares.

O assédio moral envolve, frequentemente, o uso indevido ou o abuso de poder, em situações em que as pessoas visadas têm dificuldade em defender-se.

Assédio Moral no Trabalho

Quais as terminologias que o assédio moral pode assumir?

O assédio moral ocorre nas mais diversas organizações, assumindo diferentes terminologias, como sendo:

- *Mobbing* nos países nórdicos;
- *Harassment ou mobbing* nos Estados Unidos da América;
- *Acoso moral* em Espanha;
- *Bullying*, na Inglaterra;
- *Harcèlement moral*, na França.

Existe enquadramento jurídico para o assédio no local de trabalho?

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ 2003, de 27 de Fevereiro definia assédio como «*todo o comportamento indesejado relacionado com certos fatores de discriminação (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções política ou ideológicas, filiação sindical), praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego (art. 24.º)*».

A lei 7/2009 de 12 de Fevereiro que procede às alterações legislativas no Código do Trabalho define assédio como «*todo o comportamento indesejado, seja ou não baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*» (art. 29.º).

Assédio Moral no Trabalho

Qual a dimensão do problema do assédio moral e quem é afetado?

Qualquer pessoa em qualquer organização pode ser vítima de assédio moral. Os resultados de um inquérito realizado ao nível da UE revelam que 9% dos trabalhadores europeus, ou seja 12 milhões de pessoas disseram, em 2000, ter sido vítimas, de assédio moral num período superior 12 meses.

Dados mais recentes, de 2015 (6.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho) revelam que quase um em cada seis trabalhadores (16 %) declara ter sido sujeito a comportamentos sociais adversos – tais como atos de violência, assédio e atenção sexual não desejada – suscetíveis de terem consequências negativas graves para os trabalhadores em causa e para a sua participação continuada no trabalho.



Outro dado a reter neste contexto é que 7% dos inquiridos declara, ainda, ter sido alvo de algum tipo de discriminação (contra 5 % em 2005 e 6 % em 2010).

Assédio Moral no Trabalho

Quais as formas que o assédio pode tomar?

O assédio moral pode, pois, assumir forma de ataques verbais diretos, emissão de críticas à frente de colegas, bem como assumir formas mais indiretas como a desvalorização do trabalho, a exposição a situações humilhantes e constrangedoras, a imposição de horários incompatíveis com a vida pessoal do trabalhador, isolamento social, privação da hora de almoço, não fornecimento de material para a execução das tarefas, perseguição, circulação de boatos, etc.

Quais as causas do assédio moral?

Entre os fatores que aumentam a probabilidade de assédio moral referem-se os seguintes:

- Uma cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos ou que não reconhece o assédio moral como um problema;
- Transformações súbitas ao nível da organização,
- Insegurança no emprego;
- Relações insatisfatórias entre os trabalhadores e as chefias;
- Relações insatisfatórias entre colegas;



Assédio Moral no Trabalho

- Exigências de trabalho excessivas;
- Deficiências da política de pessoal e inexistência de uma cultura organizacional;
- Agravamento geral dos níveis de stresse relacionado com o trabalho;
- Conflitos ao nível das funções desempenhadas.

Quais as consequências do assédio moral para o trabalhador?

Para as vítimas, o assédio moral pode ter consequências graves. Estas consequências manifestam-se sob a forma de sintomas físicos, mentais e psicossomáticos já comprovados, tais como stresse, depressão, reduzida autoestima, culpabilização, fobias, perturbações do sono, e problemas digestivos e músculo-esqueléticos.

Quais as consequências do assédio moral para a empresa?

Ao nível das organizações, os custos do assédio moral podem consistir em maior absentismo e maior rotação de pessoal, bem como em menor eficácia e produtividade, não só no caso das vítimas do assédio moral, mas também de outros colegas que sejam afetados pelo clima psicossocial negativo do ambiente de trabalho.

Como prevenir o assédio moral no local de trabalho?

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, são apontadas as seguintes medidas gerais tendentes **a melhorar o ambiente psicossocial do trabalho:**

Assédio Moral no Trabalho



Assédio Moral no Trabalho

Fonte:

Ficha Técnica n.º 23 da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho - O assédio moral no local de trabalho.

Para saber mais sobre **Assédio Moral no Trabalho...** [Consulte este repositório de informação.](#)

O assédio moral no local de trabalho é um problema grave entre a população ativa europeia, com custos significativos para o trabalhador e para organização. Além disso, o assédio moral deve ser considerado um comportamento pouco ético,

*opressivo e, como tal, um **Comportamento***

inaceitável no ambiente de trabalho

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

Assédio Moral no Trabalho

Uma Publicação

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

Com o Apoio:

