



PARECER DE CIDADÃOS PARA A

10^a COMISSÃO PERMANENTE DA ASSEMBLEIA
DA REPÚBLICA PORTUGUESA
“COMISSÃO DE TRABALHO E SEGURANÇA
SOCIAL”

SOBRE OS QUATRO DIPLOMAS
RELACIONADOS COM O COMBATE E A
PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NOS LOCAIS
DE TRABALHO PORTUGUESES.

Lisboa, Portugal

Abril de 2017

Plataforma Contra o *Bullying* no Trabalho

Redação e Aprovação

Redação e compilação da proposta inicial de parecer: João Aguiar.

Redação do texto científico em anexo: José Antunes.

Redação do Capítulo 6 (Manifesto): Plataforma Contra o *Bullying* no Trabalho.

Redação do Capítulo 3 (Apresentação da Plataforma): André Leitão.

Aprovação final deste parecer, a título individual:

André Leitão - jurista;

António Brandão Guedes - ativista sindical - funcionário da ACT aposentado;

Carla Alves - ativista contra o assédio moral - funcionária pública;

Fernando Moreira - sociólogo;

Georges Franco - ativista sindical da CNT-F - desenhador;

Inês Souto Gonçalves - *coach* de reinvenção pessoal;

João Aguiar - engenheiro;

João Fraga de Oliveira - inspetor da ACT aposentado;

José António Antunes - médico de família/MGF;

Paulo Alves - professor de sociologia no ISCTE-IUL;

Tiago Lima Quintanilha - sociólogo e aluno de doutoramento;

Tito de Moraes - co-autor de livro sobre *cyberbullying* e fundador do MiudosSegurosNa.Net.

Aprovação final deste parecer, a título coletivo:

BASE-F.U.T. - Base - Frente Unitária de Trabalhadores;

Fábrica de Alternativas - Algés;

JOC – Juventude Operária Católica;

LOC-MTC – Liga Operária Católica – Movimento de Trabalhadores Cristãos.



Índice

Redação e Aprovação	2
Índice	3
Lista de Tabelas	3
1. Introdução	4
2. Apresentação da Plataforma	6
3. Contextualização do problema no presente	7
4. Os Quatro Diplomas sobre o Assédio Moral	11
5. Análise Comparativa dos Diplomas	12
6. As Propostas da Plataforma	15
7. Análise Comparativa dos Diplomas e do Manifesto da Plataforma	19
8. Soluções: Elementos essenciais para a nova lei	22
9. Conclusão	26
10. Bibliografia e Referências	28
Anexos	29

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Comparação dos quatro diplomas.	12
Tabela 2 - Comparação dos quatro diplomas e as propostas da Plataforma.	19

1. Introdução

Antes de mais, queremos manifestar a nossa satisfação por, neste momento, quatro projetos de lei sobre o tema do assédio moral, estarem a ser debatidos na especialidade na Assembleia da República, em específico nesta Comissão Permanente: Comissão do Trabalho e Segurança Social (CTSS).

Neste documento entendemos ser pertinente reunirmos, compararmos e contrastarmos as várias propostas contidas em cada um dos Projetos de Lei (Capítulo 5 deste documento) e justapô-las com a lista de propostas incluídas no manifesto da plataforma (Tabela 2). No fundo, ambicionamos agregar as propostas que nos parecem mais funcionais para combater e prevenir o problema do Assédio Moral.

Dos quatro diplomas apresentados e por nós aqui analisados, parece-nos que o do Bloco de Esquerda (BE) tem o mérito de ter sido o primeiro a ser apresentado e, como tal, ter iniciado a atividade parlamentar em torno deste grave problema social: o Assédio Moral.

Objetivamente, o diploma proposto pelo Grupo Parlamentar (GP) do BE, é aquele que mais vai ao encontro das propostas que a nossa plataforma fez por via do nosso Manifesto, redigido e aprovado por consenso (*vide* Capítulo 7 deste documento).

Mas de todos os quatros diplomas é possível extrair boas ideias e contributos. Um bom desfecho para este debate, agora em sede de comissão parlamentar permanente, CTSS, será brotar um diploma único que englobe as melhores propostas e ideias de cada um dos quatro diplomas aprovados na generalidade. Uma sinergia dos quatro projetos de lei seria o melhor resultado possível de alcançar e um que, com certeza, irá satisfazer as pessoas, cujos valores assentam no bom-senso, no humanismo e numa genuína preocupação com o bem-estar da população portuguesa.

O Assédio Moral é um problema de extrema relevância e urgência para a sociedade portuguesa, pois pense-se na quantidade de pessoas em idade ativa que desistem de procurar trabalho em Portugal por anteciparem no seu percurso profissional, o que já observam em tantos outros casos: que irão parar a um posto de trabalho mal remunerado, e como se isso não bastasse já, que irão também ficar subalternos a uma chefia prepotente, desumanizada,

ríspida, antiquada, em muitos casos despreparada, e que, como tal, não irá proporcionar uma segurança psicológica mínima, para que o trabalhador possa desenvolver a sua atividade.

Neste parecer, expomos o contexto atual do assédio moral em Portugal no Capítulo 3, analisamos os quatro diplomas nos Capítulos 4 e 5, contrapomo-los às propostas que defendemos nos Capítulos 6 e 7, e listamos as propostas que achamos mais importantes nos Capítulos 8 e 9. Recorremos a duas tabelas para mais facilmente sistematizarmos esta informação.

2. Apresentação da Plataforma

Somos um grupo de interessados, composto por pessoas particulares de diferentes áreas de actividade, sem qualquer carácter ou fim lucrativo e ou associativo, que pretendemos contribuir, de forma proactiva e decisiva, na alteração do panorama legislativo, político e social sobre o tema “Assédio Moral – *Bullying* no Trabalho” em Portugal.

O nosso interesse e objetivo visa, principalmente, combater e tentar contrariar a tendência e pouca importância dada pela sociedade portuguesa, situação que se reflecte não só nos seus cidadãos “comuns” como nos seus órgãos e agentes políticos, económicos, sociais e comunicativos.

Para esse efeito propusemo-nos a criar uma plataforma que vise uma centralização de ideias, esforços, lutas e objectivos no sentido de uniformizar e elucidar o cidadão português sobre os seus direitos, deveres e garantias que lhe são iminentes, bem como servir de apoio e referência para que este possa exigir o cumprimento e respeito desses mesmos direitos e deveres, assim como obter ajuda e aconselhamento que, infelizmente, hoje em dia não consegue obter por quase nenhuma via.

Desde que criámos esta campanha, temos recebido várias denúncias que sucedem tanto no sector privado como no público, em câmaras municipais como em fundações financiadas com dinheiros públicos. E se o exemplo deve e tem que vir do próprio estado, pois então é agora o momento certo para devolver à ACT poderes para inspecionar as condições de trabalho no sector público, porque é vergonhoso que no estado também ocorram, e que não são de um modo despidendo, assédio moral.

PLATAFORMA CONTRA O *BULLYING* NO TRABALHO
plataforma.contra.o.bullying.no.trabalho@sapo.pt / 91 91 91 607
www.bullyingnotrabalho.tk | [facebook](#) | [youtube](#)



3. Contextualização do problema no presente

O relatório da CITE “Assédio Sexual e Moral no local de trabalho em Portugal” [1 - *vide* [Capítulo 10 - Bibliografia e Referências](#)] apresenta as seguintes conclusões, relevantes para este parecer:

- 1) “Em 2015, os números que se atingem em Portugal, (...) são muito expressivos e superiores aos que se verificam na média dos países europeus. (...) Quanto ao assédio moral a relação é de 16,5% em Portugal para 4,1% na média dos países europeus.”

- 2) “As situações de assédio moral mais frequentes no local de trabalho em Portugal são a intimidação (48,1%) e a perseguição profissional (46,5%). As situações de assédio moral que estão incluídas na dimensão da humilhação pessoal apresentam valores relativamente baixos, com 3,7% das respostas e as situações que estão incluídas no isolamento social valores ainda mais baixos, com 1,7%.”

- 3) “Os/as superiores hierárquicos/as e as chefias diretas são os principais autores das situações de assédio moral no local de trabalho em Portugal, alcançando 83,1% no caso dos homens e 82,2% no caso das mulheres.”

Parece-nos que o assédio moral é um problema de saúde pública com repercussões sérias nas contas nacionais da saúde, da segurança social, e tem um impacto negativo na produtividade nacional, que já todos sabemos ser manifestamente baixa, por uma horda de factores cuja exposição aqui seria menos relevante e prioritária. Ora ignorar este problema de saúde ou não agir para o resolver, é atentar contra a população portuguesa, não defender uma maior produtividade das empresas e assim promover um ambiente salutar para a vida somática e psíquica do trabalhador no local de trabalho (responsabilidade da empresa tal como indicado no Código do Trabalho, e no Art. 16.º 1, da Lei 102/2009 [7]).

O recém publicado “Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2016” [2], dedica também duas páginas ao tema geral do Assédio no trabalho, onde é também exposta uma análise ao problema do Assédio Moral.

A Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI) [3], indica que:

“Considerando que, segundo um inquérito efectuado pela Fundação de Dublin junto de 21 500 trabalhadores, 8 % dos trabalhadores da União Europeia, ou seja, 12 milhões de pessoas, declaram ter sido vítimas de assédio moral no trabalho no decurso dos 12 meses precedentes, havendo, por conseguinte, que presumir que é muito superior o número de casos efectivamente existente”

Para mais:

- A perda de produtividade por problemas de saúde psicológica custa às empresas portuguesas cerca de 300 milhões de euros por ano. Os trabalhadores estão a sujeitar-se à intimidação pelo receio de perder o emprego, isto segundo o Vice-Presidente da Ordem dos Psicólogos

(http://www.jornaldenegocios.pt/empresas/pme/gestao-e-gestores/detalhe/samuel_antunes_ha_medo_de_denunciar_o_assedio_moral_nas_empresas).

- O stress no trabalho é o segundo maior problema de saúde na Europa, segundo estudo de 2013 da Federação Iberoamericana da Psicologia ([youtube.com/watch?v=epC9Il6kCRY](https://www.youtube.com/watch?v=epC9Il6kCRY)). Este estudo menciona também que os portugueses estão entre os povos da UE que mais sofrem com o *stress* no trabalho: cerca de 59% dos nossos concidadãos.

- Estudo de 2013 (<https://www.youtube.com/watch?v=asy6mnAbEUg>):

85% dos empresários portugueses consideram o *stress* no trabalho como um problema sério, mas apenas 13% dos empresários contactados considera ter condições para fazer algo quanto a isso. Daí a importância da intervenção estatal, revestida de carácter de urgência, dado este ser um problema de saúde pública.

- Estudo do Reino Unido (<https://youtu.be/asy6mnAbEUg?t=4m54s>):

Nas empresas do Reino Unido que investem dinheiro na saúde psicológica dos trabalhadores, por cada unidade monetária investida (seja GBP ou EUR, o rácio mantém-se e a afirmação é válida): existe um retorno de 9 unidades por cada uma investida, o que comprova a importância e o real interesse que as empresas têm no investimento na saúde psicológica dos trabalhadores.

- A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (OSHA) estima que 1 em 4 dos trabalhadores (40M) na UE sofram de *stress* no trabalho. Representa 20kM€/ano (<https://youtu.be/WFpiGXSXsek?t=8m53s>). 50 a 60% do absentismo é causado pelo *stress*. 79% dos gestores europeus estão preocupados com o *stress* no trabalho. Apenas 15% das empresas portuguesas reconhecem ter instrumentos para combater este flagelo. (<https://www.youtube.com/watch?v=D7C-jpK45wk>)

- Os custos directos e indirectos de despesas derivadas de distúrbios da saúde mental rondam os 240kM€/ano.

(www.jornaldenegocios.pt/empresas/pme/gestao-e-gestores/detalhe/samuel_antunes_ha_medo_de_denunciar_o_assedio_moral_nas_empresas)

Acresce ainda que:

i) O trabalho de hoje em dia, em significativa escala, e principalmente o trabalho do futuro, tanto o próximo como o mais distante, assentam significativamente na criatividade. As indústrias criativas são aliás já um motor de muitas economias e muitos fatores apontam para que sejam também um dos principais motores das sociedades ocidentais no dia de amanhã. E, assim, é claro que, um ambiente de trabalho austero, despótico e que recorra a práticas de terrorismo psicológico, perseguição ou isolamento, não potenciará nos seus trabalhadores, o melhor que cada um tem para oferecer à sua entidade patronal, e até, em termos mais gerais, à sociedade. Será um local de trabalho que afastará os trabalhadores que mais buscam segurança psicológica e liberdade para as suas criações. Pois, à data de hoje, muitos dos jovens portugueses, sabem já, que em Portugal muitos dos lugares são assim percebidos ou conhecidos de facto como sendo assim. O que claro, é preocupante, por levar ao grave, sistémico e recorrente problema nacional da fuga de cérebros do país.

ii) Como se, já de si só, não bastasse a importância maior da fixação em território nacional dos jovens criativos, e não criativos também claro, as populações mais seniores, na meia e terceira idades, não deverão também pretender trabalhar num ambiente empresarial hostil, seja no sector privado ou público, como este até aqui descrito. Vejam-se as consequências do assédio moral, e remeto os Ex.mos Senhores e Senhoras Deputados/as para a leitura do texto científico em Anexo, redigido por um médico e membro da plataforma, já proposto para uma revista de medicina e que anexamos a este parecer, no qual é feita uma resenha bibliográfica, com as conclusões e descrições trazidas até nós pela evidência médico-científica, que

comprovam que o Assédio Moral traz consequências evidentes à saúde dos trabalhadores, como a depressão, ideação suicida, irascibilidade, doenças do sono, ou impacto negativo na comunicação e relacionamento pessoal no trabalho, na intimidade da sua vida pessoal e privada (inclusive no sexo).

iii) Ora, se a população portuguesa padece e está à data de hoje, em risco, de continuar a padecer, e de um modo acelerado, destes problemas, como é que o país, que já de si tem uma taxa de natalidade baixíssima, preocupante e comparativamente a nível mundial gritantemente negativa, irá proceder à sua renovação geracional? Não bastaria já o problema idiossincrático da nossa sociedade: a emigração de jovens; mas ainda agrava o cenário dos que cá ficam, que ainda têm que lutar contra chefias prepotentes, vetustas e disfuncionais, para poderem constituir família em Portugal.

Então o assédio moral é, no mínimo, um problema social e um assunto de saúde pública. E, como tal, a solução do problema do Assédio Moral é urgente e pode mudar positivamente o panorama da vida laboral, empresarial e económica portuguesa, de um modo decisivo e a breve trecho.

4. Os Quatro Diplomas sobre o Assédio Moral

Entre setembro de 2016 e janeiro de 2017 foram apresentados os seguintes projetos de lei, no âmbito da resolução ou mitigação do assédio moral em Portugal (listados por ordem numérica):

Projeto de Lei n.º 307/XIII/2.^a – “Cria um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho” (Bloco de Esquerda);

Projeto de Lei n.º 371/XIII/2.^a - “Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública” (Partido Socialista);

Projeto de Lei n.º 375/XIII/2.^a – “Previne e combate o assédio no local de trabalho (12.^a alteração ao código do trabalho e 5.^a alteração ao código do processo do trabalho)” (Partido Comunista Português);

Projeto de Lei n.º 378/XIII/2.^a – “Reforça a tutela contra os actos de assédio no âmbito das relações de trabalho” (Pessoas Animais Natureza).

Deve também ser mencionado que os Grupos Parlamentares (GPs) de direita reprovaram os Projetos de Lei (PLs) acima listados, exceto o do PS que recebeu a sua abstenção. E nesse sentido, manifestamos a nossa consternação com tal sentido de voto e questionamo-nos porque é que a direita parlamentar não revelou mais preocupação e sensibilidade por este tema? Ou ainda, porque não apresentou nenhum diploma para combater e/ou prevenir o Assédio Moral no trabalho?

5. Análise Comparativa dos Diplomas

Os diplomas apresentados na Assembleia da República distinguem-se por apresentarem diferentes soluções para mitigar o problema do Assédio Moral nas empresas. Veja-se abaixo quais as propostas de cada GP e como se diferenciam entre si. Também são mencionados os artigos do Código do Trabalho (ou num caso Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) que são aditados ou alterados. Nota: por limitações de espaço, os PLs são resumidos ou parafraseados parcialmente.

Tabela 1 - Comparação dos quatro diplomas.

	307/XIII/2.^a (BE)	371/XIII/2.^a (PS)	375/XIII/2.^a (PCP)	378/XIII/2.^a (PAN)
Proteção das Vítimas, Testemunhas e Denunciantes	<p>22.º-A 6 “O denunciante e testemunhas (...) não podem ser sancionados disciplinarmente (...)”.</p> <p>(Nota: neste PL o tema do Assédio é remetido para o 22.º-A, sendo então revogado o 29.º).</p> <p>381.º e) Despedimento é ilícito: “Se for precedido de assédio (...) no prazo de um ano (...)”.</p>	Não mencionado.	<p>29.º 6: As vítimas e testemunhas não podem ser alvo de procedimentos disciplinares relacionados com o processo judicial/contraordenacional relacionado com o assédio</p> <p>381.º e): Despedimento é ilícito: “Se for precedido da prática de assédio (...) e (...) tiver denunciado (...)”.</p> <p>331.º 1 d) e 7 - Contra-ordenação muito grave, se a empresa sancionar vítimas ou testemunhas que denunciem casos de assédio.</p>	<p>29.º-A - 1 e 4: A cessação de contrato laboral por parte do empregador, após situação de assédio, depende de aprovação prévia pelo Ministério com a tutela do trabalho.</p> <p>E o mesmo é válido para testemunhas em ações judiciais, contra-ordenacionais ou disciplinares.</p>

	307/XIII/2.^a (BE)	371/XIII/2.^a (PS)	375/XIII/2.^a (PCP)	378/XIII/2.^a (PAN)
Tipificação do Assédio Moral	22.º-A 5 Contra-ordenação Muito Grave	29.º 4 Contra Ordenação Muito Grave	127.º 8 Contra Ordenação Muito Grave	29.º 8 Contra Ordenação Muito Grave
Âmbito de Atuação da ACT	Não mencionado	(indicado só no PL) A ACT e a I.G. Finanças devem ter endereços <i>email</i> para denúncias de assédio no trabalho, no setor Público ou Privado.	Não mencionado	Não mencionado
Sanções Acessórias	562.º 3: “registo público” com “a identificação do infrator, (...) o lugar da prática da infração” e “a menção expressa da condenação em todos os anúncios de emprego (...)”. 562.º 5: “Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos (...)”.	Não mencionado.	562.º 3 a), b), c): - Interdição de atividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infração, por período até 2 anos. - Interdição a arrematações e concursos públicos por período até 2 anos - Interdição a quaisquer medidas ativas de emprego e estágios profissionais cofinanciados pelos organismos públicos, por período até 2 anos.	29.º 5: O assediado pode requerer que seja dada “publicidade à decisão judicial”.

	307/XIII/2.^a (BE)	371/XIII/2.^a (PS)	375/XIII/2.^a (PCP)	378/XIII/2.^a (PAN)
Prevenção	<p>Não mencionado.</p> <p>A ênfase do PL é maior na dissuasão da prática pela publicidade negativa às empresas e assediadas condenadas/as.</p>	<p>127.º - 1 l) e 7, e 71.º - l) (L.G. F. Púb.)</p> <p>“Códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no Trabalho”.</p> <p>C. O. Grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inexistência de códigos de conduta; - e a não instauração de procedimento disciplinar em casos de assédio moral. 	<p>Não mencionado.</p>	<p>29.º-B</p> <p>“Prevenção do Assédio” - 1, 2 e 3:</p> <p>Sobre um “regulamento interno” obrigatório para médias e grandes empresas, que preveja procedimentos a seguir quando forem denunciadas situações de assédio.</p>
Inversão do Ônus da Prova	<p>22.º-A 4:</p> <p>“incumbindo ao empregador provar que o tratamento não assenta em assédio.”</p>	<p>Não mencionado.</p>	<p>29.º - 7:</p> <p>“Compete à Entidade Empregadora a prova da inexistência da prática de assédio.”</p>	<p>Não mencionado.</p>
Assédio como Justa Causa de Resolução do Contrato pelo Trabalhador	<p>Mencionado:</p> <p>Art. 394.º 2. g)</p>	<p>Não mencionado.</p>	<p>Mencionado:</p> <p>Art. 394.º:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2. b) - 2. f) - 4. 	<p>Mencionado:</p> <p>Art. 394.º 2. g.</p>
Extensão do conceito de assédio moral a situações não discriminatórias	<p>Redefinição do conceito em:</p> <p>Art. 22.º-A 1.</p>	<p>Não contemplado.</p>	<p>Extensão do conceito em:</p> <p>Art. 29.º 3.</p>	<p>Não contemplado.</p>

6. As Propostas da Plataforma

O Manifesto da plataforma, aprovado por consenso pelos seus membros à data de votação e consentido por todos os restantes que se juntaram depois, expressa as ideias a seguir enunciadas e que, no nosso entender, servem para que Portugal venha a tornar-se um país livre de, ou tendencialmente sem, assédio moral nos locais de trabalhos. Estas ideias assentam em quatro pilares básicos ou eixos de atuação:

A. PREVENÇÃO: É fundamental pois são as disfunções organizacionais no trabalho a principal causa das perseguições. É prioritário que a mudança na lei seja a este nível. O Assédio moral é descrito por muitos autores como uma “patologia da organização”.

B. PREMIAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS / DISSUAÇÃO DO ASSÉDIO: Dissuadir as perseguições e premiar as empresas que desenvolvem ambientes de trabalho saudáveis.

C. APOIO CLÍNICO: Amparar e criar estruturas de apoio e de tratamento, acima de tudo ao nível psicológico, a vítima e a família.

D. QUESTÕES JURÍDICAS: Facilitar a denúncia, a prova, assim como a ativação e conclusão do julgamento - eventual criação de processo judicial específico.

A) PREVENÇÃO:

- Obrigatoriedade de Formação anual na empresa sobre o que é o *Bullying* no Trabalho/Assédio Moral (BT/AM), feita por Entidades Formadoras Certificadas;
- Na mesma Formação explicar o que são riscos psicossociais, a precariedade, a importância da sindicalização e da contratação coletiva;
- Obrigatoriedade de haver Impressos da ACT e PSP na própria empresa para realizar uma denúncia de BT/AM às autoridades ou aos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) da própria empresa;
- Contratar 200 novos inspetores para a ACT (rácio OIT): 50% com formação específica em ciências psicossociais - pós-graduação em Riscos Psicossociais ou formá-los a própria ACT;

- Obrigatoriedade de haver manuais / códigos de boas práticas na empresa e *poster* sobre o BT/AM afixado em local de passagem, impresso pela ACT;
- Criar Publicidade Institucional sobre o BT/AM para sensibilizar a população nas RTPs e Antenas 1/2/3 - ACT pode realizar o vídeo de Publicidade Institucional;
- Possibilidade inegável da presença de 2 trabalhadores nas reuniões de avaliação de desempenho e obrigatoriedade da sua gravação AV para arquivo da avaliação;
- Formação certificada dos gestores de equipas - em gestão e riscos psicossociais;
- Os sindicatos devem poder usar os meios de comunicação eletrónicos dentro da empresa. Atualmente não podem enviar *emails* internamente mas apenas panfletos. Contudo, algumas convenções de negociação coletiva permitem.

B) PREMIAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS / DISSUASÃO DO ASSÉDIO:

- Prémio para empresas com Boas Práticas de prevenção do BT/AM - Recuperar o Prémio “Prevenir Mais, Viver Melhor no Trabalho” (IDICT);
- Co-responsabilização - O Assediador, e não apenas a empresa, deve também ser condenado e indemnizar a vítima ou a empresa;
- Criação de Lista Negra de Empresas e de Assediadores - Lista mantida no MTSS / ACT - e disponível para consulta na ACT/IEFP e PSP/GNR - lista acessível a, pelo menos, desempregados inscritos no IEF; - a inclusão das entidades nesta lista visaria também a exclusão da mesma de receber apoios e subsídios do Estado/UE;
- Proteção das testemunhas contra retaliação - proibindo o despedimento nos doze meses seguintes e se despedidos, com direito a indemnização três vezes maior;
- Impedimento nacional dos assediadores para gerir pessoas, projetos ou empresas;
- Ilegalizar avaliações de desempenho - exceto quando previstas no CT ou em ACT/CCT;
- Tabela com as coimas/multas que a empresa tem de pagar ao Estado se praticar AM/BT. Esta deve ser composta por uma percentagem fixa do valor que a empresa terá de pagar ao trabalhador que foi vítima de *bullying* e deverá ter também uma segunda tabela ou forma de cálculo para os casos de agravamento, aplicável nas situações em que a empresa é reincidente neste tipo de situações.

C) APOIO CLÍNICO:

- Linha telefónica: ACT (707228448) com técnicos formados em riscos psicossociais;
- Obrigatoriedade apoio psicológico em todas as empresas, no quadro dos serviços de SST: garantir que têm formação em riscos psicossociais;
- No âmbito do SNS, dar apoio psicológico gratuito à vítima e família, no caso de sair da empresa. No caso de ficar, deve a empresa assegurar o apoio.
- Os Serviços de SST devem ter a valência de prevenção dos riscos psicossociais – explicitar ao nível da lei / revisão do regime jurídico de SST – Art. 16.º 1, da Lei 102/2009 - lidar eficazmente com situações de “*bullying* no trabalho”;
- Integrar exame psicotécnico que despiste situações de Assédio Moral, na bateria de exames realizados regularmente no âmbito da Medicina do Trabalho (meio de fiscalização e de detecção de possíveis situações de AM/BT).

SAÚDE - DESTAQUE:

- Literatura médica e psicológica comprova que o AM/BT tem danos na saúde da pessoa (recomendamos a leitura do documento “Assédio Moral no Trabalho - O que é, como acontece e que efeitos provoca” do Dr. José António Antunes - disponível no *site* da Plataforma em www.bullyingnotrabalho.tk);
- Como o *Bullying* / Assédio Moral no Trabalho é um processo que decorre ao longo do tempo, com várias fases, é possível prevenir logo no início e evitar que decorra até ao final, assim evitando que se chegue a pontos sem retorno, em que a pessoa se vá embora da empresa, ou fique lesada na sua pessoa/personalidade.

D) QUESTÕES JURÍDICAS:

- Criação de programa/aplicação certificada pelo Estado para gravar episódios de BT/AM - para *smartphone/tablet* e computadores;
- Criminalização do BT/AM como crime público - exemplo do combate à violência doméstica que tem tido melhores resultados, depois da violência doméstica ter sido considerada crime público;
- Inclusão dos Danos Existenciais no cálculo dos danos indemnizatórios - que visem os

ataques ao direito de personalidade, e que vão mais além do que os patrimoniais e não patrimonial (jurisprudência italiana tem dado importância a este ponto);

- Fiscalizar e punir as empresas que não respeitam o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho - agravamento em três vezes o valor da indenização à vítima;

- Inversão do ônus da prova em casos de BT, em que o alegado assediador é que justifica e defende;

- Criação de um processo judicial específico que englobe a denúncia, acompanhamento da vítima, investigação e decisão por parte dos tribunais (no fundo irá contemplar e expressar as propostas que são aqui apresentadas).

7. Análise Comparativa dos Diplomas e do Manifesto da Plataforma

Veja-se abaixo como as propostas de cada GP se comparam com as do nosso Manifesto.

Nota: por limitações de espaço, os PLs são resumidos ou parafraseados parcialmente.

Tabela 2 - Comparação dos quatro diplomas e as propostas da Plataforma.

	307/XIII/2.^a (BE)	371/XIII/2.^a (PS)	375/XIII/2.^a (PCP)	378/XIII/2.^a (PAN)	Manifesto da Plataforma Contra o <i>Bullying</i> no Trabalho
Proteção das vítimas, testemunhas e denunciante	Contemplado. NOTA: Propostas robustas.	Não mencionado.	Contemplado. NOTA: Propostas robustas.	Contemplado.	Contemplado. Mais semelhanças com a do BE.
Tipificação do Assédio Moral	Contra Ordenação Muito Grave	Contra Ordenação Muito Grave	Contra Ordenação Muito Grave	Contra Ordenação Muito Grave	Crime Público: Permitiria agilizar processos legais, diminuir custos e criar jurisprudência de forma mais célere.
Âmbito de Atuação da ACT	Não mencionado	Denúncias podem ser de situações no sector público ou privado. (Não é alterado/aditado DL.)	Não mencionado.	Não mencionado.	ACT supervisiona o trabalho na Função Pública. Mais semelhanças com a do PS.

	307/XIII/2.^a (BE)	371/XIII/2.^a (PS)	375/XIII/2.^a (PCP)	378/XIII/2.^a (PAN)	Manifesto da Plataforma Contra o <i>Bullying</i> no Trabalho
Atualização de Lista de Doenças Profissionais	Considera doença profissional. Necessário indicar a premência de atualizar a Lista.	Não mencionado.	Não mencionado.	Não mencionado.	Necessário para que um médico/a possa ativar baixa médica em caso de assédio moral.
Inclusão de Riscos Psicossociais na Lei 102/2009 (Art. 16.º 1)	Não mencionado.	Não mencionado	Não mencionado.	Não mencionado.	Os Serviços de SST devem ter a valência de prevenção dos riscos psicossociais
Prevenção	Não mencionado. A ênfase é maior na dissuasão da prática pela publicidade negativa às empresas e assediadas, e pela interdição a fundos públicos.	Códigos de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	Não mencionado. A ênfase é maior na dissuasão da prática pela interdição a fundos públicos.	Regulamento interno para médias e grandes empresas, que preveja procedimentos a seguir quando forem denunciadas situações de assédio.	Mais semelhanças com os pontos dos PLs do PS e do PAN. Mas apenas os códigos de boa conduta não funcionam, sendo positivo ir mais além, com: - Formação obrigatória nas empresas sobre o Assédio Moral; - Obrigação de publicidade institucional sobre o Assédio Moral.

	307/XIII/2.^a (BE)	371/XIII/2.^a (PS)	375/XIII/2.^a (PCP)	378/XIII/2.^a (PAN)	Manifesto da Plataforma Contra o <i>Bullying</i> no Trabalho
Inversão do Ónus da Prova nos casos de Assédio Moral no Trabalho	Contemplado.	Não mencionado.	Contemplado.	Não mencionado.	<p>Contemplado.</p> <p>Mais semelhanças com os pontos do PL do BE e o do PCP.</p> <p>Mas nestes PLs não é mencionada qualquer tipo de alternativa do ponto de vista jurídico, caso a inversão do ónus da prova do âmbito laboral não seja aprovada:</p> <p>- no Manifesto da Plataforma, é proposto um novo Processo Judicial específico para este tipo de casos de Assédio Moral no trabalho.</p>

8. Soluções: Elementos essenciais para a nova lei

Em conclusão deste documento, são apresentados os pontos que consideramos essenciais, e como tal que achamos não poderem ser deixados de fora, para que a nova lei contra o Assédio Moral no Trabalho seja funcional, eficaz, durável e resiliente.

Assim, dos vários pontos apresentados e sugeridos, achamos essencial:

- I. No âmbito do Combate Ao Assédio Moral, achamos essencial que exista:
 - Listagem de empresas e pessoas condenadas por assédio moral;
 - Interdição das empresas condenadas a concursos/arrematações e a fundos públicos para o emprego;
 - Inclusão do assédio como motivo para justa causa de resolução pelo trabalhador;
 - Re-ativação do prémio da ACT para empresas, por boas práticas contra o assédio.

- II. No âmbito da Prevenção:
 - ACT recuperar a tutela sobre o trabalho nos sectores público;
 - Alocar horas de formação obrigatória sobre o Assédio Moral no trabalho;
 - Haver códigos de boa conduta (apesar de, *per se*, não solucionarem o problema).

- III. No âmbito do Apoio Clínico:
 - Atualização da lista de doenças profissionais – Decreto Regulamentar 76/2007;
 - Consideração mais aprofundada dos riscos psicossociais (assédio moral, exaustão laboral, presentismo, etc.) na lei de SST: – Lei 102/2009 (Art. 16.º - 1);
 - Integrar na medicina do trabalho um exame psicotécnico que despiste situações de assédio no trabalho.

- IV. No âmbito do Processo Judicial:
 - Uma efetiva e real Proteção Jurídica das Vítimas, Testemunhas e Denunciantes;
 - Inversão do ónus da prova (ou em alternativa, criando um novo tipo de processo judicial, que facilite a prova por parte da vítima);
 - Alargamento do âmbito do assédio a assédio não discriminatório;

Por outro lado, a economia portuguesa, ainda em recuperação, sofre também por via das despesas estatais com baixas médicas e consultas médicas e psicológicas derivadas do assédio moral no trabalho. Analogamente, as empresas também sofrem com estas situações pois a ocorrência de assédio moral nos locais de trabalho diminui a produtividade dos colaboradores, das equipas e, em consequência, das empresas. Como tal, tem que ser obrigatória a implementação de um sistema informático de cada empresa para denúncia ou *whistleblowing*, ao qual possam aceder livremente e à distância online, tanto a ACT, a comissão representante dos trabalhadores, como a entidade patronal.

Tendo em conta a premência e urgência do assunto, desde já, apontamos estes vectores como essenciais, e não passíveis de serem descartados, para que este grave e preocupante assunto que se cruzou já na vida social, política e laboral portuguesa, seja solucionado:

- A nova lei tem que implicar uma proteção jurídica das testemunhas e denunciantes, que são habitualmente difíceis de reunir em audiência judicial. As propostas apresentadas nesse sentido parecem-nos consistentes e eficazes.
- A inversão do ónus da prova é urgente, superiormente importante, e é perfeitamente compatível no todo do atual quadro legal português, especificamente no âmbito do direito laboral, pois a finalidade do Código do Trabalho é, lembre-se e destaque-se, defender o trabalhador assalariado, devido ao mesmo estar numa posição desfavorecida no âmbito duma relação de poder, com as respectivas chefias, acionistas e administradores da entidade patronal. Como tal, o desígnio do código do trabalho é superior, por a sua função ser *a priori* a de proteger o trabalhador. E com a atual lei e código do processo, não funcionando e produzindo resultados, então deve sim, e sem quaisquer receios ou pudores, realizar-se a inversão do ónus da prova, no âmbito do direito laboral.
- Tanto ou mais urgente do que haver uma nova lei, é re-atribuir e re-empoderar na sua plenitude a Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT – em concreto, devolvendo-lhe as suas responsabilidades de fiscalização no sector público, algo essencial e aquilo a que o bom-senso já de si apela, pois é incompreensível a ACT não poder inspecionar o sector público (medida incompreensível dos partidos que governaram o país nas duas últimas legislaturas XI e XII, desde 2011 a 2015).

Como nota, e tal como mencionado no parecer da CTSS referente ao Projeto de Lei 307.º/XIII/2.ª (BE), e exemplificado no diploma do PCP, concordamos ser relevante mencionar no título do diploma as alterações legais que são necessárias com a sua aprovação.

Em suma, reforçamos que urge aprovar uma nova lei, seja ela qual for, desde que facilite a denúncia, a prova (se o ónus ficar no lado da vítima) e re-active os poderes inspetivos da ACT no sector público. Desde a criação desta Plataforma, temos recebido e tomado conhecimento de denúncias de vários trabalhadores, e muitos são do sector público, como por exemplo, Câmaras Municipais ou Fundações financiadas por dinheiros públicos.

Além disso, e cruzando as propostas dos projetos de lei com a do nosso manifesto, achamos importante que o Diploma final, inclua os seguintes pontos:

PL do BE: 307/XIII/2.ª:

- Sanções acessórias - danos de imagem (562.º);
- Inversão do ónus da prova (22.º-A 4);
- Proteção de testemunhas e denunciantes (22.º-A 6);
- Reconhecimento como doença profissional (22.º-A 7);
- Inclusão do assédio como justa causa de resolução pelo trabalhador (394.º);
- Extensão do conceito de assédio moral a casos não discriminatórios (22.º-A 1).

NOTA: Não podemos deixar de manifestar estranheza que o Artigo dedicado ao Assédio seja listado como 22.º-A em vez do 29.º, quando o 22.º é sobre a “Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação”.

PL do PS: 371/XIII/2.ª:

- Artigo 4.º (sobre vias de denúncia à ACT e IGF, sobre assédio no público e privado);
- Adotar códigos de boa conduta para a prevenção o assédio no trabalho (127.º do CT e 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

PL do PCP: 375/XIII/2.ª:

- É contra-ordenação muito grave, que uma empresa crie ou instaure processos disciplinares a vítimas/ou testemunhas que denunciem casos de assédio (331.º 1 e 7);
- Inclusão no título do diploma as alterações que implica à lei até então existente (mencionado no parecer da CTSS ao PL 307.º/XIII/2.ª).

PL do PAN: 378/XIII/2.^a:

- Proteção de vítimas e testemunhas contra despedimento (29.º-A 1. e 4.).

Ora, além do até aqui exposto, também consideramos importante que:

i) A Lista de doenças profissionais seja atualizada, para que um profissional de medicina na USF/UCSP possa ativar mecanismos de segurança social para a vítima. Em Portugal, as doenças profissionais encontram-se estabelecidas na Lista das Doenças Profissionais (Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho) que integra 5 capítulos distintos.

Neste âmbito, abaixo seguem links que poderão V. Ex.as considerar relevantes para o tópico:

[4]

<http://basefut.blogspot.pt/2016/12/como-agir-no-caso-de-doenca-profissional.html>

[5]

<http://www.dgs.pt/saude-ocupacional/referenciais-tecnicos-e-normativos/informacoes-tecnicas/informacao-tecnica-n-92014-diagnostico-conhecimento-prevencao-e-reparacao-da-doenca-profissional.aspx>

[6] Documento da D.G.S. - *vide* página 3:

<http://www.dgs.pt/saude-ocupacional/referenciais-tecnicos-e-normativos/informacoes-tecnicas/informacao-tecnica-n-92014-diagnostico-conhecimento-prevencao-e-reparacao-da-doenca-profissional-pdf.aspx>

ii) Os Serviços de SST tenham a valência de prevenção dos riscos psicossociais e, como tal, é importante atualizar a Lei 102/2009, listando no Art. 16.º a), riscos psicossociais, como o assédio moral, *stress*, irascibilidade, depressão, exaustão laboral, presentismo, entre outros.

iii) É na nossa opinião, também pertinente que a ideia expressa no PL do PCP 375.º/XIII/2.º (Art. 381.º e)), referente à ilicitude do despedimento, se alargue no conceito de denúncia, a uma exposição do assédio a um médico em funções, à PSP, ou à própria empresa, para além do mencionado “serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, para efeitos contraordenacionais”.

iv) De um modo similar, é na nossa opinião, também pertinente que no PL do BE 307.º/XIII/2.^a (Art. 381.º e)), seja mencionado o ato concreto da denúncia (a um médico em funções, à ACT, à PSP, ou à própria empresa).

9. Conclusão

Neste parecer foi apresentado um conjunto de ideias da Plataforma Contra o *Bullying* no Trabalho e foi feita uma análise comparativa dos quatro diplomas sobre o Assédio Moral em debate na Comissão Parlamentar CTSS. O nosso parecer reforça que o diploma apresentado pelo GP do BE (PL n.º 307/XIII/2.^a) é o mais consistente dos quatro, por ser o que apresenta ideias mais consistentes e que em conjunto melhor podem combater e prevenir o problema do Assédio Moral. Da Tabela 2 deste parecer, também se verifica que o PL n.º 307/XIII/2.^a também é o que apresenta mais propostas que são semelhantes com as ideias defendidas no manifesto da Plataforma. Como tal, é natural que o consubstancieemos.

Contudo, os quatro diplomas são importantes e acrescentam pontos distintos. O PL do PCP tem bastantes semelhanças com o do BE, e é consistente na abordagem ao problema mas foi apresentado depois deste último, e como tal, não tem tanto mérito, na nossa opinião. O PL do PS apresenta como medida a obrigatoriedade de “códigos de boa conduta” que visem o assédio moral, e menciona a necessidade de a ACT e a IGF receberem denúncias de assédio moral no sector público e privado, contudo, estas medidas *per se*, não serão suficientes para combater o problema do assédio moral. O PL do PAN menciona também a obrigatoriedade de um “regulamento” que vise o assédio moral, assim como propostas no âmbito da proteção de testemunhas e denunciantes, e de sanções acessórias.

Parece-nos que um bom desfecho para este debate, agora em sede de comissão parlamentar permanente, será brotar da CTSS um Decreto-Lei final que englobe e conjugue as melhores propostas e ideias de cada um dos quatro diplomas aprovados na generalidade, bem como algumas das sugestões apresentadas no presente parecer já que, salvo melhor opinião, desenvolvem e vão mais além em alguns pontos sensíveis deste tema. Registamos também que o diploma do BE pode ser encarado como o mais sólido, e primariamente, o que define as “pedras angulares” de um Decreto-Lei final, pois as propostas deste diplomas são, *per se*, suficientes para resolver o problema do Assédio Moral.

Ora, retirando várias ideias dos quatro diplomas, e acrescentando ideias chave, expressas no manifesto desta Plataforma, na nossa opinião, este diploma deve assentar nos seguintes vetores de atuação, e incluir as ideias expostas seguidamente:

i) Combate ao Assédio Moral nas empresas, pela dissuasão e premiação de comportamentos:

- Listagem de empresas e pessoas condenadas por assédio moral (BE);
- Interdição das empresas condenadas a concursos/arrematações e a fundos públicos para o emprego (BE e PCP);
- Assédio é justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador (BE/PAN/PCP);
- Re-ativação do prémio da ACT por boas práticas contra o assédio (Plataforma).

ii) Prevenção (ideias incluídas dos PLs do PS e do PAN, assim como no nosso Manifesto):

- ACT recuperar a tutela sobre o trabalho nos sectores público;
- Alocar horas de formação obrigatória sobre o Assédio Moral no trabalho;
- Haver códigos de boa conduta (apesar de, *per se*, não solucionarem o problema).

iii) Apoio Clínico:

- Atualização da lista de doenças profissionais – Decreto Regulamentar 76/2007 (BE);
- Consideração mais aprofundada dos riscos psicossociais (assédio moral, exaustão laboral, presentismo, etc.) na lei de SST: – Lei 102/2009 (Art. 16.º - 1);
- Integrar na medicina do trabalho, exame psicotécnico que detete casos de assédio.

iv) No âmbito do Processo Judicial:

- Proteção das Vítimas, Testemunhas e Denunciantes (BE, PCP e PAN);
- Inversão do ónus da prova (BE e PCP) (ou criação de processo judicial específico);
- Alargamento do âmbito do assédio a assédio não discriminatório (BE e PCP).

Terminamos este documento, agradecendo a atenção e tempo disponibilizados pelos Ex.mos(as) Srs(as). Deputados(as) da CTSS, e mostramo-nos disponíveis para qualquer contacto que considerem pertinente no âmbito deste parecer. Continuação de bom trabalho!

Com os melhores cumprimentos,

Os cidadãos e entidades da PLATAFORMA CONTRA O *BULLYING* NO TRABALHO

www.bullyingnotrabalho.tk / plataforma.contra.o.bullying.no.trabalho@sapo.pt / 919191607



10. Bibliografia e Referências

- [1] http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf
- [2] <http://www.dgert.msess.pt/livro-verde>
- [3] <http://www.cite.gov.pt/imgs/resolucs/18Resol.pdf>
- [4] <http://basefut.blogspot.pt/2016/12/como-agir-no-caso-de-doenca-profissional.html>
- [5] <http://www.dgs.pt/saude-ocupacional/referenciais-tecnicos-e-normativos/informacoes-tecnicas/informacao-tecnica-n-92014-diagnostico-conhecimento-prevencao-e-reparacao-da-doenca-profissional.aspx>
- [6] Documento da D.G.S. - *vide* página 3: www.dgs.pt/saude-ocupacional/referenciais-tecnicos-e-normativos/informacoes-tecnicas/informacao-tecnica-n-92014-diagnostico-conhecimento-prevencao-e-reparacao-da-doenca-profissional-pdf.aspx
- [7] http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Lei_102_09.pdf

Website da Assembleia da República:

- Projeto de Lei BE:

www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=40668

- Projeto de Lei PAN:

www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=40928

- Projeto de Lei PCP:

www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=40924

- Projeto de Lei PS:

www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=40904

Ordem dos Psicólogos Portugueses - vários vídeos relacionados com o problema do assédio moral: www.youtube.com/user/ordempsicologos/videos

- CITE (campanha financiada pela EEA *grants*): <http://assedio.cite.pt>

- Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho - OSHA

Campanha “*Healthy Workplaces*”: <https://healthy-workplaces.eu/pt>

Livro:

- “*Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*” - Rita Garcia Pereira - Coimbra Editores, 2009.

Anexos

Nas páginas seguintes anexamos a este parecer uma versão parcial de um artigo científico proposto para publicação na revista médica “Psicologia, Saúde e Doenças”, redigido pelo médico e consultor Dr. José António Antunes, membro da Plataforma. O artigo é uma resenha do estado da arte sobre as implicações do Assédio Moral na saúde dos trabalhadores, e nesta versão parcial do documento estão as conclusões mais importantes sobre este tema, e que nos parecem ser mais relevantes para o trabalho dos/as Ex.mos/as Senhores e Senhoras Deputados/as.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: O QUE MOSTRA A EVIDÊNCIA

(versão parcial de artigo aguardando publicação)

José Antunes

Centro de Respostas Integradas de Lisboa Ocidental - Equipe de Tratamento do Eixo
Oeiras - Cascais.

Divisão de Intervenção em Comportamentos Aditivos e Dependências

Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, IP

RESUMO

O assédio moral no trabalho tem vindo a ser associado a uma série de problemas de saúde. Sendo um processo continuado tem um impacto em termos sociais, psicológicos e psicossomáticos não apenas nas vítimas mas também nas suas famílias e até nos colegas de trabalho que dele são testemunhas. Afetando a satisfação e o envolvimento profissional, o assédio moral no trabalho acaba por ter também elevados custos económicos e sociais para as empresas, relacionados nomeadamente com as ausências por doença e as reformas antecipadas. Fez-se uma pesquisa na literatura biomédica, das revisões sistemáticas publicada nos últimos dez anos, sobre assédio moral no trabalho também designado por *bullying* ou *mobbing* no sentido de esclarecer as particularidades deste fenómeno do mundo do trabalho, entender o seu desenvolvimento, perceber a sua génese no interior das organizações empresariais e analisar os impactos negativos na saúde a que devem estar atentos os profissionais e os serviços no sentido de actuarem em termos da prevenção primária, secundária e terciária.

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho, Saúde, Revisão

INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho não é um fenómeno novo mas tem vindo a ganhar a atenção da opinião pública, dos investigadores e das instituições nos últimos anos. O assunto, enquanto fenómeno do mundo laboral, foi descrito pela primeira vez nos anos oitenta do século XX nos Estados Unidos por Brodsky que o denominou de *bullying* e na Europa por Leymaan sob a designação de *mobbing*. Ambos os termos são usados indiscriminadamente na literatura científica (Kemp, 2014). As definições falam de tentativas maliciosas de forçar uma pessoa a abandonar o seu trabalho através de acusações injustificadas, humilhação, assédio em geral e abuso emocional (Davenport, Schwartz, & Elliot, 1999 como citado em Khoo, 2010) ou ainda de maus tratos sistemáticos dirigidos contra um subordinado, colega ou superior que sendo continuados e prolongados podem causar problemas graves em termos sociais, psicológicos e psicossomáticos no alvo. Embora não exista uma definição única e consensual do problema todas se referem a uma série de ações deliberadas feitas com a intenção de causar dano (Kemp, 2014).

Os estudos de prevalência mostram que o problema é comum embora as diferentes definições, amostras e metodologias usadas dificultem a sua quantificação. Uma pesquisa conduzida na União Europeia no ano de 2000 revelou que 9% dos trabalhadores europeus estiveram sujeitos a assédio moral no trabalho (Srabstein, et al., 2008) enquanto um estudo recente na Austrália aponta para valores da ordem dos 7% (Leach, Poiser, & Butterworth, 2016). Os seus efeitos destrutivos nas organizações são apreciáveis. A reputação das empresas e o envolvimento dos funcionários ficam irremediavelmente afetados tendo custos económicos e influência sobre o volume de

negócios (Hoel, Sheehan, & Cooper, 2011; McTernan, Dolland, & LaMontaigne, 2013 como citado em Escartin, 2016).

O assédio moral no trabalho tem vindo a ser associado a uma série de problemas de saúde como sejam: sintomas psicossomáticos, depressão, ansiedade, perturbações da atenção, abuso de álcool e substâncias ilícitas, tabagismo, perturbações do comportamento alimentar, fibromialgia, doença cardiovascular, acidentes e suicídio (Srabstein, et al., 2008) e pode afectar a satisfação e o envolvimento com o trabalho como foi demonstrado em estudos longitudinais (Nielsen, & Einarsen, 2012; Hershcovis, Barling, & Towards, 2010 como citado em Escartin, 2016) estando associado a uma baixa saúde mental (Leach, et al., 2016).

São poucos os autores que distinguem o ataque feito por uma única pessoa que designam de *Bulling*, do perpetrado por vários indivíduos que denominam por *Mobbing* (Duffy, & Sperry, 2007 como citado em Khoo, 2010). A vítima de assédio moral no trabalho pode experimentar as suas consequências ao longo da vida. Tem sido defendido por alguns autores que, o que o torna tão destrutivo para a vítima, é o efeito cumulativo do comportamento hostil prolongado no tempo mais do que qualquer acontecimento individual isolado (Nielsen, & Einersen, 2012 como citado em Kemp, 2014).

O Assédio Moral no Trabalho pressupõe um conjunto de ações que são exercidas sobre a vítima. Leymann (1996) como citado em Khoo (2012) dividiu essas ações em cinco grupos: ataques à capacidade de expressão da vítima, ataques às relações sociais da vítima, ataques à reputação da vítima, ataques à vida profissional da vítima e ataques à saúde mental e física da vítima.

O assédio moral no trabalho inicia-se de uma forma insidiosa e vai crescendo ao longo do tempo atravessando várias fases, podendo decorrer anos desde o seu início até ao desfecho com o afastamento do trabalhador visado.

Vítimas e testemunhas.

As testemunhas do processo de assédio moral no trabalho, com frequência, não apoiam o colega que dele está ser vítima nem denunciam a situação. Do ponto de vista sistémico identificaram-se uma série de fatores explicativos tais como, esquemas estabelecidos, interesses dos próprios e do grupo e dinâmicas instaladas que podem contribuir para uma «cultura de silêncio» dentro das instituições (Gutierrez, & McLaren, 2012 como citado em Goldsmith, Martin, & Parnitzke, 2014). As testemunhas de injustiças no local de trabalho mesmo não sendo alvos diretos podem sofrer efeitos negativos na saúde (Okechukwu, Souza, Davis, & Butch de Castro, 2014) como sejam um aumento da ansiedade (Hansen, et al., 2006 como citado em Okechukwu, et al., 2014). Os trabalhadores que foram testemunhas de processos continuados de assédio moral no trabalho tiveram quase duas vezes mais situações de dor aguda do que aqueles que não foram testemunhas destes processos (Saastamoinen, Laaksonen, Leino-Arjas, & Lahelma, 2009 como citado em Okechukwu, et al., 2014). Mesmo apresentando as testemunhas, melhores resultados em termos de qualidade de vida e de saúde do que as vítimas, esses resultados são sempre piores quando comparados com os dos trabalhadores que não testemunharam assédio moral no trabalho (Lutgen-Sandvik, Tracy, & Alberts, 2007 como citado em Okechukwu, et al., 2014) podendo concluir-se que também as testemunhas destes processos acabam por sofrer indiretamente com eles. Os investigadores colocaram a hipótese de a influência negativa na saúde das testemunhas ser em parte devida ao medo de estas se virem a

tornar um alvo no futuro (Hoel, Faragher, & Cooper, 2004 como citado em Okechukwu, et al., 2014).

Assédio moral no trabalho: um problema organizacional.

A cultura e a estrutura das organizações influenciam significativamente a sua frequência, intensidade e duração (Quinlan, et al., 2014). Os investigadores têm salientado que para que o assédio ocorra, o ambiente de trabalho tem de o permitir (Hershcovis, Barling, & Towards, 2010; Ceja, Escartín, & Rodríguez-Carballeira, 2012 como citado em Escartin, 2016). Ambientes de trabalho onde existe uma perceção coletiva de justiça e de segurança psicossocial atenuam as práticas de assédio moral no trabalho enquanto as lideranças incapazes de dar apoio o fomentam. Também equipes com trabalhadores com altos níveis de identificação apresentam baixa probabilidade da ocorrência do problema (Escartín, Ullrich, Zapf, Schlüter, & van Dick, 2013 como citado em Escartin, 2016).

Uma série de fatores organizacionais relacionados com as empresas foram apontados como facilitadores do assédio moral no trabalho: excesso e sobrecarga de trabalho, metas e objetivos não razoáveis, conflito de tarefas atribuídas, injustiças percebidas (Coldwell, 2014 como citado por Kemp, 2014). As práticas de assédio moral no trabalho têm mais tendência a ocorrer quando as organizações e as tarefas são percebidas como negativas (Claybourn, 2011; Woodrow, & Guest, 2014 como citado em Kemp, 2014) ou quando as cargas de trabalho são elevadas e o tempo e os recursos são insuficientes para as completar (Appelbaum, Semerjian, & Moan, 2012 como citado em Kemp, 2014). Organizações com ambientes muito competitivos e que não disponibilizam apoio aos trabalhadores, orientados unicamente para as tarefas, com

chefias opressivas e autoritárias ou pelo contrário de tipo não intervencionista e permissivo, sujeitas a mudanças organizacionais frequentes, com mecanismos de comunicação pobres e sem orientações formais sobre o comportamento dos trabalhadores favorecem os comportamentos de assédio moral no trabalho (Wheler, Halbeslebem, & Shanine, 2010 como citado em Kemp, 2014). O mesmo acontece com as organizações com cadeias de comando muito hierarquizadas, lideranças autoritárias, com dominâncias arreigadas, poderes desequilibrados e dominadas por homens (Wheler, et al., 2010; Halbeslebem, & Shanine, 2010; Hodgins, MacCurtain, & Mannix-McManara, 2014 como citado em Kemp, 2014). Nalgumas empresas, as práticas de assédio moral no trabalho, são mesmo toleradas até um certo nível e servem para manter o controlo sobre os trabalhadores (Guillen et al., 2012 como citado em Kemp, 2014).

Em relação ao impacto nas organizações, a pesquisas mostram que o assédio moral no trabalho está relacionado com o absentéismo e a ausência por doença, tendo custos económicos (custos médicos, reformas antecipada, etc) e influência sobre o volume de negócios (Hoel, Sheehan, & Cooper, 2011; McTernan, Dolland, & LaMontaigne, 2013 como citado por Escartin, 2016). As suas consequências estendem-se a toda a equipa, afetando mesmo os trabalhadores que não foram vítimas diretas, devido a um efeito de contágio. A existência de intimidação por parte de colegas e supervisores está relacionado um maior número de comportamentos negativos dos funcionários (Houschman, O'Reilly, Robinson, & Wolff, 2012; Aubé, & Rousseau, 2014 como citado por Escartin, 2016).

Efeitos na saúde das vítimas

As vítimas do assédio moral no trabalho confrontam-se ao longo do processo com a destruição da sua posição e influencia dentro da organização ao mesmo tempo que vêm

a sua rede social estreitar-se em resultado do ostracismo a que são sujeitas surgindo com frequência sentimentos profundos de insegurança, inutilidade, humilhação e desespero (Khoo, 2010). A preocupação obsessiva da vítima com o problema acaba por afastá-la de colegas e amigos e tem um impacto negativo na comunicação, no trabalho, na intimidade e no sexo, na parentalidade e no quotidiano com a família (Duffy, & Sperry, 2007 como citado em Khoo, 2010). Uma das formas do problema se poder estender à família é através do fenómeno descrito por Hoobler, e Brass (2006) sob a designação de «chuta o cão» quando o trabalhador abusado se torna abusador com os seus familiares, mas mesmo tal não acontecendo, o mal-estar e o estresse acabam sempre por se difundir dentro da família (Okechukwu, et al., 2014). Se o processo termina com o abandono do trabalho ou o despedimento, a perda do rendimento provoca problemas financeiros e sentimentos de vergonha e de humilhação por não mais poder prover a família (Duffy, & Sperry, 2007 como citado por Khoo, 2010).

Os efeitos do assédio moral no trabalho sobre a saúde podem ser explicados à luz do modelo *stressor-stressstrain* formulado por Lazarus e Folkmann (1984). Estes efeitos negativos fazem-se sentir quando as exigências situacionais percebidas pelos indivíduos excedem a sua capacidade para as enfrentar. Experiências como as do assédio moral no trabalho podem funcionar como agressores provocando respostas psicológicas de estresse (Okechukwu, et al., 2014). Existe suficiente evidência demonstrando que o estresse psicológico pode afetar a resistência biológica do organismo através da ativação da resposta neuroendócrina e imunológica (Cohen, et al., 2007 como citado Okechukwu, et al., 2014). A ativação destas respostas pode alterar os ritmos circadianos do cortisol como foi encontrado em vítimas de injustiças no local de trabalho (Kudielka, & Kern, 2004; Huebner, & Davis, 2005; Hansen, et al., 2006; Townsend, et al., 2011 como citados em Okechukwu, et al., 2014). Este tipo de alterações parece estar

relacionado com uma série de efeitos crônicos negativos na saúde física. Srabstein, et al. (2008) citam autores que correlacionam o assédio moral no trabalho com a fibromialgia (Kivimäki, et al., 2004) e com a doença cardiovascular (Kivimäki, et al., 2003).

As ligações entre o assédio moral no trabalho e problemas de saúde mental estão também amplamente demonstradas por estudos de seguimento de elevada qualidade, revisões sistemáticas e meta-análises (Nielsen, Matthiesen, & Einarsen, 2010; Einarsen, & Nielsen, 2015; Rugulies, et al., 2012; Verkuil, Atasayi, & Molendijk, 2015 como citado em Leach, et al., 2016). As vítimas destes comportamentos negativos podem vir a sofrer de problemas psicológicos como ansiedade, depressão, perturbações do sono, burnout, aumento do abuso de substâncias e de um impacto negativo na satisfação e no investimento afetivo no trabalho (Escartin, 2016). As situações de depressão relacionadas com as condições de trabalho têm merecido a atenção de inúmeros autores e existe abundante literatura científica publicada sobre o assunto. Os sintomas depressivos são muitas vezes o resultado de ambientes de trabalho com um funcionamento degradado. O assédio moral no trabalho agrava os sintomas depressivos. (Theorel, et al., 2015). A ligação do assédio moral no trabalho com perturbações psicológicas e depressão foi demonstrada quer em estudos analíticos, quer em estudos de seguimento (Kivimäki, et al., 2003; Høgh, Henriksson, & Burr, 2005; Nolfé, Petrella, Zontini, & Uttieri, 2010 como citado em Okechukwu, et al., 2014). Desenvolver depressão pode também aumentar o risco do trabalhador ser vítima de assédio moral no trabalho o que aumentará por sua vez os sintomas depressivos numa forma de círculo vicioso (Kivimäki et al., 2000 como citado em Okechukwu et al., 2014). Alguns estudos transversais encontraram evidências de associação entre sintomas de Perturbação Pós-Stress Traumático (PTSD) e assédio moral no trabalho (Leymann, & Gustafsson, 1996;

Schneider, et al., 1997; Mikkelsen, & Einarsen, 2002; Matthiesen, & Einarsen, 2004; Tehrani, 2004; Willness, et al., 2007; Buchanan, & Fitzgerald, 2008; Larsen, & Fitzgerald, 2010; Rodríguez-Muñoz, et al., 2010 como citado em Okechukwu et al., 2014). O assédio moral no trabalho conduziria à PTSD, mesmo não existindo uma ameaça à vida da vítima, porque esta exposição atingiria o seu mundo interno, quebrando os esquemas cognitivos sobre justiça e influenciando negativamente a sua identidade pessoal e social (Einarsen, & Mikkelsen, 2003 como citado em Okechukwu, et al., 2014). No entanto outros autores argumentam que a PTSD implica um acontecimento único e altamente traumático enquanto o assédio moral no trabalho é um processo arrastado no tempo e defendem um novo termo de diagnóstico a introduzir no Eixo IV do Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (Srabstein, et al., 2008).

As perturbações do sono que abrangem a insónia, a dificuldade em iniciar ou manter o sono, o acordar muito cedo, o sono não reparador e todas as insatisfações com o sono tem consequências na vida das pessoas aparecendo associados a uma constelação de sintomas como sejam a diminuição da atividade, o aumento da fadiga e a diminuição do bem-estar que têm sido relacionadas com um vasto leque de problemas saúde que vão desde a doença cardíaca, à doença mental e à diabetes mellitus (Ohayon, & Bader, 2010; Ohayon, 2011 como citado em Linton et al., 2015). Os fatores psicossociais relacionados com o trabalho que produzem estresse têm sido associados ao aparecimento de perturbações do sono. O assédio moral no trabalho está também implicado no aparecimento de futuras perturbações do sono (Linton, et al., 2015). Leach, et al. (2016) demonstraram numa revisão sistemática, existir uma clara associação entre assédio moral no trabalho e ideação suicida, embora admitam existirem

poucos estudos sobre o problema e não ser possível estabelecer com certeza os mecanismos envolvidos nessa associação. Alguns autores (Iglesias, Bengoa, & Vallejo, 2012; Tuckey, & Neall, 2014 como citados em Leach, et al., 2016) defendem que seria a reduzida autoestima e a exaustão emocional que conjugadas num mecanismo de espiral crescente estariam na gênese do aparecimento da ideação suicida. Leymann nos anos noventa do século XX tinha já postulado existirem no isolamento social, no desespero e na desesperança das vítimas precursores de pensamentos e comportamentos suicidários tendo calculado que 10 a 15 % dos suicídios na Suécia teriam na sua origem fenómenos de assédio moral no trabalho (Leymann, 1995 como citado em Leach, et al., 2016). Os autores da revisão recordam que as ligações entre o assédio moral no trabalho e o suicídio levaram a uma intensa discussão na Austrália e materializaram-se numa lei em Junho de 2011, que pune o assédio moral no trabalho com pena de prisão até dez anos, lei essa promulgada, na sequência da grande cobertura mediática do suicídio de uma jovem mulher, após um violento processo de assédio moral no trabalho.

A prevenção do Assédio Moral no Trabalho

As investigações em torno dos programas de intervenção sobre o assédio moral no trabalho encontram-se ainda numa fase muito inicial. A maioria dos resultados evidencia alguns níveis de mudança sugerindo no entanto que as intervenções são mais capazes de mudar conhecimentos, atitudes e percepções do que comportamentos. Em geral a eficácia dos mesmos cresce quando se caminha da prevenção primária para a terciária (Escartin, 2016). Sraubstein, et al. (2008) fazem uma descrição exaustiva das estratégias usadas em termos da prevenção primária, secundária e terciária. A prevenção primária, que inclui todos os esforços para impedir que os problemas de assédio moral no trabalho possam vir a ocorrer, passa por promover o conhecimento sobre o assunto e

as formas de o enfrentar, dar informação sobre as suas consequências em termos de saúde e promover o hábito de reportar os incidentes. Defendem a tolerância zero e a necessidade da tipificação dos comportamentos com a listagem dos abusos em termos físicos, verbais e comportamentais de forma a serem divulgados a todos, inclusive nos meios de comunicação social, promovendo a sua rejeição na base de princípios éticos e dos Direitos Humanos. Ao mesmo tempo que preconizam a criação de programas de intervenção que aumentem o respeito, a sensibilidade e a tolerância da diversidade criando ambientes seguros e saudáveis. Em termos de prevenção secundária, que envolve a detecção e a intervenção para impedir a recorrência dos problemas, preconizam a monitorização dos mesmos por parte dos supervisores nos locais de trabalho e dos técnicos de saúde nas suas intervenções, defendendo ainda a criação de linhas telefónicas destinadas a denunciar estes comportamentos e a criação de um provedor dos cidadãos exclusivo para esta problemática. A prevenção terciária compreende as intervenções dos técnicos no sentido de tratarem os problemas de saúde resultantes nas vítimas e agressores. Os autores defendem a necessidade de implementação de políticas de saúde pública através da iniciativa legislativa local e nacional que delimitem o problema correlacionando-o com os efeitos nefastos provocados na saúde, que proíbam a sua prática e que desenvolvam programas de prevenção envolvendo todos os segmentos da comunidade. Leis contra o assédio moral no trabalho como existem na Austrália e no Canadá, onde o problema é visto como um assunto do âmbito da saúde ocupacional, podem ajudar na medida em que as empresas serão levadas a adoptar medidas e procedimentos em consequência dessas leis (Chan-Mok, Caponecchia, & Winder, 2014 como citado em Kemp, 2014).

Tal como não existe uma definição clara do assédio moral no trabalho também não existe uma ideia clara sobre quais as melhores formas de prevenção e intervenção sobre

este problema embora a evidência sugira que a abordagem deva ser sistémica (Kemp, 2014). Escartin (2016) salienta a necessidade de essas intervenções serem guiadas por princípios como sejam: a participação dos gestores das empresas com políticas claras contra o assédio moral no trabalho, a necessidade de envolver todos os funcionários nas intervenções fornecendo-lhes informação de qualidade baseada no conhecimento científico existente, as intervenções multi-nível com carácter regular envolvendo indivíduos, grupos de trabalho e a organização enquanto um todo, acompanhadas de ferramentas como sejam declarações claras sobre os procedimentos e instruções sobre as atitudes a tomar em face do problema. Sabe-se que a cultura organizacional pode fomentar ou desencorajar este tipo de comportamentos. Lideranças construtivas e éticas, trabalhadores sentido que a empresa tem em linha de conta as suas necessidades de realização junto com a implementação de medidas promotoras de um ambiente de trabalho saudável são factores que reduzem a incidência do problema (Appelbaum, Semerjian, & Moan, 2012; Cooper-Thomas, et al., 2013 como citado em Kemp, 2014). Outros defendem as intervenções a nível do grupo de trabalho envolvendo chefias e trabalhadores para aumentar a coesão do grupo e desencorajar as práticas de assédio. As intervenções em termos individuais devem promover a aquisição de competências, a assertividade e ajudar a reparar os danos nas vítimas. Embora múltiplas medidas aos mais diversos níveis possam e devam ser tomadas a verdade é que enquanto os locais de trabalho forem guiados por hierarquias fomentando ambientes de trabalho altamente competitivos e orientados unicamente por objectivos de desempenho economicistas, pouco se poderá fazer para diminuir o assédio moral no trabalho (Harrington, Warren, & Rayner, 2013 como citado em Kemp, 2014).

BIBLIOGRAFIA

Dzurec, L., Kennison, M., & Albatineh, R. (2014). Unacknowledged Threats Proffered “in a Manner of Speaking”: Recognizing Workplace Bullying as Shaming. *Journal of Nursing Scholarship*, 46, 281–291. doi: 10.1111/jnu.12080.

Escartin, J. (2016). Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology Research and Behavior Management*, 9, 157–169. doi: <http://dx.doi.org/10.2147/PRBM.S91211>

Goldsmith, R., Martin, C., Smith, C. (2014). Systemic Trauma. *Journal of Trauma & Dissociation*, 15, 117-132. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/15299732.2014.871666>

Kemp, V. (2014). Antecedents, consequences and interventions for workplace bullying. *Current Opinion in Psychiatry*, 27, (5), 364-368. doi: 0.1097/YCO.0000000000000084.

Khoo, S. (2010). Academic mobbing: hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician* 5, 61-67.

Leach, L, Poiser, C., & Butterworth, P. (2016). Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 0:1–8. doi:10.1136/oemed-2016-103726.

Liberati, A., Altman, D., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P., Loannidis, J., Clarke, M., Devereaux, P., Kleijnen, J., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and metaanalyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *British Medical Journal Online*, 339:b2700.
Acedido Outubro 15, 2016 em doi: <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.b2700>

Linton, S., Kecklund, G., Franklin, K., Leissner, L., Sivertsen, B., Lindberg, E.,... Hall, C. (2015). The effect of the work environment on future sleep disturbances: a systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 23, 10 -19. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.smrv.2014.10.010>

Okechukwu, C., Souza, K., Davis K., & Butch de Castro, A. (2014). Discrimination, Harassment, Abuse, and Bullying in the Workplace: Contribution of Workplace Injustice to Occupational Health Disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57, 573–586. doi:10.1002/ajim.22221.

Organización Mundial de la Salud. (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra. Acedido Outubro 20, 2016 em: http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf

Quinlan, E., Robertson, S., Miller, N., & Robertson-Boersma, D. (2014). Interventions to reduce bullying in health care organizations: A scoping review. *Health Services Management Research*, 27, 33–44. doi: 10.1177/0951484814547236.

Srabstein, J., Joshi, P., Due, P., Wright, M., Leventhal, B., Merrick, J., ... Riibner, K. (2008). Prevention of public health risks linked to bullying: A need for a whole community approach. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 20, 185-199. doi: <http://dx.doi.org/10.1515/IJAMH.2008.20.2.185>

Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C.,... Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *British Medical Journal Public Health*, 15, 738, 1-14. doi:10.1186/s12889-015-1954-4.

Zsoldos, E., Mahmood, A. & Ebmeier, K. (2014). Occupational stress, bullying and resilience in old age. *Maturitas*, 78, 86–90.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.maturitas.2014.04.006>