



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

PERGUNTAS E RESPOSTAS

Nos últimos anos temos ouvido falar cada vez mais do **ASSÉDIO SEXUAL EM CONTEXTO LABORAL**, nomeadamente através da sua discussão nos meios de comunicação internacional e nacional. No entanto, os relatos daquilo que hoje reconhecemos como experiências de assédio sexual no trabalho são bastante antigos e os estudos indicam que este **FENÓMENO É FREQUENTE EM TODO O MUNDO**. Apesar disso, ainda é necessário esclarecer a resposta a perguntas como “O que é o assédio sexual no trabalho?”, “Quais são as suas consequências?”, “Como prevenir, combater e lidar com situações de assédio sexual no trabalho?”.



O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

O assédio sexual é uma **violação dos direitos humanos** e uma **forma de discriminação** no trabalho, constituindo-se como uma contra-ordenação muito grave. Corresponde a quaisquer **comportamentos ou palavras, indesejadas e com uma conotação sexual**, que constrangem ou perturbam a pessoa, **afectam a sua integridade física ou psicológica** ou criam um **ambiente intimidatório, hostil, humilhante e desestabilizador**.

Pessoas de todos os géneros e orientações sexuais podem ser vítimas de assédio sexual. Da mesma forma, o assédio sexual pode ser perpetrado por pessoas de todos os géneros e orientações sexuais. Contudo, o assédio sexual no trabalho está, frequentemente, associado à desigualdade de género, afectando sobretudo mulheres.

As/Os agressoras/es podem ser colegas de trabalho, gestoras/res ou supervisoras/es ou qualquer pessoa numa posição de autoridade no contexto de trabalho, mas também clientes. **Pode ocorrer entre pessoas de nível hierárquico igual ou diferente.**

O assédio sexual pode ser um **incidente único** ou um **padrão de comportamento que se repete**. Pode acontecer presencialmente, por email, mensagem ou através das redes sociais.

O assédio sexual **pode acontecer de forma individual**, mas também pode não ser dirigido a nenhuma pessoa em específico e dirigir-se a um **grupo de pessoas**. Por exemplo, quando regularmente se partilham emails ou mensagens com imagens sexuais, no local de trabalho.



EXEMPLOS DE COMPORTAMENTOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO



**GESTOS OU
COMENTÁRIOS SEXUAIS
ACERCA DO CORPO,
ROUPA OU APARÊNCIA
DA PESSOA.**



**QUESTÕES OU
COMENTÁRIOS ACERCA
DA VIDA SEXUAL.**

**AH AH
AH AH**

**PIADAS DE CARÁCTER
SEXUAL.**



**PARTILHA DE IMAGENS,
FOTOGRAFIAS OU
OUTROS CONTEÚDOS
DE CARÁCTER SEXUAL.**



**CONTACTO(S)
FÍSICO(S)
INTENCIONAIS E NÃO
DESEJADOS.**



**TELEFONEMAS, SMS E
EMAILS INDESEJADOS E
DE CARÁCTER SEXUAL.**

00

O ASSÉDIO SEXUAL PODE SER UM INCIDENTE ÚNICO OU UM PADRÃO DE COMPORTAMENTO QUE SE REPETE.

00

Há ainda situações de **coerção sexual ou assédio quid pro quo** (expressão latina que significa “algo por algo”) que correspondem a experiências em que um contacto sexual é exigido em troca de compensações ou benefícios relacionados com o trabalho. Por exemplo, “se fores jantar comigo, ganhas a promoção” ou “se fizermos sexo, podes manter o teu emprego”. Mas também subornos subtis ou ameaças veladas que desencadeiam na pessoa o medo de tratamento inadequado no trabalho, caso não concorde com um comportamento sexual.

O assédio sexual enquadra-se nos **Riscos Psicossociais** que ameaçam a produtividade, a Saúde (Física e Psicológica) e o bem-estar das organizações e da sociedade.



FACTOS E MITOS SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

MITO

O assédio sexual no trabalho é raro.

FACTO

O assédio sexual no trabalho é um fenómeno frequente, embora seja pouco reportado. Um estudo recente da Fundação Francisco Manuel dos Santos, indica que 16% das mulheres relata ter vivido situações de assédio sexual no trabalho.

MITO

O assédio sexual no trabalho só acontece a mulheres e só é perpetrado por homens.

FACTO

Qualquer pessoa, independentemente do seu género ou orientação sexual, pode ser vítima de assédio sexual no trabalho ou agressor/a. O assédio pode ocorrer entre pessoas do mesmo género.

MITO

É melhor ignorar o assédio sexual no trabalho, ele acaba por desaparecer.

FACTO

Ignorar comportamentos de assédio é, na maior parte das situações, ineficaz. Pelo contrário, pode perpetuar o assédio.

MITO

Se não lhe tocou, não é assédio sexual.

FACTO

Há vários tipos e formas de assédio sexual, cujo objectivo é sempre o de provocar, intimidar ou coagir. O assédio sexual não implica necessariamente o toque, pode ser apenas verbal e assumir a forma de sugestões, comentários, piadas ou insinuações.

MITO

Foi ela/ele que provocou – “estava a pedi-las”, “vestia-se de forma provocadora”, “tinha um comportamento promíscuo”, “aceitou o convite para jantar”, “estava sob o efeito de álcool/drogas”.

FACTO

Nenhum comportamento valida o assédio sexual no trabalho. O assédio é sempre uma forma de agressão (independentemente da forma como a pessoa se veste ou comporta). Alguém sob o efeito de álcool ou drogas está vulnerável e pode não estar capacitado/a para prestar consentimento para comportamentos de natureza sexual.

MITO

O assédio sexual no trabalho só ocorre em relações de dependência hierárquica.

FACTO

Apesar da maior parte das situações ocorrer entre superiores e subordinados, **o assédio pode ocorrer entre pessoas com um nível hierárquico igual ou diferente.** A relação de poder que, frequentemente, subjaz às situações de assédio sexual, pode ser real ou percebida.

MITO

Já aconteceu há anos e só agora é que denuncia? Quer é vingança/protagonismo!

FACTO

Os estudos estimam que correspondam a menos de 1% as queixas que são falsas ou sem fundamento. Na verdade, é bem mais frequente que uma vítima de assédio escolha permanecer em silêncio do que alguém relate uma experiência falsa. As situações de assédio sexual no trabalho são reportadas raramente, sobretudo, porque **as vítimas têm dificuldade em expor a situação por medo de serem desacreditadas, descredibilizadas ou sofrerem represálias no trabalho ou na justiça.**

**QUAIS SÃO OS
IMPACTOS DO
ASSÉDIO SEXUAL
NO TRABALHO?**



IMPACTO INDIVIDUAL

As situações de assédio sexual podem afectar as vítimas de forma diferente. É natural que possam sentir-se confusas, vulneráveis, perturbadas, humilhadas, desorientadas ou ansiosas. Podem ainda sentir dúvida, vergonha, culpa, solidão e ter a sensação de que estão a “viver um pesadelo”.

Mesmo depois de terminar, o assédio sexual no trabalho cria perturbações significativas nas relações profissionais, interpessoais e familiares e tem consequências para a saúde física e psicológica, que podem incluir:

- **STRESSE, ANSIEDADE, RAIVA, IRRITAÇÃO, HUMILHAÇÃO E DESESPERO.**
- **DIMINUIÇÃO DA AUTO-ESTIMA E DA AUTOCONFIANÇA.**
- **DIFICULDADES E PERTURBAÇÕES DO SONO, PROBLEMAS ALIMENTARES, STRESSE PÓS-TRAUMÁTICO, DEPRESSÃO OU CONSUMO EXCESSIVO DE ÁLCOOL/DROGAS.**
- **DIMINUIÇÃO DA SATISFAÇÃO COM A VIDA E DO BEM-ESTAR**

- **DIMINUIÇÃO DA SATISFAÇÃO LABORAL E, A LONGO PRAZO, DO RENDIMENTO E DAS OPORTUNIDADES PROFissionais.**

- **PROBLEMAS FÍSICOS COMO DORES DE CABEÇA, EXAUSTÃO, PROBLEMAS GASTROINTESTINAIS, NÁUSEAS, PROBLEMAS RESPIRATÓRIOS, DORES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS, ALTERAÇÕES CARDIOVASCULARES E ALTERAÇÕES DO SISTEMA IMUNOLÓGICO.**

É DE NOTAR QUE O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO PODE NÃO IMPACTAR APENAS AS VÍTIMAS QUE SOFREM DIRECTAMENTE A AGRESSÃO, MAS QUALQUER OUTRA PESSOA QUE ASSISTA À SITUAÇÃO.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

O assédio sexual no trabalho tem implicações negativas para as trabalhadoras e os trabalhadores, para empregadoras/es e para o clima organizacional. Alguns dos efeitos nas organizações incluem:

- **DIMINUIÇÃO DA PRODUTIVIDADE.**
- **REDUÇÃO DA MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO.**
- **DIMINUIÇÃO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO E DO COMPROMISSO COM A ORGANIZAÇÃO.**
- **AUMENTO DO ABSENTISMO E ROTATIVIDADE DE TRABALHADORES.**
- **BAIXA MORAL NAS EQUIPAS E AUMENTO DOS CONFLITOS.**
- **DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE PROFISSIONAL.**
- **DECRÉSCIMO DO DESEMPENHO FINANCEIRO DA ORGANIZAÇÃO.**



COMO LIDAR COM UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Mesmo quando sabemos que o que está a acontecer/aconteceu não é correcto, **pode ser intimidante decidir fazer alguma coisa** – especialmente se nos sentimos emocionalmente impactadas/os ou traumatizadas/os com a situação.

Sabemos que, infelizmente, a denúncia de uma situação de assédio sexual pode trazer consequências negativas para quem apresenta queixa. **A melhor decisão depende de vários factores e pode ser útil procurar apoio especializado.**

Decidir fazer alguma coisa é uma decisão pessoal. Independentemente da decisão que venha a tomar, pode ser sempre útil:

- **REGISTAR DETALHADAMENTE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO.** Se, eventualmente, decidirmos denunciar a situação de assédio pode ser importante indicar datas e comentários ou comportamentos específicos. Por isso, registre com detalhe as atitudes ou comportamentos de assédio sexual e guarde provas documentais (emails, SMS, bilhetes, cartas, etc.).
- **MANIFESTAR EXPLICITAMENTE QUE O ASSÉDIO É INACEITÁVEL.** Sempre que sentirmos como seguro fazê-lo, devemos

deixar claro que não aceitamos o comportamento de assédio e que o consideramos ofensivo. Por exemplo, dizer *“Esse tipo de conversa não é apropriada no contexto de trabalho. E deixa-me desconfortável. Por favor, pare.”*; *“Essa forma de comunicação não é aceitável. É ofensiva para mim. Por favor, não fale comigo dessa forma”*; *“Não me faça mais elogios, deixa-me desconfortável”*.

- **SABER QUE, EM PORTUGAL, A PRÁTICA DE ASSÉDIO É PROIBIDA, MAS NÃO CONSTITUI UM CRIME PÚBLICO, E COMO TAL, DEPENDE DE QUEIXA DA PRÓPRIA VÍTIMA.** Corresponde a uma contra-ordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei (art. 29º, do Código do Trabalho). **Ninguém é obrigado a denunciar uma situação de assédio sexual:** cada pessoa tem o direito a escolher denunciar ou não.
- **SABER QUE, CASO DECIDA APRESENTAR QUEIXA, O PODE FAZER** junto da entidade patronal, da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) e da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego). Se os comportamentos constituírem actos sexuais de relevo, exibicionismo ou importunação sexual podemos apresentar queixa-crime na Polícia de Segurança Pública - PSP, na Guarda Nacional Republicana - GNR ou na Polícia Judiciária - PJ.

COMO CUIDAR DE NÓS PERANTE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Independentemente da decisão que tomemos quanto a denunciar uma situação de assédio sexual no trabalho, lidar com esta situação pode ser um processo doloroso. Por isso, é importante:

- **RECONHECER A SITUAÇÃO DE ASSÉDIO E RESPONSABILIZAR A/O AGRESSOR/A.** Às vezes, demoramos algum tempo a perceber que determinados comportamentos ou situações constituíram assédio sexual. Às vezes, demoramos algum tempo a reconhecer que fomos vítimas de assédio sexual no trabalho. Às vezes, ainda tentamos desvalorizar o que aconteceu ou procuramos justificações para desculpar a/o agressor/a. É importante reconhecer que ninguém tem o direito de assediar sexualmente ninguém, em circunstância alguma. E que uma situação de assédio nos pode provocar sofrimento.
- **REFORÇAR A RELAÇÃO COM FAMILIARES E AMIGOS.** Em situações em que nos sentimos “emocionalmente em baixo” é ainda mais importante rodearmo-nos de pessoas em quem confiamos e que nos fazem sentir bem. Se possível, partilhe o que está a aconte-

cer e como se sente com pessoas que respeitem os seus sentimentos. #FalarAjuda

- **FALAR COM OUTRAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO.** As situações de assédio sexual no trabalho podem fazer-nos sentir muito isolados/as. Falar com pessoas que passaram por situações semelhantes pode ajudar-nos a perceber que não estamos sozinhos/as e até a ajudar outras pessoas.
- **INVESTIR NO AUTOCUIDADO.** Precisamente porque o assédio sexual é uma experiência que nos pode fazer sentir “emocionalmente em baixo” e afectar várias dimensões da nossa vida, é fundamental cuidarmos de nós. Saiba mais sobre autocuidado: Factsheet sobre Autocuidado e Bem-Estar, Checklist Cuido de Mim? e em www.eusinto.me.
- **PROCURAR AJUDA.** Um Psicólogo ou Psicóloga pode ajudar-nos a lidar com a experiência de assédio sexual e com os seus impactos na nossa Saúde Psicológica e bem-estar.

APOIOS DISPONÍVEIS

Linha de Aconselhamento Psicológico do SNS24 (808 24 24 24)

Linha de Apoio à Vítima da APAV (116 006)

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (800 202 148)



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS