

PERGUNTAS & RESPOSTAS

SOBRE ASSÉDIO NO TRABALHO

PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE ASSÉDIO NO TRABALHO

- 04 O que é o Assédio no Trabalho?
- 04 Quem são as vítimas e os/as agressores/as?
- 05 Existem diferentes tipos de assédio no trabalho?
- 06 Como reconhecer situações de Assédio no Trabalho?
- 09 O Assédio no Trabalho é frequente?
- 13 Quais são os impactos do Assédio no Trabalho?
- 15 Como Lidar com uma situação de Assédio no Trabalho?
- 17 Como Cuidar de nós perante uma situação de Assédio no Trabalho?

O trabalho desempenha um papel importante na nossa Saúde e no nosso bem-estar. Além da componente financeira, pode ajudar-nos a construir um significado e propósito para a nossa vida, fornecer um sentido de identidade e aumentar a auto-estima. No entanto, o contrário também pode ser verdade. Por exemplo, situações de burnout ou locais de trabalho não saudáveis podem prejudicar a nossa Saúde Física e Psicológica.

Entre os **riscos psicossociais** que nos podem afectar no trabalho, é cada vez mais comum ouvirmos falar de **diferentes formas de assédio**. Vários factores concorrem para o **aumento deste fenómeno**, entre os quais, um contexto laboral global marcado por uma elevada competitividade, uma dicotomia oferta-procura desigual ou a precariedade no emprego. Ademais, as desigualdades sociais e dinâmicas de poder, profundamente enraizadas nas sociedades contemporâneas, parecem facilitar a ocorrência do assédio nos contextos de trabalho, potenciando situações de abuso de autoridade nas quais as vítimas podem ter dificuldade em defender-se.

No entanto, apesar da sua prevalência, transversalidade e consequências, o **assédio no trabalho pode ser difícil de reconhecer e de demonstrar**, e por isso, **é ainda pouco denunciado** ou acaba mesmo por resultar, por falta de provas, em retaliações para com os trabalhadores e trabalhadoras que são vítimas de assédio ou para com as testemunhas.

Estas Perguntas e Respostas podem ajudar a conhecer melhor esta realidade. **Todos e todas temos direito a locais de trabalho respeitosos e seguros, pelo que é urgente que reconheçamos e combatamos todas as formas de assédio**, em prol da construção de locais de trabalho saudáveis.



O QUE É O ASSÉDIO NO TRABALHO?

O assédio no trabalho refere-se a **ações (palavras, atitudes, comportamentos) praticadas com a intenção de degradar, humilhar, intimidar ou manipular uma pessoa no seu local de trabalho**, resultando num **ambiente de trabalho intimidatório, hostil, humilhante e desestabilizador** e impactando negativamente a dignidade, o bem-estar ou a integridade física ou psicológica de um trabalhador ou trabalhadora. Pode ser um **incidente único** ou um **padrão de comportamento que se repete**.

O assédio no trabalho é uma violação dos direitos humanos e uma forma de discriminação.

O assédio no trabalho pode acontecer a **qualquer pessoa, em qualquer tipo de trabalho**. Pode ocorrer **presencialmente ou à distância** (por exemplo, através de emails, telefonemas, mensagens ou redes sociais). Pode ainda ser **dirigido a uma pessoa ou a um grupo de pessoas**.

QUEM SÃO AS VÍTIMAS E OS/AS AGRESSORES/AS?

O assédio no trabalho pode ocorrer entre pares, i.e., pessoas no mesmo nível hierárquico (**assédio horizontal**), entre trabalhadores/as e/ou superiores/as hierárquicos/as (**assédio vertical**) e envolver até pessoas exteriores à organização, que por diversos motivos mantêm uma relação com a mesma – por exemplo, clientes ou fornecedores/as.

Assim, qualquer um/a pode ser uma vítima ou um/a agressor, embora as situações de assédio vertical descendente (i.e., situações em que o/a agressor/a é um superior hierárquico) sejam as mais frequentes.

Um terceiro grupo intervém nas situações de assédio no trabalho – as **testemunhas**. Estas podem ter dificuldade em apoiar o/a colega que está a ser vítima de assédio, quer por dificuldade em reconhecer o problema, quer por receio de represálias, aspectos que podem contribuir para uma “cultura de silêncio” na organização e para perpetuar o problema.

EXISTEM DIFERENTES TIPOS DE ASSÉDIO NO TRABALHO?

Falamos de **assédio moral** (também designado por mobbing) quando factos repetidos constituem uma ameaça (ou percepção de ameaça) à integridade física e psicológica da pessoa. Já o assédio sexual refere-se a situações em que tais factos incluem elementos de carácter sexual, verbal ou não-verbal, percebidos pela pessoa como indesejados e abusivos.

O **assédio moral e o assédio sexual podem ainda coexistir** – sempre que o comportamento de assédio moral envolva elementos de carácter sexual.

Recentemente, as situações de assédio sexual têm sido mais debatidas na esfera pública – em grande parte, devido aos recentes movimentos globais, Me too e Time's Up, que denunciaram um enorme conjunto de casos de assédio sexual. Deste modo, o assédio sexual já é mais facilmente reconhecido e recebe um grau maior de reprovção social. No entanto, o mesmo não se aplica às situações de assédio moral. Este pode ser mais subtil, mais difícil de reconhecer pela própria pessoa e mais difícil de denunciar, por receio de desvalorização ou represálias. Muitas organizações já dispõem de códigos de conduta para situações de assédio sexual e moral que incluem procedimentos e canais de denúncia.

Para saber mais informação sobre as especificidades do assédio sexual no trabalho, **[clique aqui](#)**. As restantes perguntas e respostas focar-se-ão mais no assédio, em termos gerais, ou no assédio moral.

O
ASSÉDIO
NO
TRABALHO
PODE
TER UM
CARÁCTER
MORAL
OU
SEXUAL

COMO RECONHECER SITUAÇÕES DE ASSÉDIO NO TRABALHO?

O assédio no trabalho pode traduzir-se numa grande diversidade de acções, que incluem actos de **violência, intimidação, controlo e isolamento**. Por exemplo:

Conduta agressiva ou intimidatória.

O/a meu/minha chefe/colega usa gestos agressivos e tenho medo que me agrida.

Ameaças explícitas à integridade física da pessoa.

O/a meu/minha chefe/colega empurra-me / bateu-me!

O/a meu/minha chefe/colega ameaçou que me batia!

Estabelecer sistematicamente metas e objectivos impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis.

É completamente irrealista completar este trabalho no prazo que me foi dado!

Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade.

Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional.

Não tenho ferramentas/ competências para fazer as tarefas que me são atribuídas!

Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a.

Estou o dia todo no trabalho e não me dão nada para fazer!

Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas.

O/a meu/minha chefe atribui-me uma tarefa, mas não me deu quaisquer instruções...

Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projectos e trabalhos sem identificar o/a autor/a das mesmas.

O/a meu/minha chefe/collega apresentou uma nova ideia numa reunião... sem referir que era minha.

Desprezar, ignorar ou humilhar, forçando o isolamento da pessoa.

O/a meu/minha chefe/collega não me cumprimenta nos corredores.

Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas ao funcionamento da organização, sendo o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras.

Não fui informado/a dos novos procedimentos da empresa.

Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos, críticas reiteradas ou outros conteúdos (imagens, fotografias, etc.) com o propósito de humilhar, ridicularizar ou prejudicar a pessoa.

O/a meu/minha chefe/collega diz mal de mim nas minhas costas.

Fazer sistematicamente críticas em público.

O/a meu/minha chefe/collega critica-me abertamente em reuniões, sem sequer ter falado comigo.

Insinuar sistematicamente que a pessoa tem problemas (por exemplo, problemas de familiares ou de saúde mental).

Comentam, no corredor da empresa, que eu tenho problemas com a minha mulher/marido.

Transferir a pessoa de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento.

Não percebo porque fui mudado/a de departamento...

Falar sistematicamente com maus modos ou aos gritos.

O/a meu/minha chefe/collega é hostil comigo, sem razão nenhuma.

Marcar o número de pausas ou o tempo que a pessoa demora na casa de banho.

Fui chamado à atenção por fazer demasiadas pausas/ ir demasiadas vezes à casa de banho.

Fazer piadas com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, saúde etc.

O/a meu/minha chefe/collega goza comigo.

Comentar sistematicamente a vida pessoal da pessoa.

Percebo que o/a meu/minha chefe/colega fala da minha vida nas minhas costas.

Criar sistematicamente situações de stresse, de forma a provocar o descontrolo da pessoa.

Sinto que o/a meu/minha chefe/colega me está a levar ao meu limite.

Fazer comentários indesejados, descontextualizados e inapropriados acerca do corpo, roupa ou aparência da pessoa.

O/a meu/minha chefe/colega comenta constantemente os meus olhos/ o que trago vestido.

Contactos físicos indesejados e inapropriados.

O/A meu/minha chefe/colega aproximou-se de mim/ tocou-me de uma forma que me deixou desconfortável.

As situações de assédio no trabalho, especialmente as de assédio moral, podem ser difíceis de reconhecer pela própria pessoa ou por colegas. Por exemplo, em alguns casos, os trabalhadores e trabalhadoras poderão ter dificuldade em distinguir situações de assédio, situações de conflitos e exercício do poder hierárquico. Algumas questões simples podem ajudar a identificar uma situação de assédio:

- O comportamento é incómodo, i.e., deixa-o/a desconfortável?
- O comportamento é repetido? (ou ocorreu um incidente único com gravidade?)
- O comportamento é indesejado?
- O comportamento afecta a sua dignidade ou bem-estar físico ou psicológico?
- O comportamento cria um ambiente de trabalho intimidatório, hostil, humilhante e desestabilizador?

Respostas positivas a estas questões possivelmente indicam que a pessoa foi vítima de uma situação de assédio no trabalho.

O ASSÉDIO NO TRABALHO É FREQUENTE?



Não existem estatísticas precisas acerca do assédio no trabalho. Apesar de vários estudos nacionais e internacionais analisarem modalidades de assédio no trabalho (por exemplo, assédio moral ou assédio sexual), não existia, até muito recentemente, qualquer estudo que abrangesse todas as formas de assédio no trabalho.

O primeiro estudo global, realizado em 2022 pela Organização Internacional do Trabalho e abrangendo 121 países e territórios, revelou que **uma em cada cinco pessoas empregadas (quase 23% dos trabalhadores e trabalhadoras) foi vítima de algum tipo de assédio no trabalho – físico, psicológico ou sexual.**

O MESMO ESTUDO REVELA AINDA QUE:

- 17.9% afirma ter sofrido assédio psicológico durante a sua vida profissional;
- 8.5% indica ter sido vítima de assédio físico;
- 6.3% relata ter sido vítimas de assédio sexual;
- Mais do que 3 em cada 5 vítimas relatou ter sofrido assédio no trabalho múltiplas vezes. Na grande maioria dos casos, o último incidente ocorreu nos últimos cinco anos;
- Trabalhadores e trabalhadoras migrantes, bem como homens e mulheres que trabalham por conta de outrem, são os grupos mais afectados pelo assédio no trabalho;
- Os homens são mais frequentemente vítimas de assédio físico, enquanto as mulheres são mais afectadas por experiências de assédio sexual. No caso das mulheres migrantes, probabilidade de sofrerem de assédio sexual é duas vezes superior à das outras mulheres;
- Apenas metade das vítimas falou com outra pessoa sobre as suas experiências, na maioria dos casos, depois de terem sofrido mais do que uma forma de assédio. Os motivos mais frequentemente para o silêncio das vítimas prendem-se, sobretudo, com o receio de danos à sua reputação ou por considerarem a denúncia uma perda de tempo;
- As mulheres são, contudo, mais propensas a relatar experiências de violência e assédio no trabalho do que os homens.

E EM PORTUGAL?

Também no nosso país, não existem estatísticas precisas acerca do assédio no trabalho. Os números mais recentes (Torres et al., 2016) indicam que:

- 16.5% dos trabalhadores e trabalhadoras portuguesas/as já vivenciou uma situação de assédio moral no trabalho;
- 12.6 % da refere já ter sido vítima de assédio sexual no local de trabalho.

A Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV) registou **160 queixas de assédio sexual e assédio moral**, um **crescimento de 166%** em relação a 2019. No entanto, e embora a tendência de denúncia esteja em claro crescimento, metade das vítimas acaba por não apresentar queixa às autoridades. Portanto, muitos destes casos não são registados de forma oficial.

MITO

As situações de assédio no trabalho são raras.

FACTO

Sabe-se que o assédio no trabalho, de carácter moral e/ou sexual, é um fenómeno frequente, embora seja pouco reportado.

MITO

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

FACTO

Qualquer pessoa, independentemente de ser homem ou mulher, da sua ocupação, da sua posição hierárquica, bem como da sua etnia, religião, orientação sexual, etc., pode ser vítima de assédio no trabalho, da mesma forma que qualquer um/a pode ser agressora/a.



MITO

O assédio sexual no trabalho é a forma mais grave de assédio no trabalho.

FACTO

O assédio sexual é apenas uma das formas de assédio no trabalho. Mas muitas outras formas de assédio são, lamentavelmente, muito comuns em contexto laboral. Todas as formas de assédio no trabalho são igualmente inaceitáveis e devem ser combatidas.

MITO

O assédio apenas existe se for grave o suficiente para levar a uma denúncia.

FACTO

O assédio no trabalho é sempre grave, quer seja denunciado ou não.

MITO

Os casos de assédio no trabalho diminuiram significativamente com a generalização do trabalho remoto.

FACTO

As situações de assédio não dependem de um espaço físico e podem existir em modelos de trabalho à distância (através de e-mails, mensagens, telefonemas, redes sociais). Ademais, os modelos de trabalho online podem induzir, nos/as agressores/as, uma sensação de maior invisibilidade e, conseqüentemente, de impunidade.



MITO

O assédio no trabalho afecta apenas a pessoa visada.

FACTO

O assédio no trabalho tem conseqüências para as vítimas, para as testemunhas e para a própria organização. Existe uma relação evidente entre um ambiente intimidatório, hostil, humilhante e desestabilizador e o risco de desenvolvimento de dificuldades e problemas de Saúde Psicológica. Como resultado, o assédio no trabalho pode também ter conseqüências directas para as organizações, nomeadamente, absentismo, presentismo e quebras de produtividade, aspectos que geram ainda custos financeiros relevantes e danos à imagem das organizações.

MITO

O assédio no trabalho ocorre entre trabalhadores/as e seus/suas superiores hierárquicos/as.

FACTO

É frequente que uma relação hierárquica/ de poder esteja envolvida. No entanto, o assédio no trabalho pode ocorrer quer entre colegas do mesmo nível hierárquico (assédio horizontal) quer entre trabalhadores/as e/ou superiores/as hierárquicos/as (assédio vertical).



QUAIS SÃO OS IMPACTOS DO ASSÉDIO NO TRABALHO?

Sabe-se que o **assédio no trabalho tem impactos negativos**. A Organização Internacional do Trabalho considera o assédio no trabalho, a par do stresse, do burnout e do alcoolismo, como um dos **riscos emergentes para a Saúde e segurança** dos trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo.

O assédio no trabalho não apenas viola direito à dignidade e **afecta negativamente o bem-estar e a qualidade de vida dos/as trabalhadores/as e das famílias**, mas produz ainda **efeitos negativos no clima e produtividade das organizações** e na própria sociedade, perpetuando estereótipos e exacerbando **desigualdades sociais**. Enquadra-se, por isso, nos **riscos psicossociais que ameaçam a produtividade, a Saúde (Física e Psicológica) e o bem-estar das organizações e da sociedade**.

Os estudos indicam que **o assédio no trabalho tem impactos profundos, quer nas vítimas e suas famílias, quer nas testemunhas e colegas de trabalho**, podendo causar ou agravar diversos problemas e dificuldades de Saúde Física e Psicológica.

É frequente que as **vítimas** se sintam 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 no trabalho cria perturbações significativas nas relações profissionais, interpessoais e familiares e tem **consequências para a Saúde Física e Psicológica**, que podem incluir:

- **Problemas de Saúde Física.** Por exemplo, dores de cabeça, fadiga, tensão muscular, problemas digestivos.

- **Dificuldade e problemas de Saúde Psicológica.** Stresse, ansiedade, raiva, irritação, humilhação e desespero. Perda da auto-estima e auto-confiança. Perda da concentração, dificuldades de memória e burnout. Perturbações de sono e problemas alimentares. Episódios de pânico ou perturbação de pânico. Sensação de isolamento. Depressão. Ideação suicida. Stresse pós-traumático. Consumo de substâncias (por exemplo, álcool e drogas). Diminuição da satisfação com a vida e do bem-estar.

O assédio no trabalho pode ainda conduzir a **alterações no comportamento das vítimas** que podem afectar as suas relações e o seu desempenho laboral, tais como:

- Problemas relacionais. Por exemplo, com colegas, superiores/as hierárquicos, família ou amigos.
- Diminuição da motivação e satisfação no trabalho e da capacidade de tomada de decisão.
- Faltas ao trabalho, erros e falhas na execução de tarefas.
- Diminuição da qualidade do desempenho profissional e da produtividade.
- Abandono do trabalho.

É também frequente que as **testemunhas de situações de assédio** sofram o impacto de trabalhar num ambiente de trabalho degradado (hostil, humilhante ou desestabilizador), podendo sentir-se inseguras, stressadas ou ansiosas. São também frequentes atitudes de negação ou sentimentos de culpa (por dificuldade em reconhecer as situações de assédio que presenciam), sensação de raiva e impotência e perda de motivação para o trabalho.

O assédio no local de trabalho pode ainda ter diversos **impactos negativos, directos e indirectos, para as organizações, nomeadamente:**

- Quebras de produtividade.
- Sentimentos de desconfiança e insegurança nos trabalhadores e trabalhadoras.
- Elevada rotatividade do absentismo e/ou do presentismo.
- Degradação do ambiente de trabalho.
- Aumento dos conflitos.
- Aumento dos custos de recrutamento e de formação.
- Danos à imagem organizacional.



COMO LIDAR COM UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO NO TRABALHO?

Sabemos que **as situações de assédio no trabalho podem ser muito difíceis de reconhecer e de relatar**. Pode ser difícil optar por fazer uma queixa, sabendo que se trata de situações difíceis de provar e que, lamentavelmente, podem ter consequências negativas para quem as denuncia.

Ninguém é obrigado a realizar uma denúncia – cada pessoa tem o direito a escolher denunciar ou não – porém, **o aumento da visibilidade destas situações e a responsabilização dos/as seus/as autores/as pode contribuir para a diminuição do assédio no trabalho**.

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, activamente, situações de assédio no trabalho. Caso consideremos que estamos a ser expostos/as a situações de assédio, pode ser importante registá-las – tomando nota das datas, comportamentos, comentários, etc. e, caso se aplique, guardando provas como e-mails, SMS, etc. Fazer este tipo de registos não apenas pode ajudar a recordar detalhes que poderão ser importantes em caso de denúncia, mas ainda ajudar a reagir emocionalmente à situação.

- **Estabelecer limites.** Imediatamente após a situação, é importante **manifestar explicitamente que o assédio é inaceitável.** Sempre que sentirmos como seguro fazê-lo, devemos deixar claro perante o/a agressor/a que não aceitamos o comportamento de assédio e que o consideramos desadequado, hostil ou ofensivo. Por exemplo, dizer “Essa forma de comunicação não é aceitável. É ofensiva para mim”; “Por favor, não fale comigo dessa forma”.

- **Conhecer em legislação em vigor.** Em Portugal, a proibição do assédio no trabalho é expressamente prevista na lei, constituindo prática proibidas no Código do Trabalho e no Regime de contrato de Trabalho em Funções Públicas. A vítima pode pedir uma **indenização por danos patrimoniais (perdas materiais, por exemplo) e morais (como a dor ou a vergonha sofrida)** e/ ou pedir a rescisão do contrato com justa causa, quando o assédio é praticado pelo/a empregador/a ou por um seu/sua representante. A lei prevê ainda que **tanto o/a trabalhador/a que denuncia como as testemunhas não podem ser alvo de sanções disciplinares pelas declarações que prestaram no processo.** O despedimento ocorrido até um ano depois de um/a trabalhador/a ter denunciado uma situação de assédio presume-se abusivo. Parte-se do princípio de que foi provocado pela denúncia e terá de ser a entidade patronal a provar que assim não foi. Porém, **a prática de assédio não constitui um crime público, e como tal, depende de queixa da própria vítima (e não de terceiros).**

- **Saber como apresentar queixa.** Os sites da **Autoridade para as Condições do Trabalho** (para o sector privado) e da **Inspeção-Geral de Finanças** (para o sector público) disponibilizam a informação sobre a identificação de práticas de assédio e medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho. Também estão aptos para receber as queixas de assédio, possuindo formulários próprios para queixas e denúncias. As vítimas podem ainda contactar a **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**, recorrer aos **tribunais**, a portais de denúncia da própria organização ou à ajuda de centrais sindicais, como a **CGTP** ou a **UGT**.

ESTABELECE

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



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

- **Reconhecer o assédio e responsabilizar a/o agressor/a.** Às vezes, demoramos algum tempo a perceber que determinados comportamentos ou situações constituíram assédio no trabalho. Às vezes, demoramos algum tempo a reconhecer que estamos a ser vítimas de assédio no trabalho. Às vezes, tentamos desvalorizar o que aconteceu ou procuramos justificações para desculpar a/o agressor/a. É importante **reconhecer que ninguém tem o direito de assediar 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 acontecer e como se sente com pessoas que respeitem os seus sentimentos. **#FalarAjuda**

- **Falar com outras vítimas de assédio no trabalho.** Se notar que há colegas que também são vítimas de assédio no trabalho, procure falar com eles/as. As situações de assédio 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 auto-cuidado.** Precisamente porque o assédio no trabalho é uma experiência que nos pode fazer sentir “emocionalmente em baixo” e afectar várias dimensões da nossa vida, é fundamental cuidarmos de nós. Praticar o autocuidado melhora a Saúde Física e Psicológica e pode ser particularmente importante para gerir situações de maior stresse e ansiedade. **Saiba mais sobre autocuidado: [Factsheet sobre Auto-cuidado e Bem-Estar](#), [Checklist Cuido de Mim?](#)** e no portal [Eu Sinto-me](#).
- **Procurar ajuda. [Um Psicólogo ou Psicóloga pode ajudar](#)** a lidar com a experiência de assédio no trabalho e com os seus impactos na nossa Saúde Psicológica e bem-estar.

APOIOS DISPONÍVEIS

Linha de Aconselhamento Psicológico
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

DOCUMENTO ELABORADO COM A COLABORAÇÃO DE:

Gabinete de Psicologia do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança da Câmara Municipal de Lisboa.

