

Interpelação Escrita

Deputado José Maria Pereira Coutinho

“Os problemas de assédio e intimidação nos locais de trabalho”

Recentemente, uma senhora de elevada notoriedade pública (**Key Opinion Leader**) (**KOL**) suicidou-se. O caso teve grandes repercussões nas redes sociais e na sociedade com o Governo envolvido na subsídio financeira da empresa da senhora que infelizmente se suicidou.

Na RAEM, todos os trabalhadores quer da função pública quer os trabalhadores do sector privado têm o direito de trabalhar sem serem vítimas de qualquer tipo de **assédio** e de **intimidação no trabalho**. Infelizmente, há ainda muitos trabalhadores que não gozam desta liberdade básica por falta de implementação de legislação específica para lidar com estes tipos de abusos e códigos de conduta ética e profissional e mecanismos legais para recebimento destes tipos de queixas. Ou seja, a legislação laboral não prevê e pune especificamente esses abusos como o assédio moral e psicológico. A RAEM não dispõe de um sistema eficiente, credível e de confiança de apoio às vítimas dos diversos tipos de assédio e de intimidação. Não existem por exemplo, os polos especializados e vocacionados para o aconselhamento das vítimas de assédio e “linhas verdes de apoio” e assim vão ocorrendo, cada vez mais casos de assédio e intimidação nos locais de trabalho sem que o Governo tenha a capacidade para pôr cobro as estas situações.

Todos os empregadores, incluindo as entidades públicas têm o dever de assegurar a erradicação de todas as **formas de assédio e de intimidação** dos trabalhadores dos seus locais de trabalho. Também incumbe às associações representativas dos trabalhadores e do género e aos próprios trabalhadores estarem atentas e denunciarem esta problemática para que na RAEM o **assédio e intimidação** deixe de transformar numa praga incontrolável que está a causar marcas profundas nas famílias e na sociedade.

Ainda esta semana, o nosso Gabinete de Atendimento aos Cidadãos recebeu duas queixas de **assédio e intimidação** que causou efeitos psicológicos nas vítimas e seus familiares. As vítimas estão stressadas e sem motivação de convivência social e começaram a ter um desempenho insatisfatório nos seus locais de trabalho, não obstante o nosso constante e permanente acompanhamento. As vítimas queixaram de condutas inapropriadas verbais e físicas criando sentimentos de mal-estar,

humilhação, embaraço ou desconforto. Quiseram queixar, mas as entidades oficiais não estão preparadas para aceitar este tipo de queixas por confundirem como sendo problemas de relações de trabalho e não estão dispostas a investigar com profundidade este tipo de ataques pessoais e as vítimas sentem-se abandonadas e sem soluções para a sua resolução.

O factor principal e decisivo deste tipo de condutas tem a ver com a **intimidação** que é uma forma especial de assédio através de comportamentos **hostis ou vingativos**, que pode levar as pessoas visadas a sentirem-se **ameaçadas ou intimidadas**.

Estas vítimas tem a particularidade comum de estarem sujeitas a diversos tipos de **assédio e intimidação** nomeadamente exibição ou fazer circular material ofensivo ou sugestivo, insinuações, zombarias, obscenidades ou piadas ou observações sexistas. Nota-se também com alguma regularidade o uso de linguagem ofensiva na descrição de alguém com determinada deficiência física ou divertir-se à custa de alguém com deficiência, comentários sobre o aspecto físico ou o carácter de uma pessoa susceptível de causar embaraço ou aflição. Utilizam métodos como o de atrair a atenção indesejada, como espiar, perseguir, importunar, ter um comportamento excessivamente familiar ou uma atenção física ou verbal desagradável incluindo fazer chamadas telefónicas ou enviar mensagens de texto, em redes sociais, e-mails, ou cartas indesejáveis, sexualmente sugestivos e hostis.

Também recebemos queixas de vítimas que foram sujeitas a perguntas despropositadas e intrusivas ou persistente sobre o estado civil, a vida pessoal, os seus interesses ou a orientação sexual, provocações sexuais desagradáveis ou pedidos repetidos para encontros ou ameaças bem como sugestões de que favores sexuais para poderem acelerar a progressão da carreira de uma pessoa ou que a recusa poderá afectá-la; Em termos de condutas incluem-se os gestos mal-intencionados, grosseiros, tocar, agarrar, acariciar ou outros contactos corporais, tais como encostar-se;

Outros mais abrangentes relacionam-se com o espalhar boatos maliciosos ou insultar nas redes sociais (particularmente com base nas características protegidas de idade, raça, casamento, união de facto, gravidez e maternidade, sexo, deficiência, orientação sexual.

Recebemos também muitas queixas de professores e alunos que sofreram

intimidação e abusos da posição hierárquica de um responsável que trabalha numa entidade pública de ensino superior em que foram sistematicamente objecto de ameaças ou abusos verbais tais como gritar ou insultar outros professores quer em público quer em privado, incluindo afirmações ou observações depreciativas ou estereotipadas e a admissão de erros não cometidos. Nas reuniões de trabalho e perante muitas pessoas fizeram-se insultos pessoais, rebaixaram e ridiculizaram as vítimas e as suas capacidades. Este agressor até têm assomos repentinos de raiva ou manifestações de mau humor, muitas vezes por razões triviais. Sujeitaram as vítimas à supervisão desnecessariamente excessiva ou opressiva e pessoalmente controlam tudo o que fazem tornando-se excessivamente críticos sobre coisas de pouca monta incluindo a crítica persistente ou injustificada. Diversas vezes fizeram exigências não razoáveis aos colegas impondo tarefas servis ou aviltantes e desajustadas do trabalho a executar ou mesmo retirando áreas de responsabilidade a um professor por razões não justificáveis.

Nem as vítimas, nem os colegas das vítimas e os alunos se atrevem a denunciar ou apresentar queixas formais destes tipos de assédio e intimidação por medo de perderem os empregos e ofender o professor. Alguns professores não aguentando mais estes tipos de abusos tiveram de resignar dos seus cargos, não obstante terem trabalhado nesta universidade pública mais de uma dezena de anos.

Por conseguinte, tanto as entidades públicas (universidade pública) como as empresas privadas deviam ter uma política de tolerância zero para com os casos de assédio e intimidação que ocorram nos locais de trabalho e implementar sistemas eficientes de detecção de casos suspeitos incluindo a recepção de queixas por profissionais preparados para lidar perante situações de intimidação e assédio.

Finalmente tanto o sector público como o privado devem garantir a todos os queixosos que não sejam desfavorecidos, vitimizados ou discriminados por apresentar queixa de assédio ou de intimidação. As queixas devem ser investigadas e garantidas para que não haja repercussões nos seus postos de trabalho.

Pelo exposto, venho solicitar ao Governo, que me sejam dadas respostas, de uma forma CLARA, PRECISA, COERENTE, COMPLETA, e em tempo útil, às seguintes questões:

1. Vai o Governo apresentar projecto de legislação específica para protecção das vítimas de assédio e intimidação dos trabalhadores do sector privado protegendo-os

nos seus locais de trabalho, bem como, criar uma **Comissão Interna de Prevenção e Aceitação de Queixas contra o Assédio e Intimidação (Comissão)** para aceitação de queixas e prevenir casos de assédios e intimidação no ambiente de trabalho dotada de canais próprios para recebimento de denúncias e fomentar junto das concessionárias e do empresariado para que sigam o seu exemplo? Estará o Governo disponível para a instituição de mecanismos eficientes para fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuramento dos factos e, quando for o caso, para aplicação de respectivas sanções aos responsáveis directos e indirectamente envolvidos?

2. No futuro, que mecanismos eficientes e eficazes, vai o Governo implementar para evitar que sejam subsidiadas com o erário público as empresas que desrespeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores nomeadamente as empresas que permitem uma sistemática cultura de assédio e de intimidação dos trabalhadores nos locais de trabalho? Que medidas eficientes e eficazes vai o Governo implementar para que nos locais de trabalho sejam respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores através de um Código de Conduta Ética e Profissional com indicações claras e elucidativas, onde se prevejam que os trabalhadores evitem ser vítimas de assédio e intimidação e em que se possam prever quais atitudes consideradas abusivas e intimidatórias, devendo ser proibidas todos os diversos tipos de assédio e intimidação?

3. Vai o Governo criar um sistema eficiente para a protecção das vítimas de assédio incluindo o assédio moral que não consta na legislação laboral e a intimidação com a criação de um canal de denúncias, incluindo programas de orientação e de sensibilização dos trabalhadores de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados com a violência contida nas diversas formas de assédio e de intimidação?