

## COMO AGIR?

Qualquer que seja a situação de assédio moral que ocorra, ela deve ser extinta. Cada situação tem particularidades e a forma de a gerir dependerá do seu ambiente de trabalho, dos sistemas existentes para lidar com tais situações e a natureza das mesmas.

Se está a ser alvo de assédio moral no seu local de trabalho, pode tentar resolver a situação pelos seus próprios meios ou recorrer a uma abordagem mais formal. Recomenda-se que tome em consideração os seguintes aspectos:

### **1 – Verifique se existe uma política organizacional vocacionada para gerir situações de assédio moral**

Verifique se na sua empresa existe uma política e procedimentos para a resolução de situações de assédio moral. Procure no Programa de Boas vindas para novos empregados, na Revista de Notícias, no Código de Conduta ou na Intranet da empresa. Verifique ainda junto das Estruturas Representativas dos trabalhadores ou no Sindicato do sector.

A maior parte das empresas tem uma política para lidar com estas situações, formal ou informal, a qual se enquadra frequentemente nos procedimentos de segurança, Higiene e Saúde no local de trabalho.

### **2- Procure ajuda**

Solicite a opinião e apoio dos Representantes de Saúde e Segurança Ocupacional, junto da Comissão de trabalhadores, Departamento de Recursos Humanos ou Representante Sindical. Não deverá referir a situação junto de entidades não vocacionadas para o efeito, pois o assediador poderá tomar conhecimento e tomar medidas contra si.

### **3 – Mantenha um registo dos factos**

Dado que o assedio moral é por vezes de difícil identificação e prova, é importante que mantenha um registo dos incidentes ocorridos, nomeadamente:

- Quando e onde ocorreu, o que foi dito ou feito, como se sentiu, indivíduos envolvidos e potenciais testemunhas;
- Nomes e endereços das pessoas dispostas a apoiar a sua queixa;
- Qualquer evidência escrita da situação tais como documentos, cartas ou e-mails.

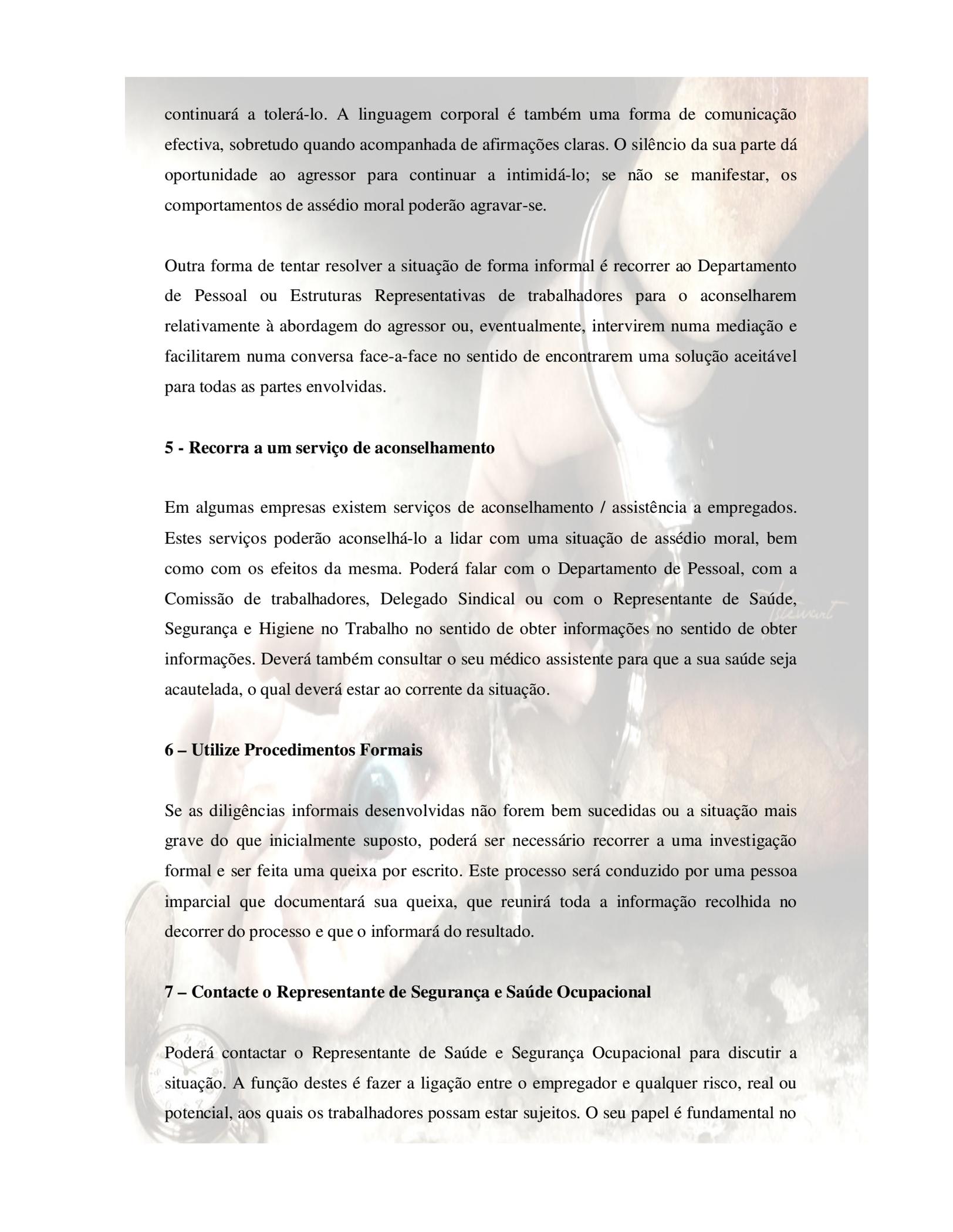
Este registo / diário pode ser utilizado mais tarde para ilustrar um padrão dos acontecimentos, que servirão de suporte ao seu caso e que constituirá evidência válida na eventualidade de recorrer a vias legais.

Adicionalmente:

- Não fale da sua vida pessoal no emprego (pois um chefe mal intencionado poderá virar essa informação contra si);
- Controle as suas emoções (não demonstre ao agressor que está perturbada, pois isso dar-lhe-á mais força) e evite ficar a sós com o agressor;
- Seja cuidadosa e objectiva (evite cometer qualquer falta e defenda-se usando sempre argumentos profissionais); preste atenção aos comportamentos que a incomodam de forma a identificar se aconteceram num ambiente de tensão ou se fazem parte de uma agressão contínua);
- Desencoraje o agressor (quando está com dificuldades profissionais, em vez de se culpabilizar ou desvalorizar, mostre-se confiante e com vontade de aprender);
- Faça amizades no emprego

#### **4 - Aborde o agressor**

Se está a ser alvo de assédio moral, e se sente confortável e seguro em tomar uma atitude, enfrente o agressor e diga-lhe que o comportamento é indesejado e inaceitável e que não



continuará a tolerá-lo. A linguagem corporal é também uma forma de comunicação efectiva, sobretudo quando acompanhada de afirmações claras. O silêncio da sua parte dá oportunidade ao agressor para continuar a intimidá-lo; se não se manifestar, os comportamentos de assédio moral poderão agravar-se.

Outra forma de tentar resolver a situação de forma informal é recorrer ao Departamento de Pessoal ou Estruturas Representativas de trabalhadores para o aconselharem relativamente à abordagem do agressor ou, eventualmente, intervirem numa mediação e facilitarem numa conversa face-a-face no sentido de encontrarem uma solução aceitável para todas as partes envolvidas.

### **5 - Recorra a um serviço de aconselhamento**

Em algumas empresas existem serviços de aconselhamento / assistência a empregados. Estes serviços poderão aconselhá-lo a lidar com uma situação de assédio moral, bem como com os efeitos da mesma. Poderá falar com o Departamento de Pessoal, com a Comissão de trabalhadores, Delegado Sindical ou com o Representante de Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho no sentido de obter informações no sentido de obter informações. Deverá também consultar o seu médico assistente para que a sua saúde seja acautelada, o qual deverá estar ao corrente da situação.

### **6 – Utilize Procedimentos Formais**

Se as diligências informais desenvolvidas não forem bem sucedidas ou a situação mais grave do que inicialmente suposto, poderá ser necessário recorrer a uma investigação formal e ser feita uma queixa por escrito. Este processo será conduzido por uma pessoa imparcial que documentará sua queixa, que reunirá toda a informação recolhida no decorrer do processo e que o informará do resultado.

### **7 – Contacte o Representante de Segurança e Saúde Ocupacional**

Poderá contactar o Representante de Saúde e Segurança Ocupacional para discutir a situação. A função destes é fazer a ligação entre o empregador e qualquer risco, real ou potencial, aos quais os trabalhadores possam estar sujeitos. O seu papel é fundamental no

desenvolvimento de uma política organizacional contra o assédio moral, devendo também participar no seu acompanhamento e avaliação da eficácia da mesma.

Nos casos em que o Empregador ou o Representante de Saúde ocupacional concluem que a queixa de assédio moral, feita pelo trabalhador, é justificável, poderão ocorrer sanções disciplinares, de acordo com a política organizacional específica ou com a legislação em vigor. É ainda exigido ao empregador que proceda às alterações no local de trabalho necessárias ao cumprimento da legislação de saúde ocupacional em vigor e que ponha fim à situação de assédio. As alterações exigidas poderão incluir sessões de aconselhamento ao agressor de forma que ele reconheça o seu comportamento e que altere a sua conduta.

