

Seminário Internacional

# Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

Políticas, legislação, práticas e procedimentos

**Assédio moral (art.º 29.º/1 do Código do Trabalho ,  
art.º 25.º/1 e 26.º/1 da Constituição da República Portuguesa)**

Resulta de “comportamento indesejado, **nomeadamente o baseado em fator de discriminação**, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

**Assédio sexual (art.º 29.º/2 do Código do Trabalho),  
art.º 25.º/1 e 26.º/1 da Constituição da República Portuguesa)**

Decorre de comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

Regime de prova: art.º 23.º, 24.º,, 25.º/ 1, 5 e 6, 126.º , 127.º c) , g) e 129.º/1 b) do Código do Trabalho

A violação da proibição do assédio, para além de constituir contraordenação muito grave (art.º 29.º/1 do Código do Trabalho), pode o(a) trabalhador(a) assediado(a) resolver o contrato de trabalho invocando justa causa (art.º 394.º/1 e 2 alínea f) do Código do Trabalho)

**Da proteção da segurança e saúde dos trabalhadores (por ex, art.º4.º/1 a), 15.º/1, 2 b), c), f) e g), 73.º, 73.º-A/ a), 73.º-B/1 e 2/h), j) e 108.º a 110.º da Lei n.º 102/2009, de 10.09, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28.01)**

**Promoção da vigilância da saúde: Fichas de Aptidão (por ex, Portaria n.º 71/2015, de 10.03)**

O empregador incumprindo tais deveres (no setor privado ou cooperativo e social), para além dessa violação constituir contraordenação muito grave (art.º 15.º/14 ou 16.º/4 da Lei n.º 102/2009, de 10.09 - republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28.01) , pode o(a) trabalhador (a), em caso de falta culposa, resolver o contrato de trabalho invocando justa causa (art.º 394.º/1 e 2 alínea d) do Código do Trabalho)

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

### FICHA DE APTIDÃO PARA O TRABALHO <sup>1</sup>

(Portaria n.º 71/2015, de 10 de março)

#### ENTIDADE EMPREGADORA/EMPRESA

Designação Social / Nome:		NIPC/NIF:	
Estabelecimento:		CAE principal:	
Endereço:			
Código postal: -		Localidade:	
Telefone:		E-mail: @	

#### SERVIÇO DE SAÚDE DO TRABALHO

Modalidade de Organização do Serviço de Saúde do Trabalho: Interno <input type="checkbox"/> Externo <input type="checkbox"/> Comum <input type="checkbox"/> Outro <input type="checkbox"/>			
Designação da empresa de serviço externo de saúde do trabalho [se aplicável]:		NIPC/NIF:	Processo de autorização (PA) da DGS n.º

#### TRABALHADOR

Nome:			
Sexo: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Data de nascimento: / /		Nacionalidade:
Data de admissão na empresa: / /		Categoria profissional:	
Posto de trabalho (principal):			
Atividade / Função: (proposta ou atual)			Data de admissão na Atividade/ Função: / /

#### POSTO DE TRABALHO

Análise do posto de trabalho	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	Justificar em caso negativo:
Identificação de fatores de risco profissional:	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	Especificar os principais fatores de risco profissional:
Avaliação da exposição profissional do trabalhador	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	Especificar a avaliação efetuada:

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

### EXAME DE SAÚDE E RESULTADO DE APTIDÃO

EXAME DE SAÚDE		RESULTADO DE APTIDÃO PARA A FUNÇÃO PROPOSTA OU ATUAL	
Data do exame: / /			
Tipo:			
Admissão	<input type="checkbox"/>	Apto	<input type="checkbox"/>
Periódico	<input type="checkbox"/>	Apto condicionalmente	<input type="checkbox"/>
Ocasional		Inapto temporariamente	<input type="checkbox"/>
- Após doença	<input type="checkbox"/>	Inapto definitivamente	<input type="checkbox"/>
- Após acidente	<input type="checkbox"/>		
- A pedido do trabalhador	<input type="checkbox"/>		
- A pedido do serviço	<input type="checkbox"/>		
- Por mudança de função	<input type="checkbox"/>		
- Por alteração das condições de trabalho	<input type="checkbox"/>		
Outro (especifique):	<input type="checkbox"/>	Outras funções que pode desempenhar:	
		1.	
		2.	
		3.	
		4.	

**RECOMENDAÇÕES** [Da responsabilidade do médico do trabalho e dirigida ao Empregador ou Gestor de Topo responsável pela área da Saúde e Segurança do Trabalho ou Responsável dos Recursos Humanos da empresa/entidade empregadora]

Sem recomendações <input type="checkbox"/>		Com recomendações, designadamente as abaixo indicadas com "X" <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Avaliação de fatores de risco no posto de trabalho	Discriminar o mais relevante:	
<input type="checkbox"/>	Correção de condições de trabalho	Discriminar o mais relevante:	
<input type="checkbox"/>	Uso de equipamento de proteção individual	Discriminar o mais relevante:	
<input type="checkbox"/>	Proposta de organização de trabalho	Discriminar o mais relevante:	
<input type="checkbox"/>	Formação e/ou informação do trabalhador	Discriminar o mais relevante:	
<input type="checkbox"/>	Outras	Especificar:	

<b>Médico do Trabalho</b>	N.º Cédula Profissional:	Identificação (Vinheta ou assinatura digital)
Data: / /	Assinatura:	
<b>Trabalhador</b>	Assinatura:	<b>Responsável Serviço de SST/Recursos Humanos</b>
Tomei conhecimento		Tomei conhecimento
Data: / /		Data: / /

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho



## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

Igualdade e não discriminação e proibição de assédio:

Obrigações dos empregadores

**Antecedentes**

Campanha Europeia de Avaliação  
de Riscos Psicossociais (SLIC 2012)

Setor da saúde: 220 estabelecimentos

Formação de inspetores(as) do trabalho

2 seminários, 15 ações de sensibilização, 3000 participantes

Diferentes metodologias : validação da avaliação de riscos

Instrumentos de apoio na internet

Estudos Científicos e Inquéritos disponíveis

Testemunhos e boas práticas

Avaliação final da intervenção e da Campanha:

461 visitas inspetivas

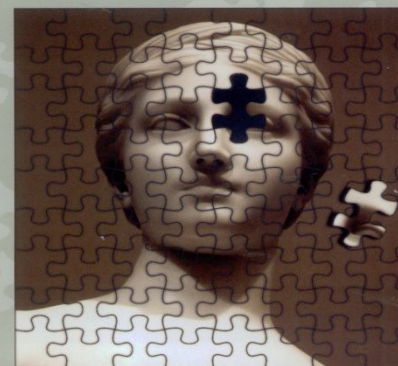


**AVALIAÇÃO DE RISCOS  
PSICOSSOCIAIS**  
CAMPAÑA EUROPEIA

### RISCOS PSICOSSOCIAIS



São riscos relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido e que, em interação com os contextos sociais, ambientais e com as competências e necessidades dos trabalhadores, podem causar danos psicológicos, físicos ou sociais.



#### Stresse ocupacional

O stresse ocupacional é entendido como um desequilíbrio entre as competências que um trabalhador detém ou considera deter e as exigências do ambiente de trabalho às quais deve responder.

#### Assédio moral

Um comportamento injustificado e continuado para com um trabalhador ou grupo de trabalhadores com o objetivo de atingir a sua personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica criando um ambiente hostil, degradante, humilhante e ofensivo.

#### Assédio sexual

Comportamento indesejado, de caráter sexual, sob a forma verbal ou física, com o objetivo de perturbar, intimidar ou humilhar um trabalhador.

#### Burnout

A síndrome de burnout corresponde ao estado de esgotamento máximo, apresentando manifestações de fadiga física e exaustão emocional, de desistência, distanciamento emocional e despersonalização, relacionado com a vida profissional.

#### Violência no trabalho

Todo o incidente em que um trabalhador é ameaçado ou agredido, física ou psiquicamente, por ou em circunstâncias relacionadas com o trabalho, suscetíveis de pôr em perigo a sua segurança, a sua saúde e o seu bem-estar.

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de

Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

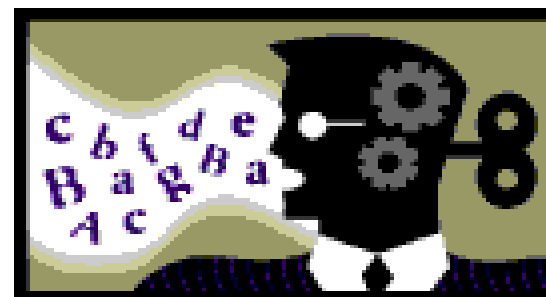
## Em Portugal

- . Falta ou insuficiência inicial da avaliação de riscos (só existia em 23 dos 220 estabelecimentos visitados), a que corresponderam procedimentos inspetivos: notificações para tomada de medidas com prazo
- . Melhoria do nível de cumprimento da legislação após a inspeção, na sequência das visitas inspetivas e da formalização de notificações de tomada de medidas com prazo
- . Empregadores evidenciaram informação, formação e consulta aos trabalhadores



Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## Definição da OIT



os **factores psicossociais** são as interacções que se produzem entre o trabalho (entendendo-se o trabalho como a actividade executada, o meio ambiente laboral em que tem lugar e as condições organizacionais e de satisfação no trabalho) e as pessoas, com as suas capacidades, expectativas, necessidades, integradas nos seus costumes e cultura e face a condições pessoais de vida fora do trabalho e que provocam repercussões (no rendimento do trabalho, na saúde e na satisfação no trabalho) (Bellovi, B:2000).



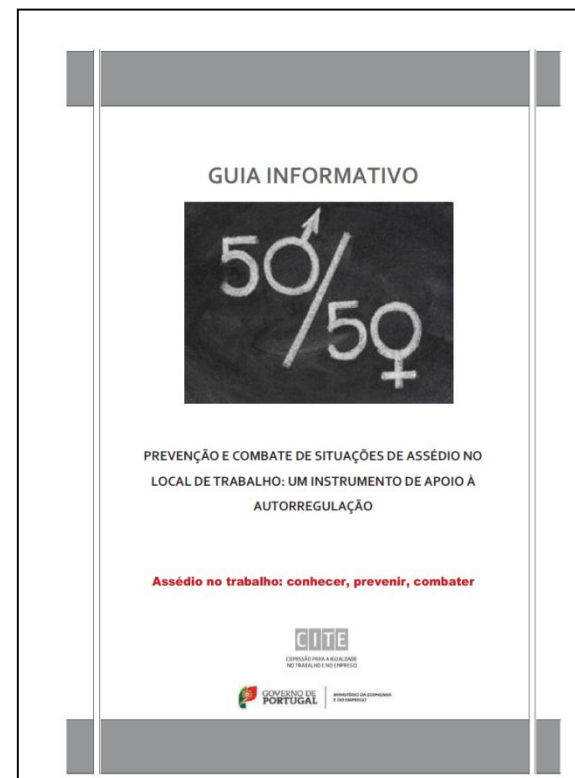
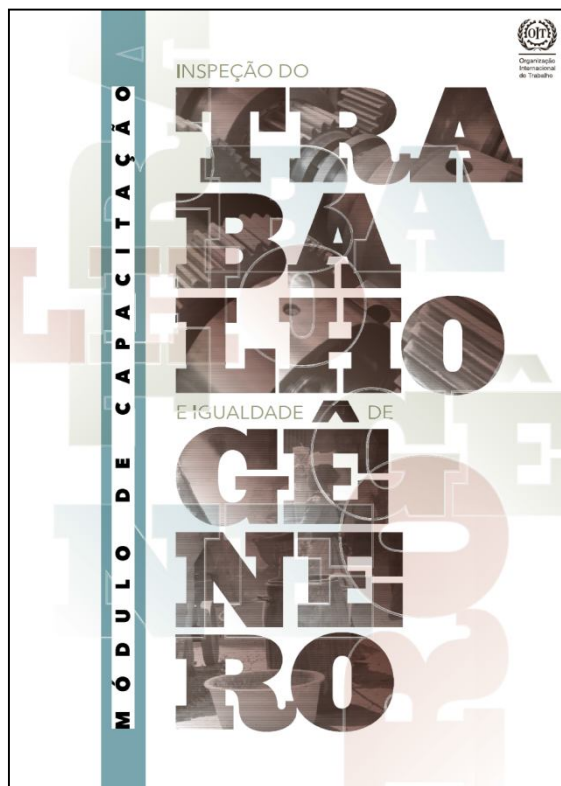
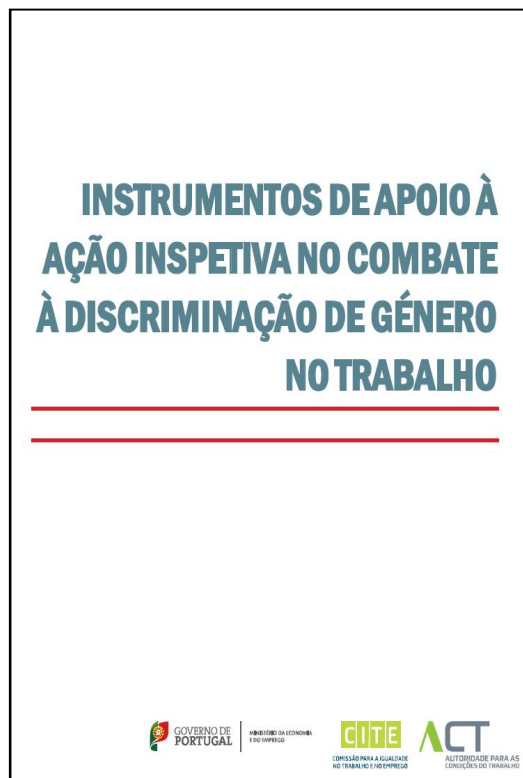
## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada



Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

### Enfoque nos instrumentos criados



### No setor privado, social e cooperativo

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

**Enfoque na ciência (por ex, art.º 5.º/3 e) da Lei n.º 102/2009, de 10.09)**

**Enquadramento**

**Origem  
do risco**

**Organização  
do trabalho**

**Exposição  
ao risco**

**Factores  
psicossociais**

**Prevenção**

**Danos na  
saúde**

**Stress  
Doenças**

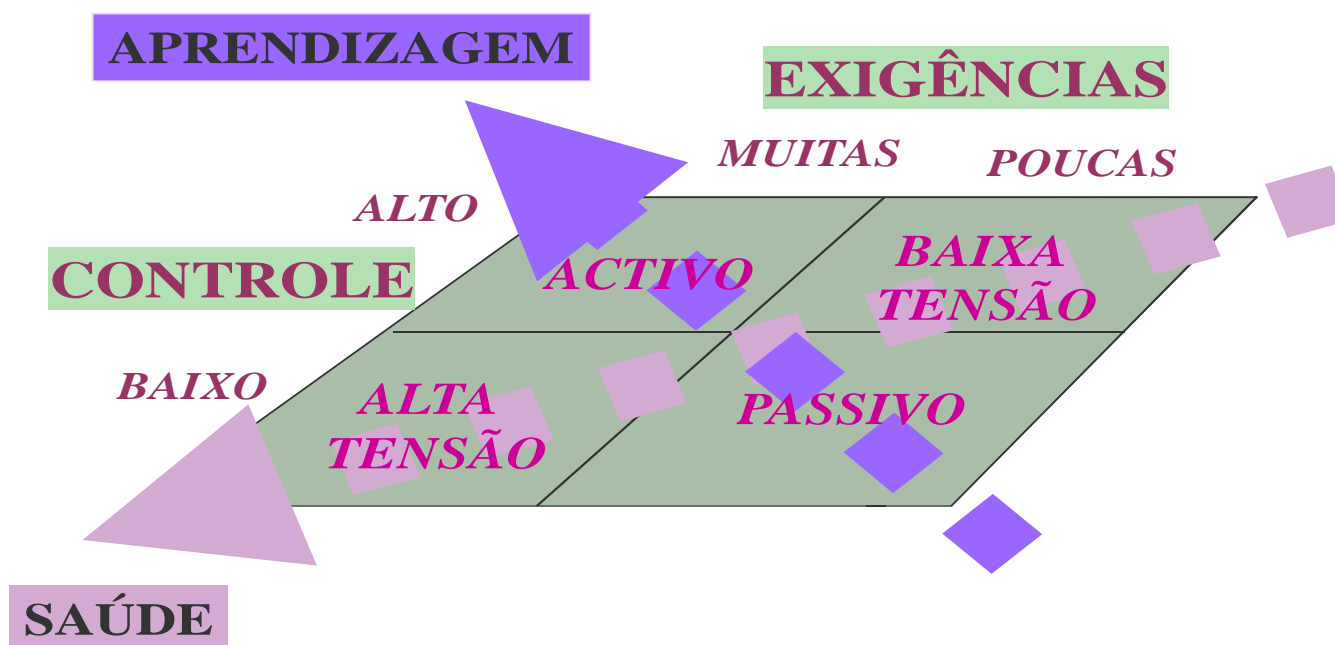
**Vigilância  
da saúde**

**Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho**

## Enquadramento

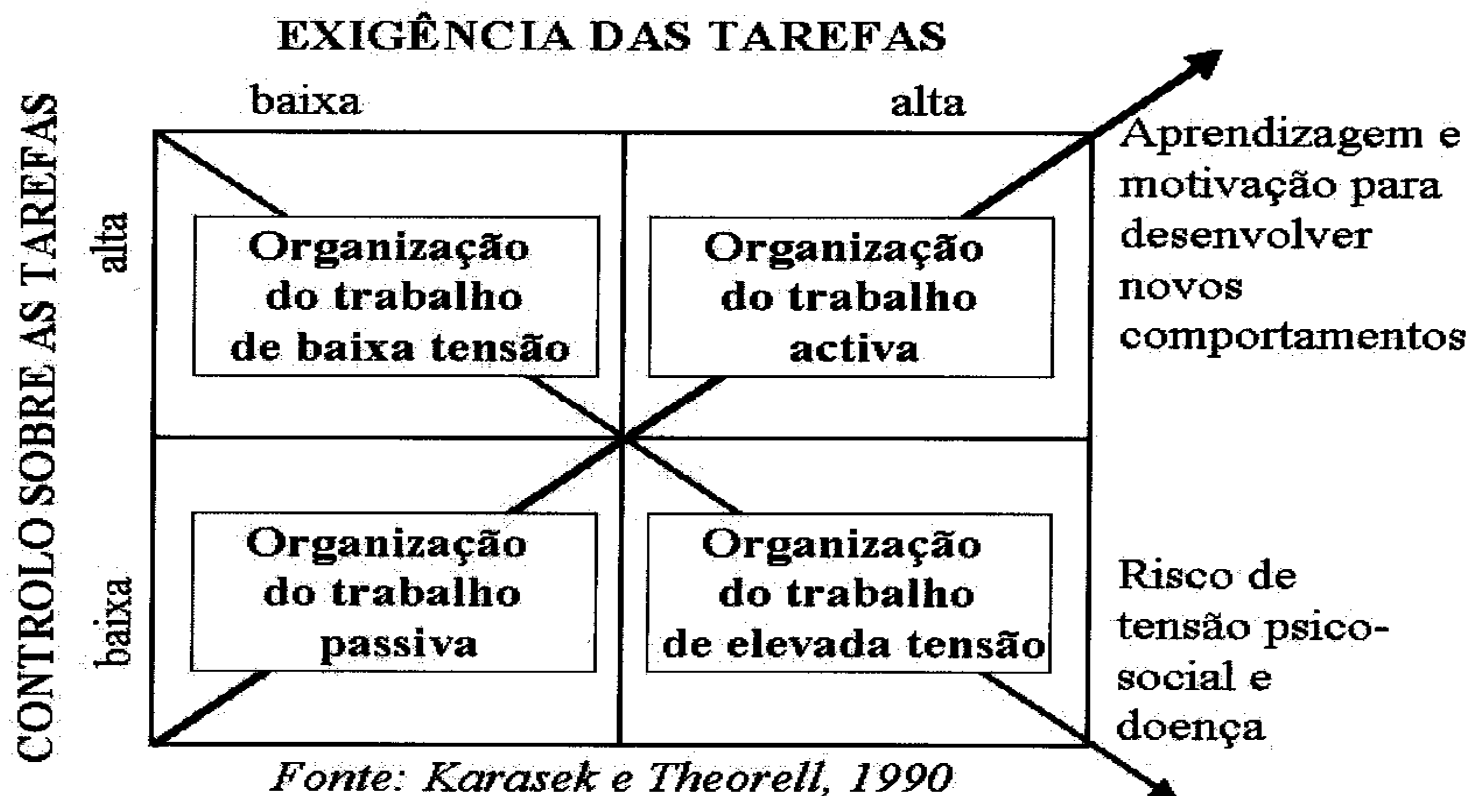
### Modelo exigências - controle

R. Karasek, T Theorell



Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

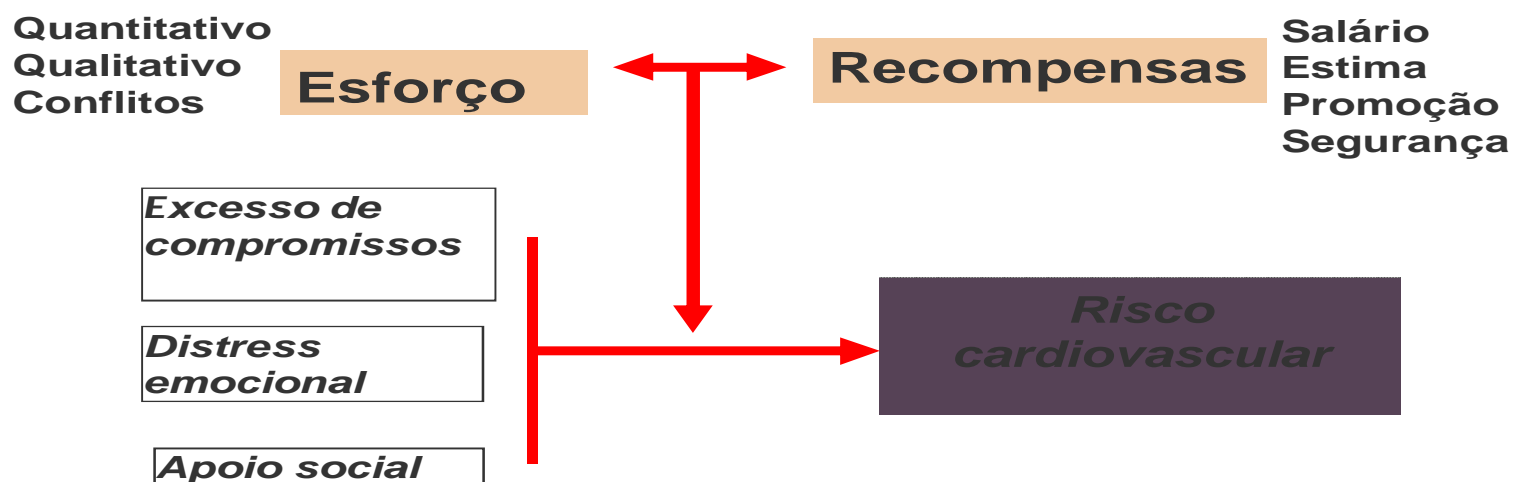
## Modelo Exigências - Controle



Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## Enquadramento

### Modelo esforço-recompensa J. Siegrist



Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho



## Questionário Psicossocial de Copenhaga

### ISTAS21 CoPsoQ

#### Principais características

- Mede os **20 factores psicossociais** em relação aos quais foi demonstrado que afectam a saúde mais a dimensão “**dupla presença**”.
- **Modelos teóricos**: modelos “exigência - controle - apoio social” (Karasek) e “esforço - recompensa” (Siegrist)
- **Três opções de questionários**: largo, médio e curto. **Anónimo**.
- **Valores de referência** populacionais
- **Adaptável a qualquer trabalho**, orientado para a **participação e para a acção**
- **Validade** (de conteúdo e construção) e **fiabilidade** reconhecidas
- Análise **standardizada e simplicidade de uso** (aplicação informática)
- Método de uso livre e **público**

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de

Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## QUESTIONÁRIO PSICOSSOCIAL DE COPENHAGA

Acordo: grupo de trabalho para a avaliação de riscos psicossociais

Constituição do grupo de trabalho: ORGANIZAÇÃO.

Funções:

Processo

- Decisão sobre as unidades de análise
- Garantia de anonimato e confidencialidade
- Comunicação ao quadro de pessoal da organização
- Distribuição e recolha de questionários
- Análise de resultados e elaboração de relatório
- Discussão dos resultados da avaliação
- Propostas de melhoria: medidas preventivas
- Discussão das medidas preventivas
- Implementação e controlo de medidas preventivas, por prioridade

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## **Unidades de análise**

**Sexo** (homem, mulher)

**Idade** (menos de 26 anos, entre 26 e 35 anos, entre 36 e 45 anos, entre 46 e 55 anos, mais de 55 anos)

**Departamento** (produção, outros serviços, produtos acabados, qualidade)

**Posto de trabalho** (directores, chefes e responsáveis com pessoal a cargo; chefes, técnicos qualificados e responsáveis sem pessoal a cargo; manutenção; administrativos; comerciais; qualidade; armazém de produtos acabados; telecomunicações e metais; embalagem; energia)

**Tipo de relação jurídica/vínculo laboral** (contratado por tempo indeterminado; contratado em regime de aprendizagem, formação profissional, formação em contexto de trabalho, estágio profissional; temporário em contrato de prestação de serviços, de empreitada, ou por circunstâncias atendíveis da produção; trabalhador autónomo mas economicamente dependente para as mesmas empresas ou instituições; trabalhador independente/autónomo; bolseiro/a; trabalho sem contrato)

**Jornada de trabalho/Período Normal de trabalho** (a tempo parcial, a tempo completo, sem contrato)

**Horário de trabalho** (horário repartido de manhã e de tarde; turno fixo da manhã; turno fixo da tarde; turno fixo da noite; turnos rotativos, excepto o da noite; turnos rotativos, incluindo o da noite; horário irregular)

**Antiguidade** (menos de 30 dias; entre 1 e 6 meses; entre 6 meses e 2 anos; entre 2 e 5 anos, entre 5 e 10 anos; mais de 10 anos)

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

- **Questionário individual para avaliar a organização do trabalho, a respectiva ordenação e posterior intervenção preventiva:** avalia a organização de trabalho através das experiências dos trabalhadores
- **Questionário anónimo** (sem identificação) e voluntário
- **Tratamento confidencial** (por pessoal externo e sujeito a sigilo profissional).
- **Quatro secções:** dados sociodemográficos, sintomatologia de stress, condições de trabalho, exposição a factores de risco psicossocial
- **Método:** baseado em modelos científicos que explicam a saúde, válidos e fiáveis
- **Aplicação universal:** por ex, Dinamarca, Espanha (Guia de Actuación Inspectora en Factores Psicosociales), Reino Unido, Bélgica, Holanda, Suécia, Alemanha, Brasil, etc.
- **Pontuação** mediana e tercis de cada uma das dimensões para uma amostra representativa da população ocupada
- Permite **comparações universais:** exposição mais favorável para a saúde, exposição intermédia e exposição mais desfavorável para a saúde
- **Não são valores limite!** São referências!
- **Adaptável** a qualquer posto de trabalho

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

Questionário Psicossocial de Copenhaga, do Instituto Nacional de Saúde Laboral da Dinamarca

## FACTORES PSICOSSOCIAIS QUE MEDE

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| •Exigências cognitivas 4              | •Previsibilidade 2                         |
| •Exigências emocionais 3              | •Clareza de papéis 4                       |
| •Exigências quantitativas 4           | •Conflito de papéis 4                      |
| •Exigências de esconder emoções 2     | •Qualidade de liderança 4                  |
| •Exigências sensoriais 4              | •Apoio Social 4                            |
| •Influência no trabalho 4             | •Reforço 2                                 |
| •Possibilidades de desenvolvimento 4  | •Possibilidades de relacionamento social 2 |
| •Controle sobre o tempo de trabalho 4 | •Sentimento de grupo 3                     |
| •Significado do trabalho 3            | •Insegurança 4                             |
| •Integração na organização 2          | •Estima 4                                  |
|                                       | •Dupla presença 4                          |

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

**Questionário Psicossocial de Copenhaga: escalas e número de questões nos três níveis**

Escalas	Número de questões		
	Questionário de investigação	Questionário médio	Questionário curto
Exigências quantitativas	7	4	3
Exigências cognitivas	8	4	
Exigências emocionais	3	3	2
Exigências de esconder emoções	2	2	1
Exigências sensoriais	3	4	
Influência no trabalho	10	4	3
Possibilidades de desenvolvimento	7	4	2
Controle sobre o trabalho	4	4	1
Significado do trabalho	3	3	2
Integração na organização	4	4	2
Previsibilidade	2	2	2
Clareza de papéis	4	4	
Conflito de papéis	4	4	
Qualidade da liderança	8	4	2
Apoio social	4	4	2
Reforço	2	2	2
Possibilidades de relacionamento social	2	2	
Sentimento de grupo	3	3	2
Insegurança no trabalho	4	4	4
Satisfação no trabalho	7	4	4
Saúde geral	5	5	1
Saúde mental	5	5	5
Vitalidade	4	4	4
Sintomas comportamentais de stress	8	4	
Sintomas somáticos de stress	7	4	
Sintomas cognitivos de stress	4	4	
Sentido de coerência	9		
Identificação da estratégia de confrontação	2		
Seleção da estratégia de confrontação	2		
Abandono da estratégia de confrontação	2		
<b>Número de questões</b>	<b>141</b>	<b>95</b>	<b>44</b>
<b>Número de escalas</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>8</b>

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho



Autoridade para as Condições do Trabalho

- ✓ Natureza
- ✓ Missão
- ✓ Atribuições
- ✓ Estrutura Orgânica
- ✓ Inspeção e Procedimentos
- ✓ Planeamento da ação
- ✓ Relatório de Atividades



Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

### **Natureza**

A Autoridade para as Condições do Trabalho

- é um serviço central da administração direta do Estado
- integrado no Ministério da Solidariedade, do Emprego e da Segurança Social
- dotado de autonomia administrativa
- com jurisdição em todo o território continental



**Decreto-Regulamentar n.º 47/2012,  
de 31 de julho**

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## Missão

**Promoção da melhoria das condições de trabalho**, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral, e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública.

Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro - estabelece a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, do Emprego e da Segurança Social

Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho - aprova a nova Lei Orgânica da ACT



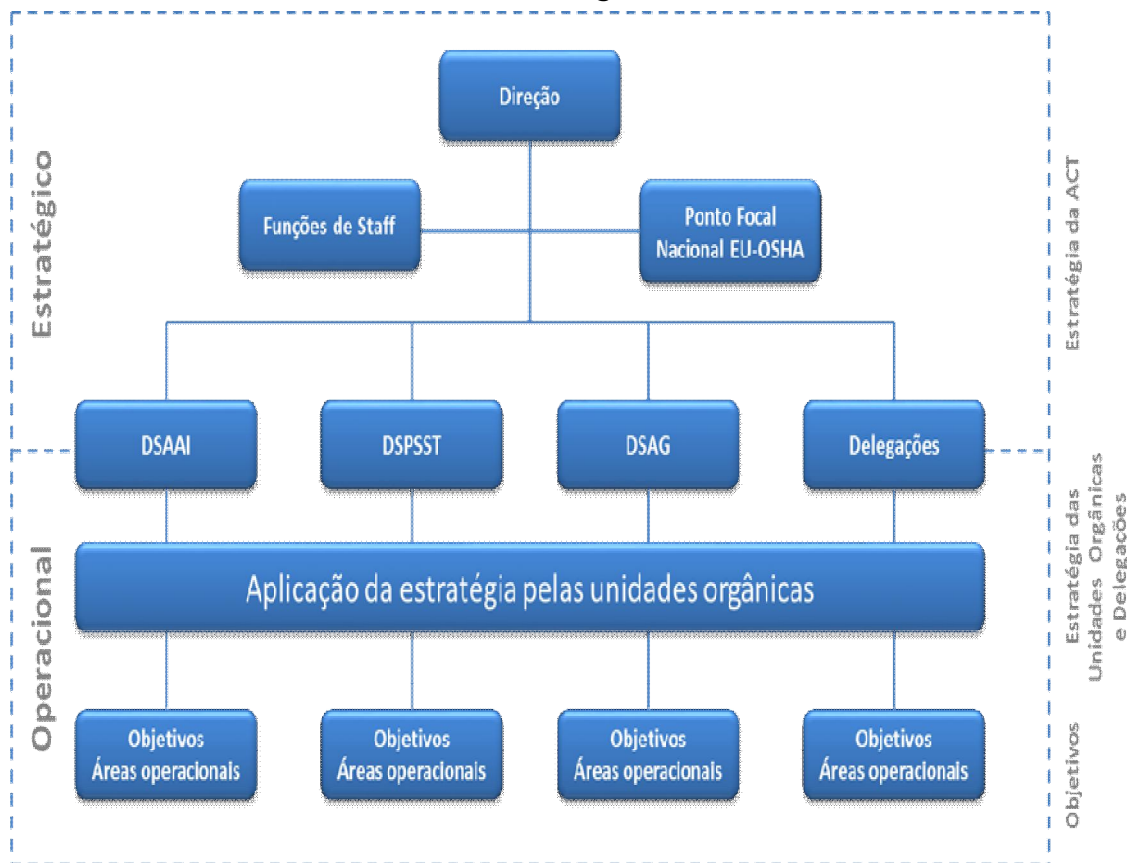
## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

### Enfoque no papel da Inspeção do Trabalho

32 serviços



IT de carácter generalista



Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

### Enfoque no papel da Inspeção do Trabalho

**Evolução do número de inspetores do trabalho 2010/2014 e dados gerais**

Ano	Inspetores	Locais de Trabalho Visitados	Trabalhadores ao serviço		
			Homens	Mulheres	Menores
2012	391*	37.398	285.510	213.690	13
2013	374*	37.572	200.138	139.954	15
2014	308*	27.738	170.060	138.895	35

2010			2011			2012			2013			2014		
H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
121	263	384*	130	274	404*	126	265	391*	120	254	374*	86	222	308*

\* Inclui dirigentes

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho



## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

Estratégia ACT  
2013-2015  
e Plano de  
Atividades de  
2015

### Pontos Fortes

- Relação com parceiros sociais
- Relações com organismos congéneres e afins
- *Know how* interno
- Proximidade às empresas e tecido económico

### Pontos Fracos

- Desmotivação dos trab. por insuficiência de incentivos
- Falta de acesso a dados de outros organismos e entidades
- Necessidade de melhoria nos canais de comunicação e articulação entre serviços
- Falta de meios humanos e materiais

### Oportunidades

- Referenciais estratégicos relacionados com as condições de trabalho
- Acompanhamento pela ACT das alterações à legislação laboral e SST

### Ameaças

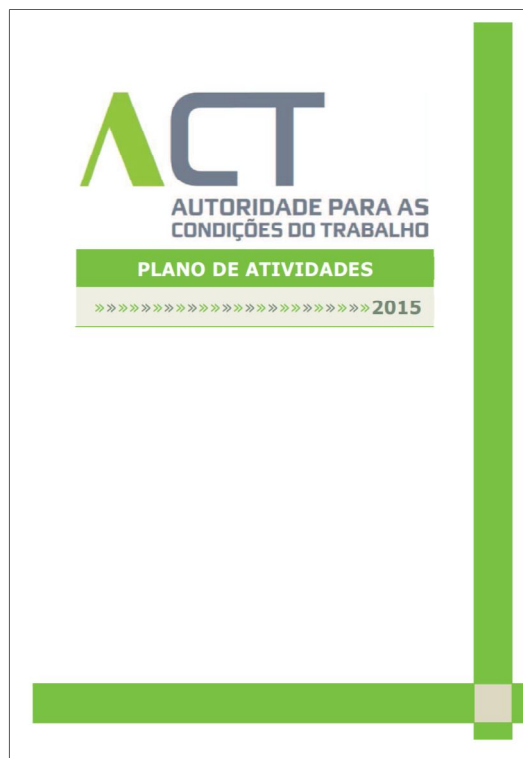
- Agravamento da situação económico-financeira e social nacional
- Alterações nas políticas de recursos humanos na Administração Pública
- Redução dos recursos à disponibilização da ACT

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho



## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

Instrumentos de gestão: intervenção proactiva e reativa (Projetos P.44 e P.49)



**FICHA DE PROJETO**

**IDENTIFICAÇÃO**

**Designação:** Controlo das garantias mínimas em matéria laboral, promovendo a igualdade de direitos e a dignidade das condições de prestação de trabalho (atividade corrente e acompanhamento do protocolo)

**Gestor:** DSAAI **Código do Projeto:** P 44

**Centro de custos:** 2905150000

**DATA DE REALIZAÇÃO**

**Início:** Janeiro **Conclusão:** Dezembro

**OBJETIVOS**

Controlar as garantias mínimas em matéria laboral. Promover a igualdade de direitos e a dignidade das condições de prestação de trabalho. Prevenir e controlar a conformidade da organização de tempos de trabalho. Promover e controlar a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador. Assegurar intervenção administrativa e inspetiva em matéria de irredutibilidade da retribuição.

**PROGRAMA**

Regulação das condições de trabalho

**SETOR DE ATIVIDADE**

Todos os setores de atividade

**DESTINATÁRIOS**

Trabalhadores e representantes, empregadoras e representantes, beneficiários do trabalho e empresas prestadoras de serviços

**ÂMBITO GEOGRÁFICO**

Âmbito nacional

**RECURSOS**

**Recursos Humanos:** DSAAI, DPSST, serviços desconcentrados, parceiros sociais e institucionais

**Outros recursos relevantes:** Guia(s) de ação inspetiva, instrumentos de verificação, protocolos de colaboração, documentos técnicos e orientadores

**Recursos Financeiros:**

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES	JAN	FEB	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Desenvolvimento de ação inspetiva de controlo de prescrições mínimas laborais, nomeadamente: construção civil, segurança privada, comércio, serviços (saúde, call centres, trabalho temporário), apoio social, agricultura, limpeza, hotelaria e restauração												
Implementação do protocolo relativo ao setor da reparação automóvel												

Versão portuguesa e inglesa

Incluem Protocolos, Parcerias e Grupos de Trabalho

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

**Procedimentos inspetivos – Ano de 2014**

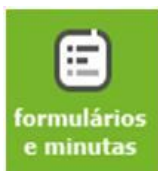
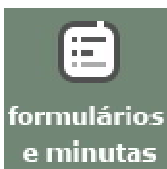
<b>Procedimentos Inspetivos</b>	<b>Advertências</b>	<b>Autos de Notícia</b>	<b>Moldura sancionatória Mínima</b>
<b>Igualdade e não discriminação</b>	<b>82</b>	<b>38</b>	<b>266.016,00</b>
Igualdade de acesso a emprego e no trabalho	3	4	23.664,00
Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	77	8	3672
Proibição de discriminação	0	9	92.208,00
Assédio moral	1	17	146.472,00
Outras	1	0	0,00

*In Relatório de Atividade de Inspeção do Trabalho*

**Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho**

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

**Recursos  
disponíveis**  
([www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt))



veja a **resposta** às suas dúvidas nas  
**perguntas mais frequentes**

**INFORMATIVO TELEFÓNICO DA ACT**

**707 228 448**

**2ª A 6ª DAS 9H30 ÀS 12H30 E DAS 14H00 ÀS 17H30**



**+ ACT. + PERTO DE SI.**  
veja onde nos pode contactar

**SIMULADOR DE COMPENSAÇÃO POR  
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

[veja aqui](#)

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

### LISTA DE VERIFICAÇÃO: ASSÉDIO NOS LOCAIS DE TRABALHO

Listagem exemplificativa de comportamentos de assédio moral

Informação geral	
Empresa:	NIPC:
Sede:	Telefone:
Estabelecimento:	Telemóvel:
Email:	Fax:
Setor de atividade (CAE):	

Informação sobre o local de trabalho			
Morada:			
N.º total de trabalhadores:	Homens:	Mulheres:	
N.º de trabalhadores até 25 anos:	entre 26 e 45 anos	entre 46 e 55 anos	N.º de trabalhadores com 56 ou mais anos
Nº de trabalhadores com vínculo contratual: Ocasional :      Efetivo :      Termo :			

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

1. Ambiente de Trabalho	Sim	Não	Não Aplicável
É vedado ao trabalhador o acesso a informação que afeta o seu desempenho profissional?			
O trabalhador é humilhado ou ridicularizado relativamente ao seu trabalho?			
Gritam com o trabalhador ou dirigem-lhe comportamentos coléricos e de raiva?			
O trabalhador é pressionado no sentido de não exercer direitos que detém e que estão consagrados por lei (por ex: baixa por motivos de saúde ou gozo de férias)?			
É sugerido ao trabalhador, direta ou indiretamente, que deve deixar o seu emprego (pedir demissão)?			
São enviados reiteradamente ao trabalhador desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de internet, indesejados e de teor sexual?			
É repetido sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual do trabalhador			
O trabalhador recebe habitualmente telefonemas, cartas, <i>sms</i> ou <i>e-mails</i> indesejados de carácter sexual?			
É promovido o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocadas abordagens físicas desnecessárias ao trabalhador?			
São enviados convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado?			
São apresentados convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada? emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada			
<b>Observações/Especificações:</b>			

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

2. Exigências cognitivas /emocionais	Sim	Não	Não Aplicável
É exigida a realização de trabalhos claramente abaixo do nível de competência do trabalhador?			
São retiradas áreas centrais de responsabilidade e substituídas por tarefas triviais ou sem sentido ao trabalhador?			
São constantemente recordados ao trabalhador os seus erros ou pequenas faltas?			
O trabalho ou os esforços que o trabalhador faz para o realizar são persistentemente criticados?			
É sistematicamente solicitado, ao trabalhador, o desempenho de tarefas que, caem claramente fora da descrição das suas funções, como por ex: fazer de "moço de recados"			
São-lhe atribuídas tarefas com objetivos e/ou prazos de entrega irrealistas ou impossíveis de atingir?			
O trabalho é excessivamente controlado?			
São feitas tentativas de sabotagem ou de encontrar erros no trabalho?			
Tem uma carga de trabalho excessiva?			
Não são atribuídas quaisquer tarefas, ao trabalhador, ficando completamente sem trabalho?			
<b>Observações/Especificações:</b>			

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho



## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

3. Integração na Organização	Sim	Não	Não Aplicável
O trabalhador foi transferido para outro departamento contra a sua vontade?			
O trabalhador foi isolado em termos de espaço físico, relativamente aos seus colegas de trabalho?			
As opiniões ou pontos de vista do trabalhador são ignorados?			
Ameaçam fazer a vida difícil (ex: trabalho extraordinário ou tarefas desagradáveis/ sem interesse) ao trabalhador?			
Os <i>e-mails</i> , ou outras tentativas de contacto, são ignoradas?			
O trabalhador recebe “NIM” como resposta a uma solicitação sua?			
O trabalhador recebe telefonemas ou mensagens escritas insultuosas?			
O trabalhador recebe e-mails insultuosos e/ou ofensivos?			
Os direitos do trabalhador relativamente ao seu género são desvalorizados?			
Os direitos do trabalhador relativamente à sua idade são desvalorizados?			
<b>Observações/Especificações:</b>			

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

4. Relacionamentos interpessoais	Sim	Não	Não Aplicável
O trabalhador é alvo de comentários sarcásticos e trocistas de forma excessiva?			
O trabalhador é alvo de alegações falsas?			
O trabalhador é alvo de tratamento depreciativo relativamente à sua classe social?			
São dirigidos comentários insultuosos ou ofensivos relativamente à sua língua nativa, raça ou origem étnica, ao trabalhador?			
São dirigidos comentários e/ou comportamentos insultuosos à sua religião ou convicções políticas, ao trabalhador?			
O trabalhador é socialmente ignorado pelos seus colegas, excluído das atividades do seu grupo de trabalho ou enviado para a "prateleira"?			
É alvo de comentários ofensivos, relativamente à sua vida privada, hábitos ou origem social?			
É alvo de comportamentos intimidativos, tais como invasão do espaço pessoal, empurram-no "sem querer" ou bloqueiam-lhe o caminho?			
Gritam com o trabalhador ou é alvo de comportamentos coléricos e de raiva?			
São espalhados rumores e mexericos sobre o trabalhador?			
É excluído de eventos sociais da sua organização?			

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

Decisão administrativa confirmada por Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra (2011)

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/3c04c52067f63611802579650050f3ec?OpenDocument>

I – O tipo legal de assédio no trabalho é de formação complexa, exigindo a verificação de vários pressupostos de facto – um comportamento indesejado, praticado no local de trabalho, com um objectivo ou efeito determinado: o constrangimento, a hostilização, a afectação da dignidade da pessoa, a desestabilização.

II – Preenche-se o tipo em causa quando um empregador, após transferir uma trabalhadora para um local de trabalho que dista da sua residência cerca de 70 kms, alegadamente por dificuldades de relacionamento com a equipa de trabalho, a coloca num local isolado, no qual a mantém sentada, sem atender clientes nem exercer qualquer actividade e virada para a parede durante vários dias.

Decisão administrativa confirmada por Acórdão do Tribunal da Relação do Porto (2009)

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/0/8ed15ceb98794e978025757b00553e76?OpenDocument>

I - Nos termos do art. 122º, al. b), do C. do Trabalho (Lei n.º 99/2003, de 27.08), é proibido ao empregador obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

II - O incumprimento de tal dever faz incorrer a entidade patronal na contra-ordenação prevista no art. 653º do C. do Trabalho.

### Acórdão do Tribunal da Relação do Porto

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/01df3a917791a7aa80257418004e2965?OpenDocument>),

No acórdão RP de 10/03/2008 (em que foi Relator Juiz Desembargador Ferreira da Costa), considerou-se que as situações de “mobbing” ou de assédio não são configuráveis como acidentes de trabalho, nem como doenças profissionais porque por um lado não se reconduzem a factos instantâneos, nem fortuitos, mas reiterados e deliberados e, por outro lado, porque não constam da lista de doenças profissionais. Daqui conclui-se que as condutas ilícitas que surjam nesta área apenas sejam ressarcíveis no âmbito da responsabilidade civil, verificados os pressupostos dos artigos 483º e seguintes do Cód. Civil.

## EEA Grants: PT 07 - Programa de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada

- ✓ Equacionar e gerir a intervenção preventiva da IT (em igualdade de oportunidades e de tratamento)
  - ✓ Os procedimentos inspetivos no âmbito da informação e conselho da ACT a empregadores, trabalhadores (as) e seus representantes, correspondem a 68,3% da intervenção, face a 31,7% dos procedimentos coercivos de controlo nos locais de trabalho (campanhas e inspeções)
- ✓ Dinamizar o papel do diálogo social, dos seus procedimentos e formas de representação:
  - ✓ dos empregadores, gestores de recursos humanos e demais áreas, trabalhadores(as) e seus representantes
  - ✓ dos serviços de segurança e saúde do trabalho e da qualificação e acreditação dos seus profissionais (técnicos e técnicos superiores de higiene e segurança no trabalho e médicos e enfermeiros do trabalho),
- ✓ a globalização e os riscos emergentes (Kjolsrud, Britt-Marie, Swedish Work Environment Authority: The psychological pulse of the workplace), do reporte do assédio, eficácia e confidencialidade de procedimentos
- ✓ O papel das parcerias e protocolos para o estabelecimento eficaz e eficiente de agentes de mudança (entre os quais os/as inspetores de trabalho) e de formas acrescidas de diálogo social e de representação coletiva, e do tratamento agregado, estatístico da informação para prossecução dos objetivos e fins da IT:
  - ✓ De notar que no decurso de 2013 e 2014 obtiveram **formação profissional em igualdade de género** 160 inspetores(as) do trabalho (acima de 50% de efetivos)

Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

### **Bibliografia**

António J. Robalo dos Santos, Trabalho Não Declarado e Fenómenos Conexos, Escolar Editora.

Manuel M. Roxo, Direito da Segurança e Saúde no Trabalho: da prescrição do seguro à definição do desempenho, Almedina.

Manuel M. Roxo, Segurança e Saúde no Trabalho: avaliação e controlo de riscos, Almedina.

Luís Conceição de Freitas, Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, Universidade Lusófona.

Paula Quintas, Manual de Direito da Segurança e Saúde no Trabalho

Rita Garcia Pereira, Mobbing ou assédio moral no trabalho, Coimbra Editora

Wolfgang Von Richtofen, Inspeção do Trabalho, OIT/IGT, Coimbra Editora.

**Políticas, legislação, práticas e procedimentos em questões de  
Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho**