



**AUTORIDADE PARA AS  
CONDIÇÕES DO TRABALHO**

**PORTUGUESE LABOUR INSPECTORATE  
INSTITUTIONAL PRESENTATION**

**OSLO, OCTOBER 2 2014**

## Working Conditions Authority

- ✓ Nature
- ✓ Mission
- ✓ Attributions
- ✓ Planification / action plan
- ✓ Projects
- ✓ Results



## **Working Conditions Authority**

**Pedro Pimenta Braz**  
Chief Labour Inspector

**Manuel Maduro Roxo**  
Deputy Chief Labour Inspector

**António Robalo Santos**  
Deputy Chief Labour Inspector

**Carlos Afonso Pereira**  
Health and Safety Department

**-The Authority for Working Conditions is a state authority**

- Integrates the state direct administration of the Ministry of Solidarity, Employment and Social Security
- It is generalist (all private sectors)

Decree n.º 167-C/2013 december 31



# Working Conditions Authority

- **State authority which aims:**
  - to promote the improvement of working conditions by checking compliance with labour standards in the context of private labour relations
  - to promote occupational risk prevention policies
  - to check compliance with legislation on health and safety at work in all sectors of public or private activity.
- **Develops its inspection action in the context of public authority powers**
- **Jurisdiction over the whole of the mainland territory**
- **Head Office in Lisbon**

## **Working Conditions Authority**

- Central services, located in Lisbon
- Decentralised services, spread throughout all the districts of mainland Portugal

**The ACT decentralised services network covers the whole of the mainland territory of Portugal**

**It comprises:**

- 19 local centres
- 9 local units
- 4 support units at the local centres



## INSTITUTIONAL EVOLUTION

### Until 1993 :

- General Directorate for Occupational Health and Safety and;
- Labour Inspectorate

### -In 1993 :

- IDICT - Institute for the Development and Inspection of Working Conditions was formed in order to carry out the provisions of Framework Law. (integrate 3 areas:
  - Labour inspectorate;
  - Promotion of Occupational Health and Safety; and
  - Collective bargaining area



## **INSTITUTIONAL EVOLUTION**

### **2004**

- IDICT's prevention area became ISHST– Institute for Occupational Health and Safety
- In this new format the Prevention and General Labour Inspectorate areas were made autonomous

#### **ISHST's mission was:**

- To promote occupational safety and health,
- To Coordinate, execute and assessing policies in the scope of the Occupational Risk Prevention System

## **ACT was born on the 1st october 2007**

Decree 326-B/2007, of 28 September

**Former General  
Labour Inspection**

**Former Institute for  
Safety and Health at  
Work (ISHST)**

Now: 2 core complementary branches:

Inspection

+

Health and safety promotion

Inspection



OHS Promotion



### Authority for Working Conditions' Mission

To promote the **improvement of working conditions**, by

- controlling compliance with labour law  
in the private sector
- promoting OSH policies
- controlling compliance with laws and regulations  
concerning Health and Safety in all economic  
sectors (private )



## INSTITUTIONAL EVOLUTION

### 2007

**ACT**– Working Conditions Authority was created, aggregating the ISHST and the General Labour Inspection, which were extinguished.

Central service, integrated in the direct administration of the State, which mission consists in the promotion of the working conditions improvement, mainly through:

- Compliance with labour and OSH laws and regulations fiscalization and control
- Promotion of politics to prevent professional risks

## INSTITUTIONAL EVOLUTION

Steering committee for the promotion of safety and health at work - collegial consultation body, which supports the ACT in the exercise of its competencies in matters of safety and health at work

The committee is comprised of:

- a) The inspector-general of Labour, who presides;
- b) The two sub - inspector-generals;
- c) Two representatives of each union confederation and one representative of each employers' confederation a seat on the Permanent Social Concertation Committee - SOCIAL PARTNERS.

**The ACT Central Services include the management, three services departments and 10 divisions.**

**Inspection Support Services Department (DSAAI)**

- Inspection Coordination Division (DCAI)
- Inspection Studies, Design and Technical Support Division (DECATAI)

**Department for the Promotion of Health and Safety at Work Services (DSPSST)**

- Division for the Promotion and Evaluation of Programmes and Studies (DPAPE)
- Division for the Regulation of External Entities (DREE)

**Management Support Services Department (DSAG)**

- Training and Human Resources Division (DFRH)
- Assets and Liabilities and Financial Division (DPF)
- IT Systems Division (DSI)

**Divisions directly answerable to the Chief Labour Inspector**

- International Relations Division (DRI)
- Information and Documentation Division (DID)
- Audit and Legal Affairs Division (DAAJ)

- International Relations Unit
- Information and Documentation Unit
- Audit and Legal Affairs Division

**General Inspector of Labour**

**2 Deputy Directors**

**Focal point OSHA**

**Consultative Council  
 (social partners)**

**Department  
 for Inspection  
 Support**

- Unit for Inspection Coordination
- Unit for Studies and Technical Support

**Department  
 For Health and  
 Safety  
 Promotion**

- Unit for External Regulation
- Unit for Projects Management

**Department for  
 Internal  
 Management**

- HR Unit
- Information Systems Unit

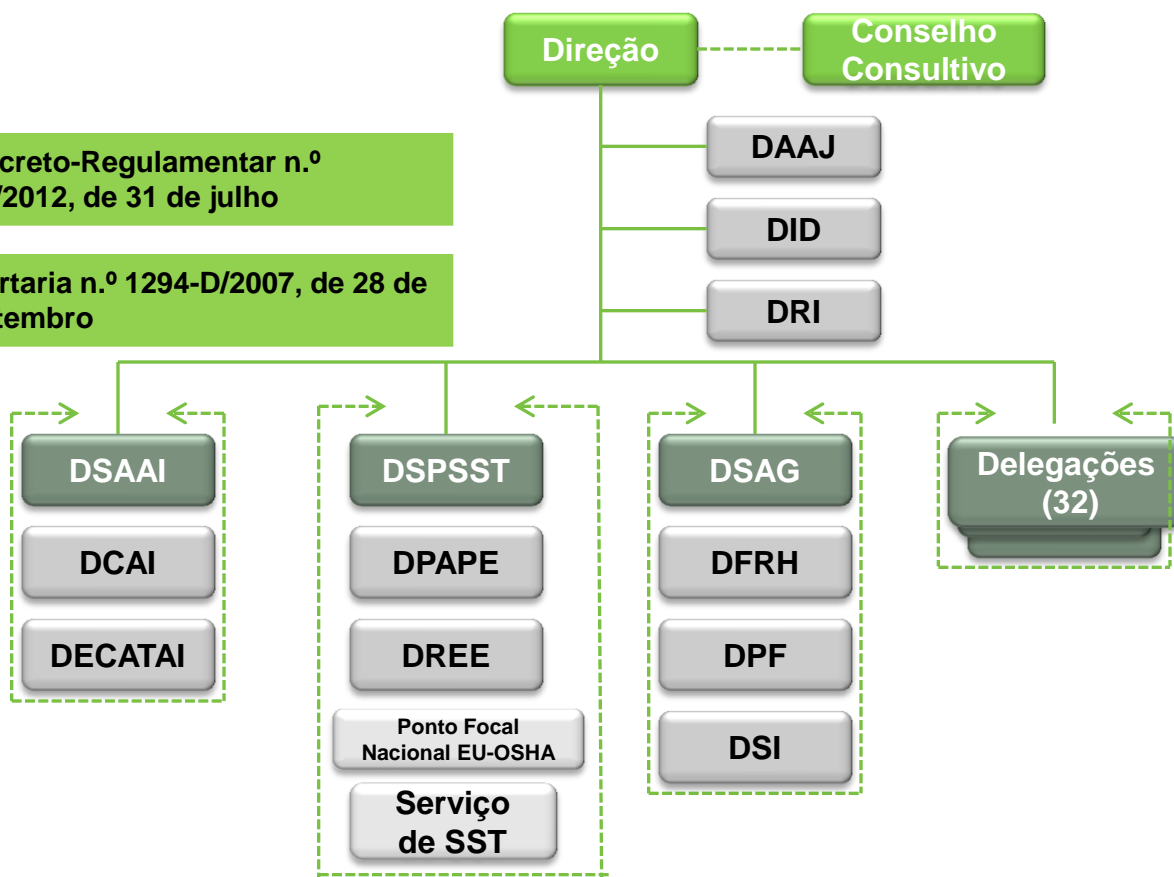
**Local branches**

- 32 local units

## Estrutura orgânica

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

Portaria n.º 1294-D/2007, de 28 de  
setembro



- DAAJ - Divisão de Auditoria e Assuntos Jurídicos
- DID - Divisão de Informação e Documentação
- DRI - Divisão de Relações Internacionais
- DCAI - Divisão de Coordenação da Atividade Inspetiva
- DECATAI - Divisão de Estudos, Conceção e Apoio Técnico
- DPAPE - Divisão de Promoção e Avaliação de Programas e Estudos
- DRE - Divisão de Regulação de Entidades Externas
- DFRH - Divisão de Formação e Recursos Humanos
- DPF - Divisão Patrimonial e Financeira
- DSI - Divisão de Sistemas de Informação



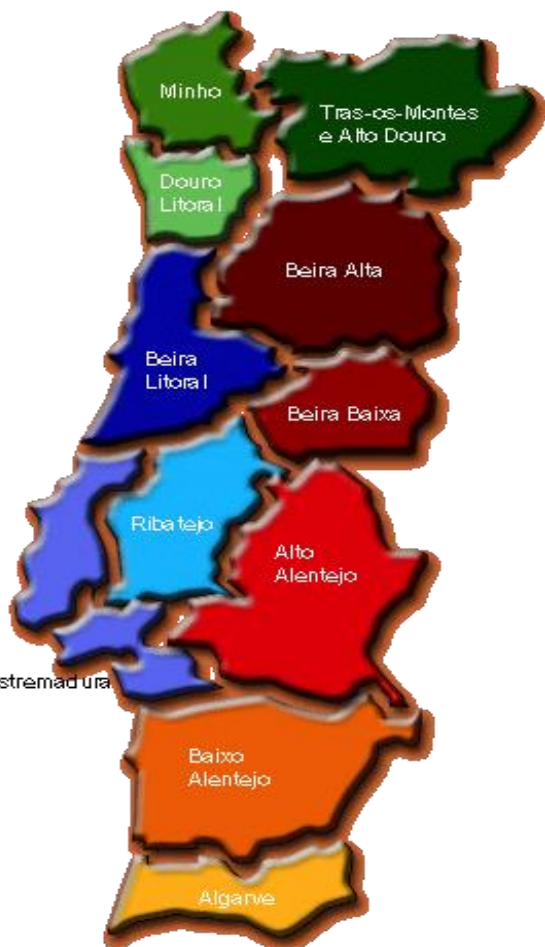
## AUTHORITY FOR WORKING CONDITIONS (Labour Inspectorate/Inspective Area)

### Organization

- ✓ Central departments
- ✓ 32 - Local branches
- ✓ 374 - Labour inspectors



## AUTHORITY FOR WORKING CONDITIONS (Labour Inspectorate/Inspective Area)



✓ 374 - Labour inspectors

✓ Civil servants


✓ Graduate in several areas (engineering, law, social and economic sciences) and specific training

✓ 4.513 - workers (active population)

✓ 1. 086.452 - enterprises

-1.061.767 (small and medium enterprises)

## MISSON



Promote better working conditions through enforcement of labour standards, and the enforcement of legislation on safety and health at work, as well as promoting policies to prevent occupational hazards



## ACT's main attributions are:

- to promote, control, monitor compliance and enforce the law
- to promote awareness, information and counseling about working conditions, aiming to ensure full compliance with legal standards
- to promote the development, dissemination and putting into practice of scientific and technological knowledge in OSH



- to promote the development of health and safety action programmes
- to ensure the management of the occupational hazards prevention system
- to give support (financial and technical to OSH projects)



- coordinate the certification of occupational safety technicians
- develop procedures for authorization of OSH service providers
- ensure sanctions on labour and OSH infractions
- receive and organize notifications regarding working conditions
- issue work permits
- exercise competences in terms of industrial authorization
- cooperate at national and international level with other organizations on the field of OSH and labour inspection



- cooperate with labour inspectorates from other EU countries in terms of posting of workers
- suggest the enrichment of the legal system in case of absence or inadequacy of legal standards



## **Authority for Working Conditions' Mission (Labour Inspectorate/ Inspective Area)**

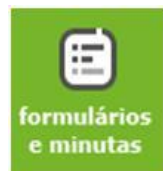
### **TO PROMOTE BETTER WORKING CONDITIONS**

Health and safety workplaces

- Inform and advise workers, employers and their collective representatives to raise awareness on rights and duties of the workers and employers

- ✓ Information materials in our website: faqs, legislation, check-lists, mandatory forms
- ✓ Telephone line to give information's, written information's personally in the local branches, during inspective visits, in workshops, in seminars, in mass media





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](#)



## **Authority for Working Conditions' Mission (Labour Inspectorate/ Inspective Area)**

### **TO PROMOTE BETTER WORKING CONDITIONS**

Health and safety workplaces

- Enrichment of the legal framework - by its own initiative or by request the ministry
- Legal improvement - noticing defects not specifically covered by existing legal provisions

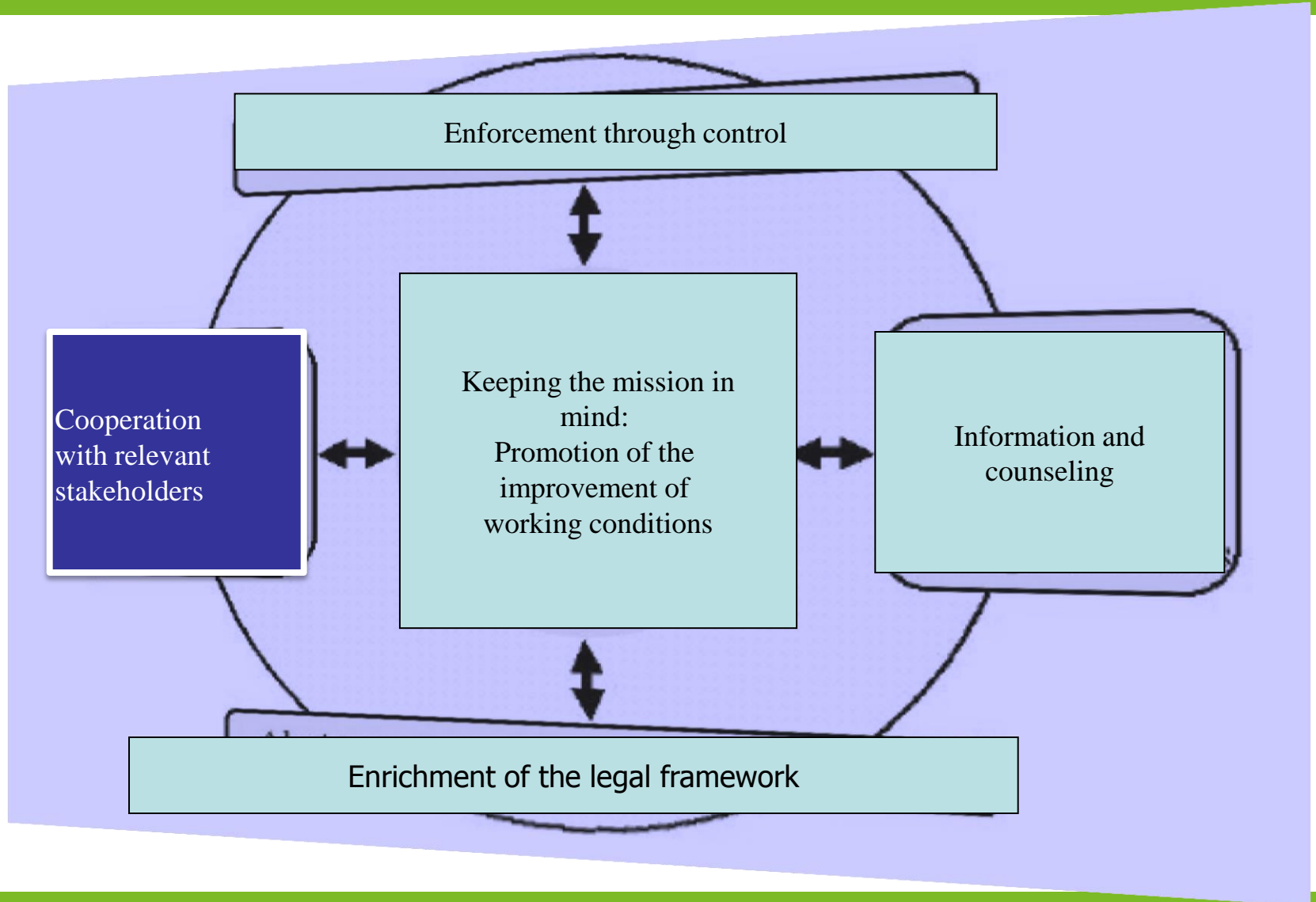


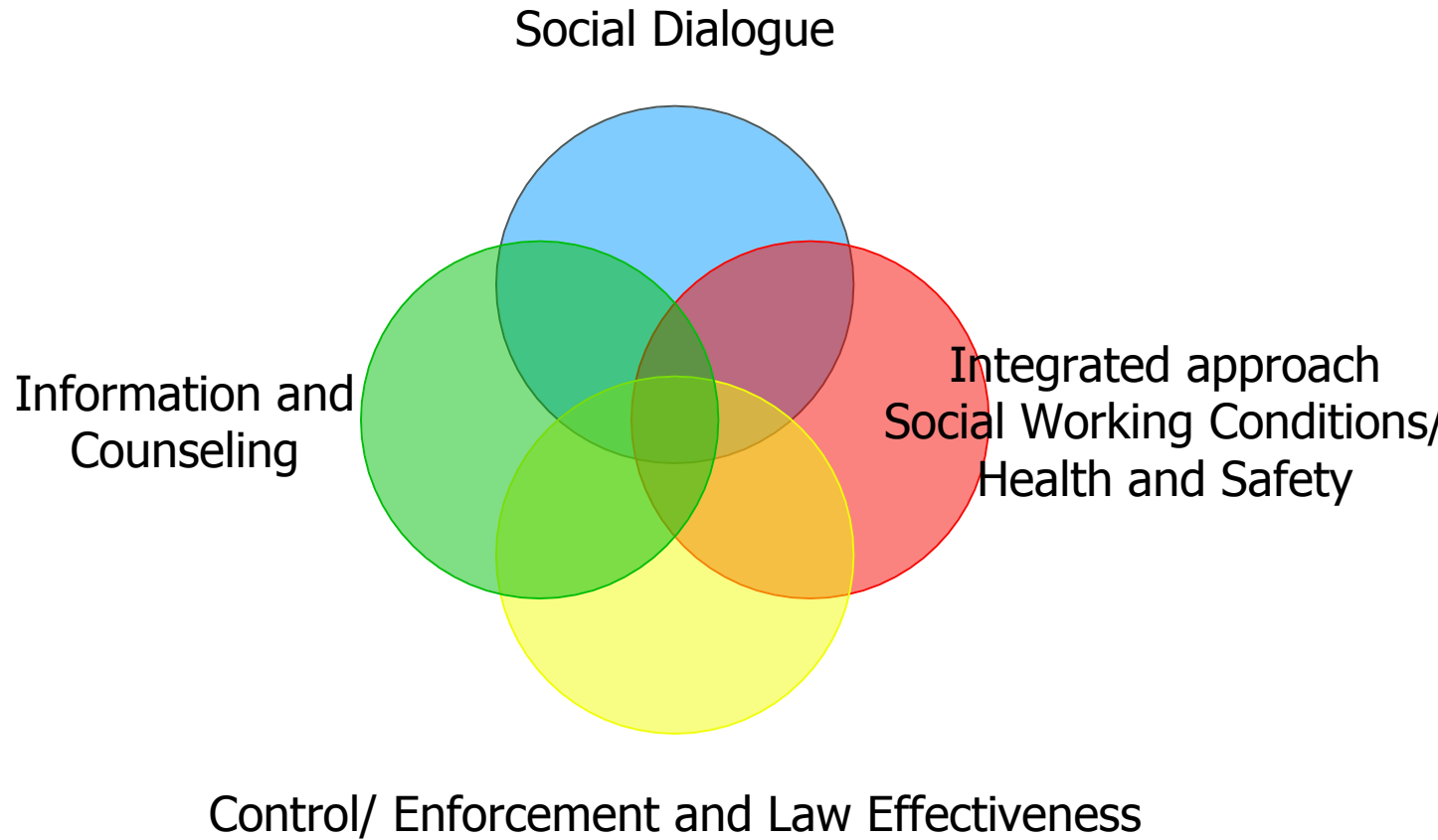
## **Authority for Working Conditions' Mission (Labour Inspectorate/ Inspective Area)**

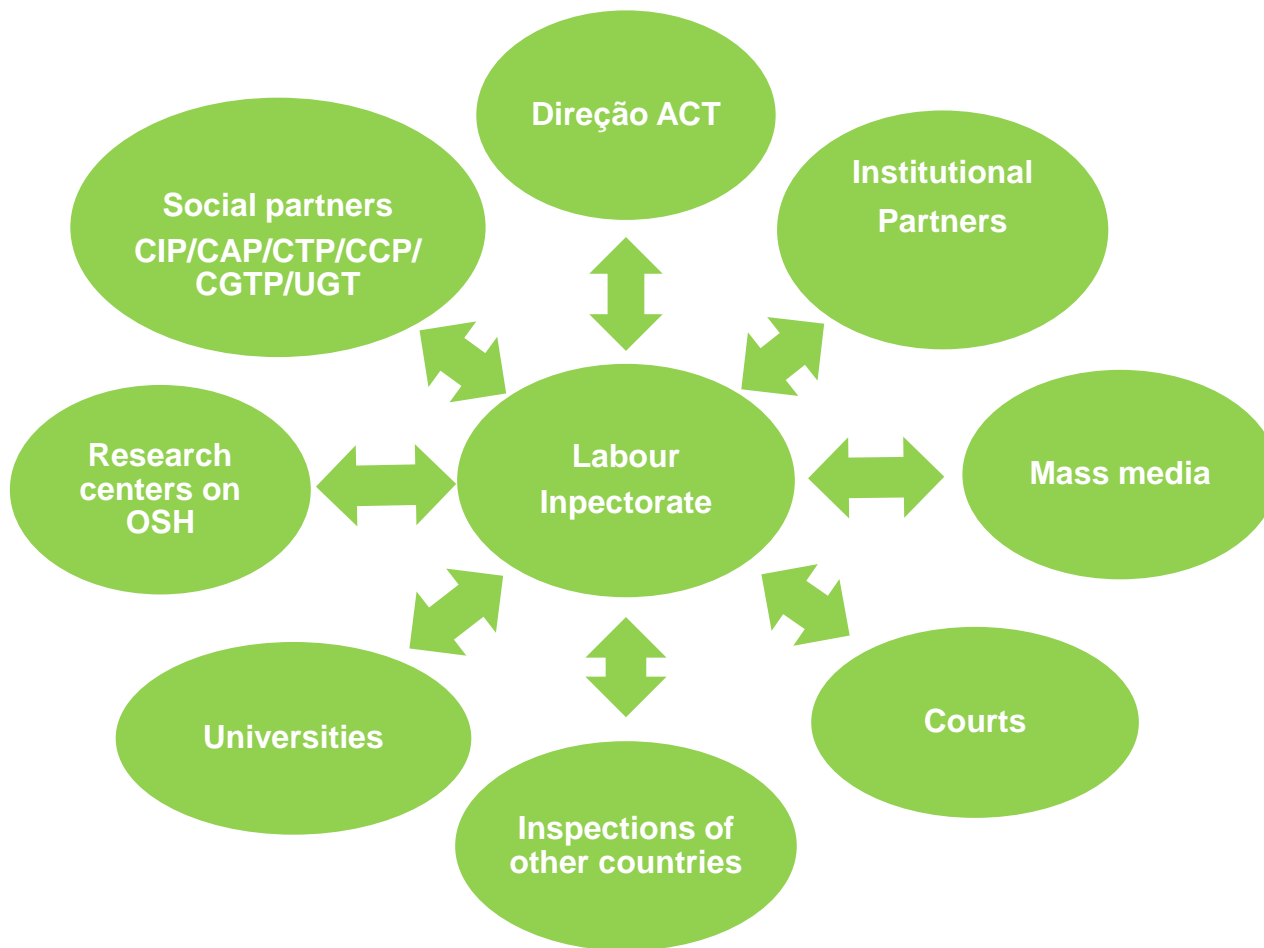
**TO PROMOTE BETTER WORKING CONDITIONS**

Health and safety workplaces

- Cooperates with other labour inspectorates (IMI – Information Market System)
- Articulates with other organizations for prevention and control of child labour









## **Portugal has settled by:**

- improving health, safety and social rights regulations compliance
- promoting behavioural changes towards a safety culture, through education since early ages;
- Developing information, training and participation of workers and social partners;
- Focusing its action in the acquisition from the part of employers of health and safety as a positive approach to productivity and well being at workplaces;
- involving all relevant stakeholders

## MAIN GOALS

- Promote a culture of prevention and compliance the legislation
- Promote effective improvement of health and safety at work
- Strengthen interinstitutional relations at national and international level
- Develop means of interacting with the public by consolidating the reference image at ACT



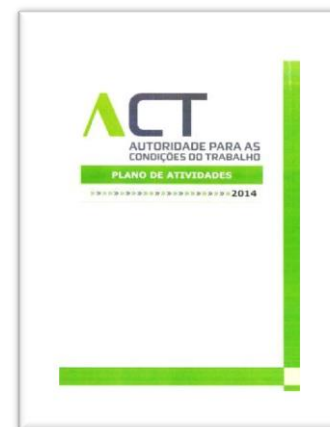
## CENTRAL DEPARTMENT FOR INSPECTION SUPORT

- ✓Elaborates and controls the accomplishment of the Annual Plan in terms of schedules and objectives to be verified
- ✓Elaborate the Annual Report (analyzes statistical/monitoring of the evolution of the rate of accidents at work)
- ✓Technical advice and support to inspection activities, employers associations and unions regarding the interpretation and enforcement of the law
- ✓Harmonize inspective procedures
- ✓Elaborates technical guidance (guidelines)
- ✓Analysis of the draft transposition of EU directives into national law
- ✓Cooperates with other labour inspectorates
- ✓Liaison office for posted workers



## -Annual Plan/Strategy

- Labour inspection should rest on effectiveness and efficiency criteria;
- All of its action should be framed by a clear vision of the path to be followed;
- Priorities have to be chosen, separating what is a principal and core activity and an accessory one;
- Action should be driven by its possible multiplier effect.



## AUTHORITY FOR WORKING CONDITIONS

(Annual plan methodology)

- ✓ Rigorous identification of priorities regarding international and national priorities
- ✓ Dialogue with social partners about objectives and priorities
- ✓ Dialogue with institutional partners (social security)
- ✓ Proactive action by Authority for Working Conditions

## Strategic references

### Internacional Plan

- ✓ ILO Conventions
- ✓ Decent Work (ILO)
- ✓ Framework Directive 89/391/CE
- ✓ Europe Strategy 2020

## AUTHORITY FOR WORKING CONDITIONS

According international and national references we draw a annual plan (2014) with 2 main axes – Strategy for 2013-2015

- REDUCE THE RATE OF WORK ACCIDENTS
- MONITORING OF COMPANIES IN CRISIS (COLLECTIVE DISMISSALS)

## Campaigns



- ✓ The campaigns are a proactive methodology of ACT
- ✓ This method assumes a philosophy of tripartite action
- ✓ Involves all relevant stakeholders - and creates synergies in the implementation and dissemination of good practices
- ✓ Develops information, and awareness about the importance to get better working conditions



## AUTHORITY FOR WORKING CONDITIONS/LABOUR INSPECTORATE ANNUAL PLAN 2014

- ✓ Organization/participation in several campaigns (for instance: undeclared work, fisheries sector, shoe industry, SLIC and European campaigns – *“falls at the same level”* *“healthy workplaces manage stress”* and others)



## AUTHORITY FOR WORKING CONDITIONS/LABOUR INSPECTORATE ANNUAL PLAN 2014

- ✓ Monitoring companies on crisis situations (collective dismissals)
- ✓ Control of minimum labour guarantees in the context of labour relations, promoting equal rights and dignifying work conditions (non discrimination vulnerable groups)





## Authority for Working Conditions/labour inspectorate

### Annual Plan 2014



- ✓ Promotion and control of safety and health at work in public and private sectors
- ✓ Safety on construction sites (higher rate of occupational accidents)
- ✓ Agriculture and forestry
- ✓ Confined spaces
- ✓ Intervention in road transport
- ✓ Protecting the rights of collective representation
- ✓ Posted workers
- ✓ Fight against alcohol and drugs abuse at the workplace

## PROJET

# TRANSNATIONAL WORKERS MOBILITY

### OBJECTIVES

- Intervention in the field of posting of workers
- Inform employers and workers about the rights and duties for those for who intend to work abroad

## PROJET

## TRANSNATIONAL WORKERS MOBILITY

### Content

- Investigation, information and inspective intervention on the posting regarding the working conditions of posted workers to another state
- Information and disseminating support tools (brochure and leaflet)

### Target

- 80 inspective visits

## PROJET

### Undeclared work

#### OBJECTIVES

- Create internal methodological skills for the ACT
- Contact with the social and institutional partners
- Implement the protocols celebrated by the ACT with various social partners to articulate actions to raise awareness on the topic of undeclared work in the various sectors of activity (central service)

#### CONTENTS

- Inspective action in the field of undeclared labor

## PROJET

### Undeclared work

#### Target

- Evaluate the effectiveness, adequacy of inspective methodologies used in the field of undeclared work especially in the context of crisis

## PROJET

### Road transportation

#### **OBJECTIVES**

- Create internal methodological
- Prepare a campaign in road transport to develop and implement in 2015
- Advancing contact with the social partners in the sector

#### **CONTENTS**

- Control the duration of working time and rest periods of professional drivers;
- Psychosocial Occupational Hazards and Risks in the industry (with special focus on the use of psychoactive substances at work, stress and fatigue);
- Preparation of various documents and technical guide for representatives of workers and employers

## PROJET

### Road transportation

#### TARGETS

- Training courses
- Development of a guide to good practice in the field of transport
- The interventions after these training activities will test the effectiveness, adequacy in the legal framework

## PROJET

## PSYCHOSOCIAL RISK

### OBJECTIVES

Promote the evaluation of psychosocial risks in the workplace, to improve better working conditions (monitoring results and continued development of the intervention developed by European campaign)

- Share information / dissemination
- Promoting assessment of psychosocial risks
- Review of the adequacy of existing risk assessments
- Verification of the implementation of the measures



## PROJET

## PSYCHOSOCIAL RISK

### TARGETS

- Develop awareness activities
- Visits to 160 workplaces
- Verify the adequacy of the evaluations presented (risk assessments)

**PROJET**  
**AGRICULTURE AND  
FORESTRY SECTOR**

**OBJECTIVES**

- Promote health and safety and in the workplaces to reduce occupational accidents and occupational diseases

**CONTENTS**

- Share information / dissemination
- Intervention on accidents at work, risk assessment, information, training and consultation

## PROJET

## AGRICULTURE AND FORESTRY SECTOR

### TARGETS

- 5 actions of awareness
- 80 visits to workplaces (1st and 2nd visits)
- Promote risk assessment, the examination of accidents and the evaluation of results

## PROJET

# HEALTH AND SAFETY IN THE IN CONFINED SPACES

### **OBJECTIVES**

**Promote risk assessment for work in confined spaces, improving the safety and health of workers**

### **CONTENTS**

- **Information / dissemination**
- **Inspection visits**
- **Promotion of risk assessment in working in confined spaces**
- **Review of the adequacy of existing risk assessments and monitoring the implementation of preventive measures**

## PROJET

# HEALTH AND SAFETY IN THE IN CONFINED SPACES

### TARGETS

- 5 actions of awareness
- Visits to 160 workplaces
- Promote risk assessment and the adoption of preventive measures

## PROJET

### On fishing vessels

#### OBJETIVES

Awareness and monitoring of working conditions on fishing vessels to improve working conditions and the reduction of occupational accidents and occupational diseases and to promote the regularization of labor relations

#### CONTENTS

- Share information
- Inspective action on labor relations Health and safety at work
- Organization of OSH services, risk assessment, medical examinations, accident insurance
- Information, training and consultation

## Methodology

- ✓ Visit and inspect workplaces
- ✓ Obtain cooperation of several public and non-governmental entities
- ✓ Question the employer, workers, or any other person at the workplace and ask for their identification
- ✓ Request documents, other records, products safety data and obtain photographs and measurements
- ✓ Adopt precautionary measures necessary to prevent destruction or disappearance of documents and other records
- ✓ Notify the employer that preventive measures must be adopted
- ✓ Adopt notifications
- ✓ Notify the employer to proceed with the liquidation of amounts owed to the employees or/and to Social Security
- ✓ Request cooperation of the police authorities





AUTORIDADE PARA AS  
CONDIÇÕES DO TRABALHO

# **AUTHORITY FOR WORKING CONDITIONS/LABOUR INSPECTORATE**

## **RESULTS 2013**



## LABOUR INSPECTORATE ACTIVITY - 2013

Âmbito	Number of visits	Entities	Workplaces	Total of workers
<b>Exclusively focused in labour relations</b>	13.555	9.222	11.949	<b>122.379</b>
<b>Exclusively focused in health and safety</b>	6.912	4.469	6.289	<b>67.949</b>
<b>Focused on both áreas</b>	21.079	13.105	19.334	<b>149.764</b>
Total	41.546	26.796	37.572	340.092

Conclusion: the majority of visits are focused on both áreas – labour relations and health and safety

## LABOUR INSPECTORATE ACTIVITY - 2013

Âmbito	Number of visits	Entities	Workplaces	Total of workers
<b>Exclusively focused in health and safety</b>	6.912	4.469	6.289	<b>67.949</b>
<b>Focused on both áreas</b>	21.079	13.105	19.334	<b>149.764</b>
Total	41.546	26.796	37.572	340.092

- health and safety at work in confined spaces;
- working conditions in urban passenger transport;
- health and safety and in agriculture and forestry;
- safety and health in construction

## LABOUR INSPECTORATE ACTIVITY - 2013

Verified topics by labours inspetors	Action plan	By request	Total
Health and safety	<b>64.748</b>	10.831	75.579
Social relations	27.778	17.846	45.624
Working hours	10.879	6.179	17.058
Road transport	9.273	363	9.636
Crisis situations	1.534	3.968	5.502
Workers representative	296	383	679
Other information	182	768	950
Total	114.690	40.338	155.028

Conclusion: the majority of verified topics are on health and safety topics

## LABOUR INSPECTORATE ACTIVITY - 2013

SUBJET/topics	Notice of improvement	Administrative fines
General principles of prevention	113	32
Workers participation	137	13
Training	206	86
Activities of health and safety services	<b>831</b>	<b>967</b>
Required documents	72	132
Work accidents and occupational diseases	<b>51</b>	<b>1.124</b>

### Conclusion:

- Notice of improvement was mostly use on activities of health and safety services
- Work accidents and occupational diseases was the subject with more fine

## LABOUR INSPECTORATE ACTIVITY - 2013

EUROPEAN DIRETIVES	Notice of improvement	Administrative fines
Workplaces	<b>3.458</b>	<b>78</b>
Work equipments	<b>1.121</b>	<b>99</b>
Individual protect equipment	<b>300</b>	<b>7</b>
Manual handling	45	1
Signalling	219	1
Physical agent (noise, vibration, radiation optic)	74	0
Chemicals agents	<b>874</b>	<b>23</b>
Biological agents	<b>56</b>	<b>1</b>

<b>Inspective procedures/2013</b>	<b>N.º</b>
Warnings	2.640
Recommendation	178
Participation to external entities	929
Participation to public prosecutor	160
Notification to present documents	25.112
Notify whit the liquidation of amounts owed to the employees or/and to Social Security	1.316
Notice of improvements	13.138
Prohibition of works	315
Administrative injunctions	10.709

### Labour Inspection Challenges:

- ✓ Economic, financial and social crisis
- ✓ Increased growth of new technologies in the world of work, new hazardous substances and new processes
- ✓ New risks
- ✓ Exponential growth of the regulatory framework
- ✓ Ageing population
- ✓ Cross-border services and migrations
- ✓ Management changes and new atypical forms of work







Improvement of working conditions

Promotion of employees' rights

Health and safety proactive

Decent and fair work

Increasing motivation

Social responsibility

- Prevention or

- Control ?

## Inspective procedures

Subject	Year 2011			Year 2012			Year 2013		
	Warnings	Administrative Injunctions	Minimum penalty frame (€)	Warnings	Administrative Injunctions	Minimum penalty frame (€)	Warnings	Administrative Injunctions	Minimum penalty frame (€)
Moral Harassment	0	21	95 676,00	0	22	115 872	0	23	193 596,00
Right of effective occupation	0	63	385 878,00	1	54	257 856,00	3	56	358 828,30

✓ACT

[http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio\\_Atividades\\_2008.pdf](http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio_Atividades_2008.pdf)  
[http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio\\_Atividades\\_2009.pdf](http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio_Atividades_2009.pdf)  
[http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio\\_Atividades\\_2010.pdf](http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio_Atividades_2010.pdf)  
[http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio\\_AI\\_2011.pdf](http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio_AI_2011.pdf)  
[http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio\\_Atividades\\_2011.pdf](http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio_Atividades_2011.pdf)  
[http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio\\_AI\\_2012.pdf](http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio_AI_2012.pdf)  
[http://actintra/quemsomos/Documents/Relatório\\_Atividades\\_ACT\\_%202013.pdf](http://actintra/quemsomos/Documents/Relatório_Atividades_ACT_%202013.pdf)  
<http://actintra/quemsomos/Documents/Relatorio%20de%20Atividades%202012.pdf>

✓STJ

<http://www.stj.pt/ficheiros/jurisp-tematica/assediomoraledireitosdepersonalidade.pdf>

✓Administrative injunctions

<http://www.trc.pt/index.php/jurisprudencia-do-trc/direito-de-trabalho/4204-recco222119t4avrc1->

236/11.9TTCTB.C2

222/11.9T4AVR.C1



## Assédio moral em tempos de cólera

O número de situações de **mobbing** aumenta com a crise. Na Páginas Amarelas, o processo de reestruturação tem motivado ameaças contra trabalhadores e o absentismo cresce

Texto: JOANA MADEIRA PEREIRA

O jornalista tentou indagar sobre os motivos daquela reunião, 4 de Dezembro. Desde as 17 horas desta sexta-feira, uma centena de trabalhadores da Páginas Amarelas reuniram-se à entrada da sede, na avenida D. João II, em Lisboa. Não houve respostas. Ninguém estava disposto a contar que se tratava de uma vigília de solidariedade pelos 97 colaboradores a quem, no dia 27 de Novembro, tinha sido proposta a rescisão dos contratos laborais por mútuo acordo, numa das ondas de reestruturação que, desde 2009, varrem a empresa.

No meio das conversas, percebia-se a indignação contra a direção da empresa, que procurava de novo os trabalhadores de se reunirem. Nessa altura, já 16 colaboradores tinham rescindido

o contrato. De outros não se confirmavam com as condições oferecidas, apesar do apoio psicológico e do programa de *coaching* (recolocação profissional), oferecido no âmbito da rescisão. 1,1 salários por cada ano de casa, calculado sobre o ordenado-base. Na anterior reestruturação, em 2007, as indemnizações tinham chegado aos 2,2 ordenados por ano de trabalho e os trabalhadores não vão regressar por menos. Sabem o que se podia esperar. Em 2007, os processos disciplinares sucederam-se a quem se mostrava descontente com a reestruturação.

Quatro gerentes de equipa, da área de vendas do Porto, foram despedidos por justa causa depois de terem criticado o corte nas regalatas, que incluía a redução a eliminação dos prémios de produtividade. Foram reintegrados na empresa por ordem do Tribunal de Trabalho e a Páginas Amarelas adocou-os no

escritório de Rio Tinto, na angariação de novos clientes. Neste momento, trabalham aí sete pessoas, quase todas com processos em tribunal e poucas delas lhes são atribuídas.

Por isso, na vigília de Dezembro, não quiseram falar com o Expresso, com "nada que as coisas pudessem piorar", explica um trabalhador que agora já não se cala. Desde essa tarde, segundo a empresa, cerca de 60% dos trabalhadores referendaram o rescindiram contrato e, sobretudo, para o final deste ano, foi anunciada nova vaga de despedimentos, que chega às quatro centenas.

Os trabalhadores prepararam-se para o pior, pois já previram novas ameaças de despedimentos coletivos. Numa primeira fase, foram despedidos 40 horários laborais e mandados para casa. Aos poucos regressaram e a direção da Páginas Amarelas mobilizou acordos de normalização interna. Por um período de seis meses, o colaborador desempenha novas funções e, não tendo nota positiva na avaliação, regressa novamente ao processo de reestruturação.

Outros colaboradores foram colocados em novos departamentos e na dependência de chefes intermédios que controlam a hora de chegada e de saída ao minuto, o número de idas à casa de banho e ao café. Há quem tenha sido reconhecido, sozinho, numa sala desativada onde anteriormente trabalhavam várias dezenas de pessoas e quem tenha ficado sem telefone na secretária.

### Absentismo atinge picos

Deixou pela TT em 20% e pela beiga Travo (72%), a Páginas Amarelas tem cerca de 450 colaboradores e está a reorientar a sua atividade, passando de uma empresa de injeção para a Internet. Segundo o diretor-geral, José Lema, atualmente, 60% das suas receitas provêm dos produtores de Internet, Mobile e GPS. Algumas das funções anteriormente necessárias ao negócio tornaram-se redundantes.

Parte dos serviços, como o departamento de informática, está a ser centralizada na Bélgica. "De modo a capitalizar economias de escala", o que "origina ainda a eliminação de postos de trabalho e reduções ao nível das vendas", explica José Lema que, em Março, anunciou a sua saída para a direção de marketing na central de operações da Travo, mas ainda não conseguiu arranjar substituto.

Contrariado com as acusações, o gestor confirma que "diante as negociações os colaboradores foram temporariamente integrados em funções alternativas", mas não concorda com os números que dão conta de um aumento significativo dos casos de baixo moral. Se em Outubro de 2009, a média andava pelas 30 baixas mensais, após o anúncio das despedidas são cerca de 45 e 55 as pessoas que, mensalmente, estão de baixa. Limita-se a dizer: "Reclamamos a possíveis casos de baixas

psiquiátricas, o nível de absentismo entre os colaboradores envolvidos nesta reestruturação manteve-se igual ao que se registou anteriormente. Na medida em que os profissionais médicos não comunicam à empresa a natureza da doença que leva à baixa médica, a empresa não tem bases para comunicar este caso".

Fonte da empresa, garante que, "todos os dias se conhece o caso de alguém que ficou em casa. E não são apenas os trabalhadores que estão no processo de reestruturação", revela. Além, um dos vários documentos a que o Expresso teve acesso mostra que o absentismo por baixa médica, naquela organização, subiu drasticamente a partir de 2007: de cerca de 54 mil horas de ausência para quase 72 mil, em 2008. As ausências por doença já representam cerca de 30% do absentismo.

"O nível de absentismo subiu notoriamente nos últimos dois anos, muitos colegas recorrem a modificação para se defenderem diariamente do stress, da ansiedade, das pressões e das depressões. Nalguns casos viveram-se mesmo situações dramáticas, com consequências muito graves quando não sem reparação", pode ler-se num relatório do Comissão de Trabalhadores de 2007.

O nome ainda suscita muitos ou é desconhecado de outros mas segundo o relatório, este, avaliada em Dano do Trabalho, os processos em tribunal por assédio moral ou *mobbing*, "dispararam nos últimos anos". O mesmo tem acontecido, diz, em relação "a todos os crimes laborais". Não se sabe ao certo o número, já que o Ministério da Justiça diz que "não dispõe de dados com o grau de detalhe pretendido, não sendo possível identificar e contatado com o crime foi praticado".

Também a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) refere que os seus dados "não refletem a dimensão do problema em Portugal" e avança alguns indícios que dizem respeito apenas às situações em que se comprovou a existência de assédio e em que o empregador foi inquirido. O número de queixas será, provavelmente, muito maior", em 2008, foram três as situações de assédio moral denunciadas pela ACT, um número que disparou para 16, já em 2009. Este ano, por enquanto, ficou por uma ocorrência comprovada.

A crise explica a maior incidência dos casos: "É a altura certa para as empresas se arrastarem das passivas mas velhas, mais expensas e que são, também, as mais caras. São sobretudo essas as vítimas da crise", explica o advogado. Nas grandes companhias, as técnicas de humilhação são mais refinadas. Nas micro e pequenas empresas, o assédio é mais pessoal, às vezes mais dilatório", refere. Mas, no essencial, as práticas repetem-se: "restrição da liberdade do colaborador; o seu isolamento e a desconsideração pelo seu trabalho.

António de Sousa Uva, professor universitário e especialista em Medicina do Trabalho, diz que "em Portugal, 4% a 5% dos trabalhadores são vítimas de *mobbing*". Um valor que ainda longe dos 17%, apontados nos países nórdicos. As consequências são nefastas: "Um quadro de assédio desencadeia sintomas depressivos e distribui de ansiedade insuportável", refere.



Segunda-feira, 29 de Setembro de 2014

[ACT](#) » [Centro de Informação](#) » [Avaliação de Riscos Psicossociais](#)

## Avaliação de Riscos Psicossociais

### Avaliação de Riscos Psicossociais

A **Campanha de Avaliação de Riscos Psicossociais** desenvolvida pela Autoridade para as Condições do Trabalho decorreu durante o ano de 2012.

As mudanças significativas que ocorreram no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram em riscos emergentes no campo da segurança e saúde ocupacional e levaram - além de riscos físicos, químicos e biológicos - ao surgimento de riscos psicossociais.

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho têm sido identificados como um dos grandes desafios contemporâneos para a saúde e segurança e estão ligados a problemas nos locais de trabalho, tais como o stress, violência, assédio e intimidação no trabalho.

Em resposta a esta problemática o Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT), com representantes da União Europeia acordou na realização de uma campanha de inspeção sobre as questões psicossociais que foi desenvolvida no território nacional pela Autoridade para as Condições do Trabalho, enquanto entidade promotora da melhoria das condições do trabalho.

A campanha decorreu durante o ano de 2012 e direccionou-se ao setor da saúde, (a instituições públicas, privadas, cooperativas, instituições particulares de solidariedade social, centros de reabilitação hospitalar e unidades de cuidados continuados), com internamento.

A campanha teve como objetivo promover a avaliação dos riscos psicossociais nos locais de trabalho, e incrementar a melhoria da qualidade das avaliações de riscos existentes.

Ao longo do ano foram realizadas diversas ações de informação e formação dos inspetores do trabalho que utilizarão vários instrumentos técnicos como guias, inquéritos e listas de verificação nas suas ações inspetivas. O assédio e os riscos associados ao stress e á violência nos locais de trabalho foram os temas privilegiados.

Segundos dados europeus de 2007 cerca de 8% dos trabalhadores portugueses afirmaram ter um ou vários problemas de saúde ligados ao trabalho, (média europeia estava em 8,7%) em que mais de 48% dos casos afetava a vida do dia-a-dia e cerca de 50% determinava uma situação de absentismo. Cerca de 19% declararam que esta afetação estava relacionada com aspetos da saúde mental e cerca de 50% com aspetos relativos à saúde física.

Mais de 40% dos trabalhadores dos transportes e comunicações de Portugal acredita que o stress afeta negativamente a sua saúde e segurança. Cerca de 79% dos gestores europeus estão igualmente preocupados com o stress do trabalho.

#### Avaliação de Riscos Psicossociais

#### A minha área

e-mail:

password:

[Deseja recuperar password?](#)

▪ [Registe-se](#)

▪ [Primeira Visita](#)



Newsletter



RSS



Fórum



Favoritos

#### Obrigações Legais

▪ **01-01-2014 a 31-12-2014**  
Comunicações e autorizações de envio obrigatório à ACT

#### Livraria



**compre aqui  
os nossos livros**

#### Queixas e Denúncias



para melhorar as suas  
condições de trabalho  
envie as suas queixas

#### Simulador de Compensação



calcule a compensação

Artigo Genérico x

← → ↻ [www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/AvaliacaoRiscosPsicossociais/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/AvaliacaoRiscosPsicossociais/Paginas/default.aspx)

Mais de 40% dos trabalhadores dos transportes e comunicações de Portugal acredita que o stress afeta negativamente a sua saúde e segurança. Cerca de 79% dos gestores europeus estão igualmente preocupados com o stress do trabalho.

Segundo a **Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho** o principal obstáculo à prevenção dos riscos psicossociais nas empresas portuguesas é, sem dúvida, a falta de recursos (65% dos casos), embora estejam sensíveis às exigências legais sobre a matéria.

Para ver o website europeu da campanha, [clique aqui](#).

### Sessão de Lançamento da Campanha Europeia de Avaliação de Riscos Psicossociais

O Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT), com representantes de todos os Estados da UE, acordou na realização de uma Campanha Europeia de inspeção sobre a avaliação dos riscos psicossociais, a decorrer em 2012.

Em Portugal esta Campanha está a ser desenvolvida pela Autoridade para as Condições do Trabalho.

Com vista ao aprofundamento de alguns dos temas mais pertinentes desta campanha, nomeadamente o assédio moral, o stress e a violência nos locais de trabalho, foi realizada a Sessão de Lançamento da Campanha em Lisboa, destinada a inspetores do trabalho, trabalhadores da ACT e de outros organismos da Administração Pública, profissionais da saúde, técnicos de segurança no trabalho, parceiros sociais, empresas e outras organizações da sociedade.

Este seminário foi a primeira de várias ações de sensibilização que a ACT irá levar a efeito sobre esta temática no decurso do presente ano.

A Sessão de Lançamento da Campanha, teve lugar no dia 6 de Março de 2012, no Auditório do Instituto do Emprego e Formação Profissional, em Lisboa.

Para ver o programa, [clique aqui](#).

**Apresentações dos oradores:**

Apresentação da Campanha Europeia

» [Cristina Rodrigues // Autoridade para as Condições do Trabalho](#)

### Fatores de Stress nos Locais de Trabalho

» [Maria Antónia Frasquilho // Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa](#)

### Riscos Psicossociais Associados à Violência nos Locais de Trabalho

» [Catarina Paulos // Psicóloga e Investigadora](#)


### Simulador de Compensação

 calcule a compensação por cessação do contrato de trabalho

### Contacte-nos

 o seu contacto é importante para nós

### Contratos de estrangeiros

 registe aqui o contrato de um trabalhador estrangeiro

### Fatores de Stress nos Locais de Trabalho

» [Mária Antónia Frasquilho // Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa](#)

### Riscos Psicossociais Associados à Violência nos Locais de Trabalho

» [Catarina Paulos // Psicóloga e Investigadora](#)

### Riscos Emergentes dos Ritmos de Trabalho

» [Joaquim Pintado Nunes // Especialista Escritório OIT para a Europa Central e de Leste](#)

### Abordagens de Avaliação de Riscos Psicossociais em Estabelecimentos de Saúde

» [Ema Leite // Hospital Santa Maria de Lisboa // Representante da Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho](#)

» [João Aguiar Coelho // Instituto Português de Oncologia do Porto // Representante da Associação Portuguesa de Gestão do Risco em Estabelecimentos de Saúde](#)

» [António Jorge Ferreira // Instituto de Higiene e Medicina Social - Faculdade de Medicina de Coimbra](#)

### Instrumentos da Campanha

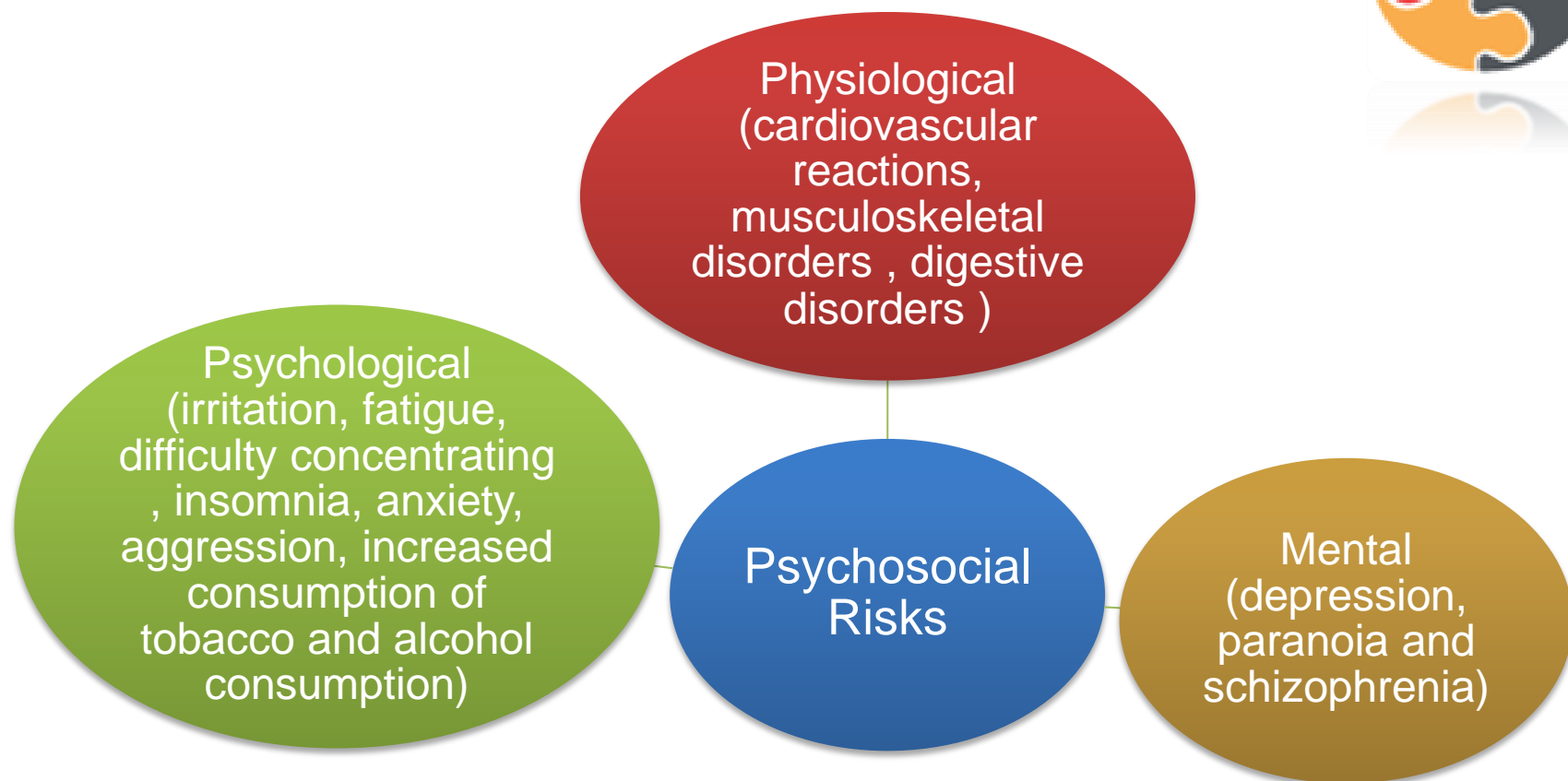
» [Riscos psicossociais no trabalho](#)

» [Avaliações de risco psicossocial // Uma campanha europeia de inspeção de 2012](#)

| [Voltar](#) | [Imprimir](#) | [Enviar a um amigo](#) |









Increased  
absenteeism

Lack of  
motivation

Increased  
turnover

Lower  
productivity

Increase in  
number of  
accidents

Increased  
complaints from  
users

Deterioration of  
the institutional  
image

Increased direct and  
indirect costs

Bad psychological  
environment in  
the workplace

Increased conflict,  
strikes and  
assaults

In behalf of the Authority for working conditions  
thank you very much for your attention

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

[berenice.ribeiro@act.gov.pt](mailto:berenice.ribeiro@act.gov.pt)