

The logo for ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) features the letters 'ACT' in a bold, white, sans-serif font. The 'A' is stylized with a wide base and a thin vertical stem. The 'C' is a simple, rounded shape. The 'T' is a simple vertical bar with a horizontal top bar. The logo is set against a white background that is part of a larger graphic element consisting of a white L-shaped frame on a teal background.

AUTORIDADE PARA AS  
CONDIÇÕES DO TRABALHO

# O ASSEDIO LABORAL PERSPETIVA DA ACT

*Teresa Pargana*

*Direção de Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva*

Lisboa, Centro de Estudos Judiciários (CEJ)

03/05/2018

# OBJETIVOS DA APRESENTAÇÃO

## **1. Apresentação da ACT**

- Missão e atribuições

## **2 . Assédio Laboral - enquadramento normativo**

- Internacional e nacional

## **3. Estratégias de intervenção da ACT**

- Informação, conselho e controlo

## **4. Resultados de intervenção inspetiva**

# MISSÃO DA ACT

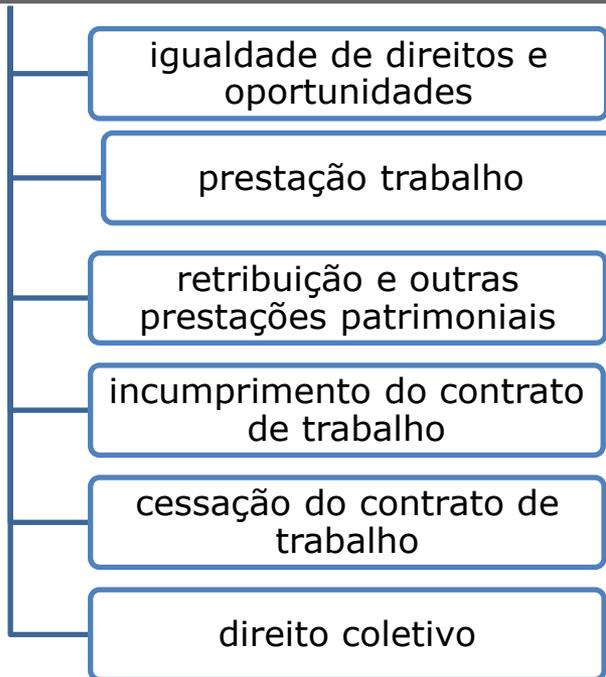
Promoção da melhoria das condições de trabalho, através do controlo do cumprimento das normas em matéria laboral, no âmbito das relações laborais privadas e a promoção de políticas de prevenção de riscos profissionais e o controlo da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho

# QUEM SOMOS

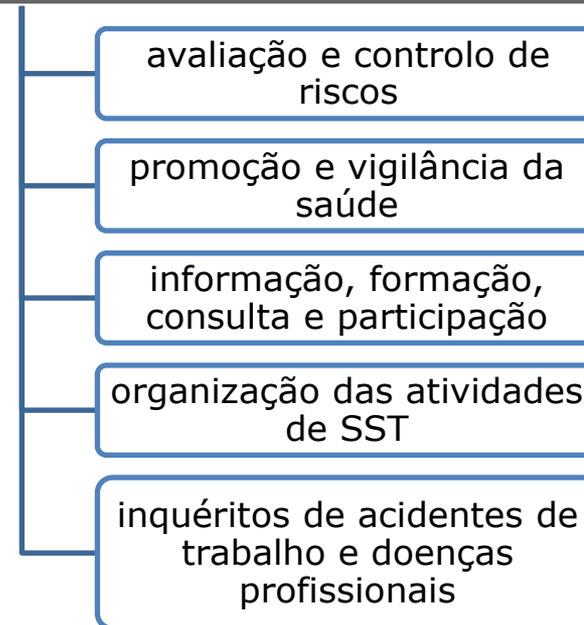
- A ACT é um serviço de promoção da melhoria das condições de trabalho, prevenção, controlo, auditoria
- Inspeção generalista – intervenção em todos os setores de atividade no sector privado lucrativo e não lucrativo nos domínios das condições sociais de trabalho e de segurança e saúde e no setor público no domínio da segurança e saúde no trabalho
- Desenvolve a ação inspetiva no âmbito de poderes de autoridade pública
- Integrada na administração direta do Estado - com autonomia administrativa – Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social
- Serviço central sediado em Lisboa, com jurisdição em todo o território continental

# PROMOVER E FISCALIZAR CUMPRIMENTO

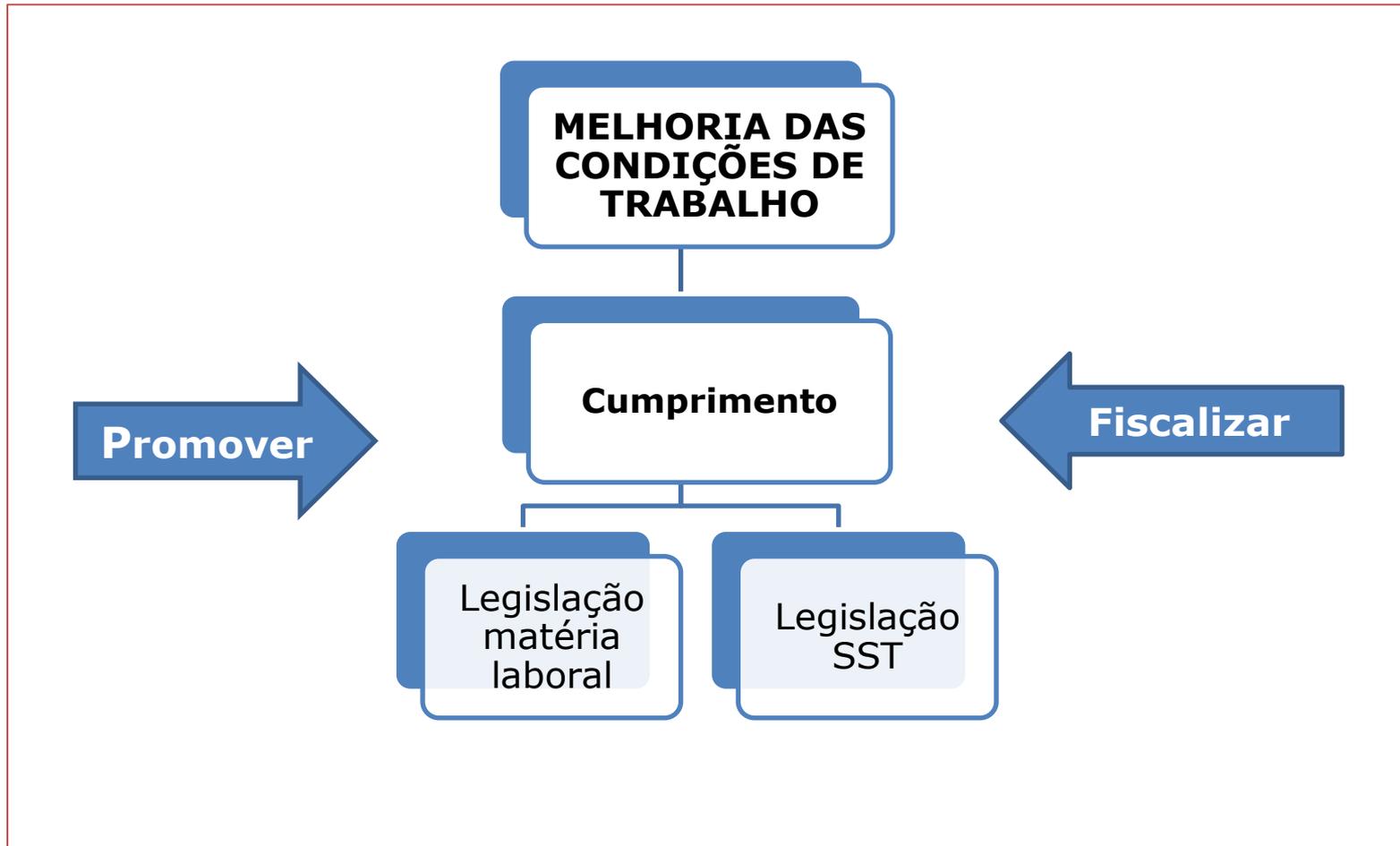
## Relações de trabalho



## Segurança e saúde no trabalho



# MISSÃO ACT



# ORGANIZAÇÃO ACT



# PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES

Decreto-regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho – art.º 2.º

- Promover, controlar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações e condições de trabalho, designadamente as de segurança e saúde no trabalho de acordo com as convenções n.ºs 81, 129 e 155 da OIT
- Sensibilizar, informar e aconselhar no âmbito das relações e condições de trabalho
- Promover o desenvolvimento, a difusão e a aplicação de conhecimentos científicos e técnicos no âmbito da segurança e saúde no trabalho

# PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES

Decreto-regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho – art.º 2.º

- Promover a formação especializada em segurança e saúde no trabalho e apoiar as organizações patronais e sindicais na formação dos seus representantes
- Exercer a ação de enriquecimento do quadro normativo
- Promover e participar na elaboração de políticas de Segurança e Saúde
- Assegurar a gestão do sistema de prevenção de riscos profissionais

## PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES

Decreto-regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho – art.º 2.º

- Gerir o processo de autorização dos serviços de segurança e saúde no trabalho
- Coordenar o processo de formação e certificação de técnicos superiores e técnicos de segurança e saúde no trabalho
- Prevenir e combater o trabalho infantil
- Cooperar com entidades congéneres em matéria de destacamento de trabalhadores

# FUNÇÕES PRINCIPAIS DO INSPETOR DO TRABALHO

- Promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das normas legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações e condições do trabalho
- Prestar informações e conselhos técnicos com vista ao esclarecimento dos sujeitos das relações laborais e das respetivas associações
- Sugerir as medidas adequadas em caso de falta ou inadequação de normas legais ou regulamentares
- Cooperar com os parceiros sociais e institucionais e com as instituições públicas e privadas que exerçam atividades análogas

# CONTEXTO JURÍDICO INTERNACIONAL

## IGUALDADE

-Diretiva n.º 2002/73/CE - altera a Diretiva 76/207/CE no domínio do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais - introduz o conceito de **assédio**

-Diretivas n.ºs 2000/78/CE e 2006/54/CE - igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no emprego e atividade profissional (transpostas para o CT)

# CONTEXTO JURÍDICO INTERNACIONAL

## SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

-Diretiva QUADRO de 1989 – medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho



Responsabilidade do empregador pela segurança e saúde no trabalho: avaliar os riscos e adotar medidas  
(adaptar o trabalho ao homem - devem ser avaliados todos os riscos psicossociais)

## CONTEXTO JURIDICO NACIONAL

### Constituição da República Portuguesa

#### art.º 59. n.º 1 al. b)

Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

...

“A organização do **trabalho** em **condições socialmente dignificantes**, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

## CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

- **Decreto-lei n.º 49 408** de 24/11/69 - Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral “Dever de ocupação efetiva” – art.º 19.º al. c).

- **Código do Trabalho de 2003** - Lei n.º 99/2003, de 27/08 - art.º 24.º - artigo inovador consagra pela 1.ª vez o assédio como uma prática ilícita (forma de discriminação).

- **Código do Trabalho de 2009** - Lei n.º 7/2009 de 12/02 art.º 29.º - com as alterações introduzidas pela **Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto**, em vigor desde 1 de outubro (12.ª alteração ao CT) que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

## CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

✓ **Código do Trabalho de 2009** – Lei n.º 7/2009, de 12/02

- Direito à integridade física e moral – art.º 15.º

- Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho (candidato a emprego e trabalhador) – art.º 24.º

- Proibição de discriminação – art.º 25.º n.º 1 e 4 – inversão do ónus da prova

- Afixação obrigatória, na empresa, de informação em matéria de igualdade e não discriminação – art.º 24.º n.º 4

# CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

✓ **Código do Trabalho de 2009** – Lei n.º 7/2009, de 12/02

- Deveres do empregador (art.º 127.º n.º 1):

✓ Proporcionar boas condições de trabalho (al. c))

✓ Prevenir riscos e doenças profissionais (al. g))

✓ Adotar medidas no que se refere a Segurança e Saúde no Trabalho que decorram da lei ou IRCT (al. h))

# CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

- ✓ **Código do Trabalho de 2009** – Lei n.º 7/2009, de 12/02
  - Deveres do empregador (art.º 127.º n.º 1):
    - ✓ Formação e informação adequados à prevenção de riscos de acidentes e doenças (al. i))
    - ✓ Adotar **códigos de boa conduta** para a prevenção e combate ao **assédio no trabalho** sempre que a empresa tenha 7 ou mais trabalhadores ( al. k) – (novo) Lei n.º 73/2017, de 16/08

# CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

- **Códigos de boa conduta** para a prevenção e combate ao **assédio no trabalho**



- É um documento no qual a entidade empregadora manifesta a política da empresa relativamente à prevenção dos riscos psicossociais – proibindo expressamente a sua prática.
- Deve ser elaborado com a participação de trabalhadores – estruturas representativas (sempre que existam) e com o envolvimento dos serviços de segurança e saúde no trabalho.
- Deve clarificar o conceito de assédio, ser divulgado – mencionar os meios e canais de reporte , garantir a confidencialidade.

# CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

✓ **Código do Trabalho de 2009** – Lei n.º 7/2009, de 12/02

- Deveres do empregador (art.º 127.º n.º 1):

✓ Instaurar procedimentos disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (al. I) (novo) Lei n.º 73/2017 de 16/08)



Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas al.s

K e I)

# CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

✓ **Código do Trabalho de 2009** – Lei n.º 7/2009, de 12/02

- Garantias do trabalhador (art.º 129.º n.º 1 al. b))

É proibido ao empregador:

✓ Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho  
(consagração do dever de ocupação efetiva)



Constitui contraordenação muito grave  
a violação do disposto nesta alínea

# CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

✓ **Código do Trabalho de 2009** – Lei n.º 7/2009, de 12/02, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16/08

## **Artigo 29.º “ASSÉDIO”**

1 – É proibida a prática de assédio. (novo)

2 – Entende-se por assédio o 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.

## CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

**Código do Trabalho de 2009** – Lei n.º 7/2009, de 12/02, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16/08

### **Artigo 29.º “ASSÉDIO”**

...

3 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal, ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior. (novo)

5 - A prática de assédio constitui contraordenação **muito grave**, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. (novo) – art.º 154.º A do Código Penal “Perseguição”

## CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

**Código do Trabalho de 2009** – Lei n.º 7/2009, de 12/02 com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16/08

### **Artigo 29.º “ASSÉDIO”**

...

6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório. (novo)

## CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

**Código do Trabalho de 2009** – Lei n.º 7/2009, de 12/02 com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16/08

### **Artigo 331.º - “SANÇÕES ABUSIVAS”**

Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração quando tenha lugar:

...

Al b) Até 1 ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio” (novo)



Constitui contraordenação grave a aplicação de sanção abusiva

# CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

**Código do Trabalho de 2009** – Lei n.º 7/2009, de 12/02

**Artigo 394.º “Justa causa de resolução” pelo trabalhador** n.ºs 1 e 2 al f)

- Ofensa à integridade física ou moral, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral praticada pelo empregador ou seu representante. (novo)

# CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

**Código do Trabalho de 2009** – Lei n.º 7/2009, de 12/02

## **Artigo 283.º “Acidentes de trabalho e doenças profissionais”**

- N.º 8 – A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador (novo)

- N.º 9 – A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional resultante da prática de assédio é da segurança social (novo)

# ENQUADRAMENTO NORMATIVO SST

- ✓ Lei n.º **102/2009, de 10 de setembro**, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28/08; Lei n.º 3/2014, de 28/01; Dec-Lei n.º 88/2015, de 28/05; Lei n.º 146/2015, de 09/09; Lei n.º 28/2016, de 23/08
  - O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e de saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção (art.º 15º).

## CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL

### SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- **Lei n.º 102/2009, de 10/09**, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho



- Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de **risco psicossociais** não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador - art.º 15 n.º 1 al f)

- Promoção da **vigilância da saúde** – art.º 108.º a 110.º e Portaria n.º 71/2015, de 10/03

# SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

O empregador deve organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho de acordo com uma das modalidades previstas (art.º 74.º)

Internos

Comuns

Externos

# SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Serviços Internos  
art. 78.º



- ✓ Estabelecimento com 400 ou mais trabalhadores
- ✓ Estabelecimentos distanciados até 50 km com mais de 400 trab.
- ✓ Atividade com risco elevado a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores

# SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

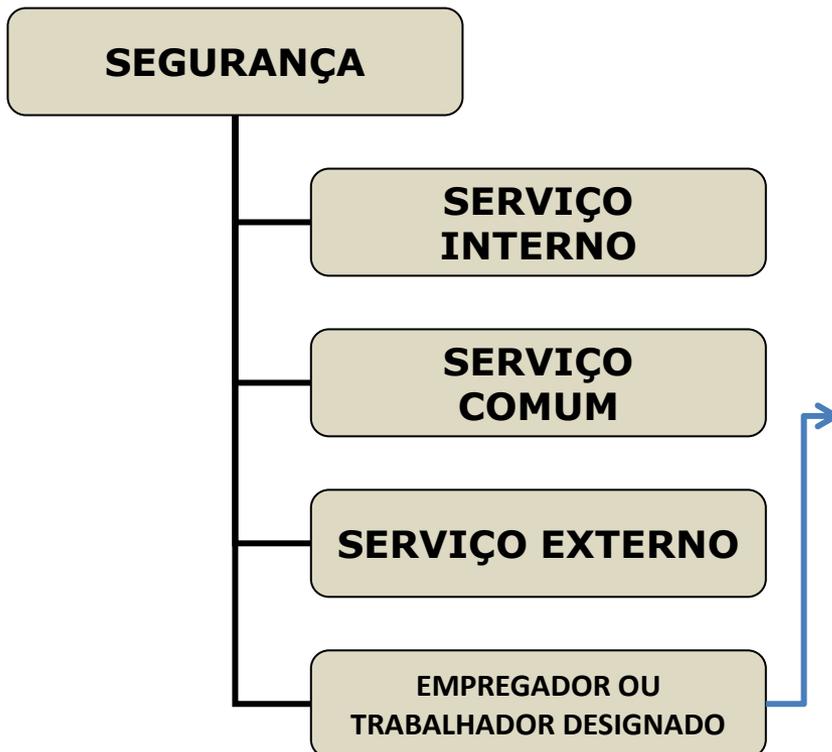
Serviços Comuns  
art. 82.º



Instituído por acordo entre várias empresas ou estabelecimentos que não se encontrem em relação de grupo e que não estejam obrigadas a serviços internos

# GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho (art.º 81.)



- ✓ **Até 9 trabalhadores;**
- ✓ **Sem risco elevado ;**
- ✓ **Empregador ou trabalhador com formação, mínimo 30 horas,** que transmita competências básicas em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho;
- ✓ **Permanecer no local de trabalho** (o trabalhador).

# ESTRATÉGIA da ACT 2017-2020

Promover a redução  
dos acidentes de  
trabalho

Combate ao  
trabalho não  
declarado e  
fenómenos conexos

**OBJETIVOS  
ESTRATÉGICOS**

# ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - 2015-2020

**“Por um Trabalho Seguro, Saudável e Produtivo”**

- Quadro global da política de prevenção de riscos profissionais e de promoção do bem-estar no trabalho, para o horizonte temporal de 2015-2020
- Publicada através da Resolução do Conselho de Ministros nº 77/2015 de 18/09
- ACT tem um relevante papel de pivot

# ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO DA ACT

**1- Informação**

**2- Conselho**

**3 - Controlo**

# ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO DA ACT

## PLANO DE ATIVIDADES DA ACT

### **-Projetos mais relevantes neste âmbito: (ação pró-ativa)**

- Promoção de garantias mínimas em matéria laboral - direitos de grupos mais vulneráveis
- Ação de Promoção da Igualdade de Género (CITE/ACT)
- Proteção dos direitos de representação coletiva dos trabalhadores
- Combate ao trabalho não declarado e irregular

# ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO DA ACT

## - INFORMAÇÃO

- Disponibilização de informação no Portal da ACT de perguntas frequentes
- Listas de verificação
- Guias informativos específicos sobre igualdade e não discriminação e parentalidade

A ACT passou de 960 mil acessos ao Portal em 2012 para perto de 9 milhões, quer em 2016 quer em 2017

# - ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO DA ACT

## - INFORMAÇÃO



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

The screenshot shows the ACT website interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'Home', 'Ligações Úteis', and 'Mapa do Si'. Below this is a search bar with the text 'Pesquisar' and a dropdown menu set to 'Em Todos os Assuntos'. A green navigation bar contains links for 'Sobre a ACT', 'Informações', 'Publicações', 'Legislação', 'Segurança e Saúde no Trabalho', and 'Campanhas'. The main content area displays the date 'Quinta-feira, 26 de Abril de 2018' and the breadcrumb 'ACT > Perguntas Mais Frequentes'. A search box is present with a dropdown menu for 'Temas'. A list of search results is shown, with 'Assédio' selected and highlighted in blue. The list includes various topics such as 'Associações de empregadores', 'Atividades exercidas por empregador ou por trabalhador designado', and 'Cessação do contrato de trabalho'. On the right side, there are social media icons for Facebook and Instagram, and a 'Destacamento' section with a globe icon.

ACT  
AUTORIDADE PARA AS  
CONDIÇÕES DO TRABALHO

Home | Ligações Úteis | Mapa do Si

Pesquisar  Em

Sobre a ACT | Informações | Publicações | Legislação | Segurança e Saúde no Trabalho | Campanhas

Quinta-feira, 26 de Abril de 2018

ACT > Perguntas Mais Frequentes

Perguntas Mais Frequentes

Pesquisar por:

Tema:

- Assédio
- <Escolha Tema>
- Acesso e exercício à profissão de Técnico e Técnico Superior de Segurança no Trabalho
- Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais
- Agências privadas de colocação
- Amianto
- Aplicação da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro – Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho
- Assédio**
- Associações de empregadores
- Atividades exercidas por empregador ou por trabalhador designado
- Certificação de entidades formadoras
- Cessação do contrato de trabalho
- Cessação do contrato de trabalho / Compensações por cessação não imputável ao trabalhador
- Cessação do contrato de trabalho / Despedimento coletivo
- Cessação do contrato de trabalho / Despedimento imputável por facto imputável ao trabalhador
- Cessação do contrato de trabalho / Despedimento por extinção de posto de trabalho
- Cessação do contrato de trabalho / Despedimento por inadaptação
- Cessação do contrato de trabalho / Documento a entregar
- Cessação do contrato de trabalho / Ilicitude do despedimento
- Cessação do contrato de trabalho / Resolução do contrato pelo trabalhador
- Conflitos coletivos de trabalho

A aguardar por [www.act.pt](http://www.act.pt)

Perguntas Mais

Facebook Instagram

Destacamento

Destacamento

# ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO DA ACT

## - INFORMAÇÃO



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



Dias úteis das 9h30 às 12h00 e das 14h00 às 17h00

**300 069 300**

O valor de chamada corresponde ao valor de uma chamada para rede fixa, em função do seu plano tarifário.

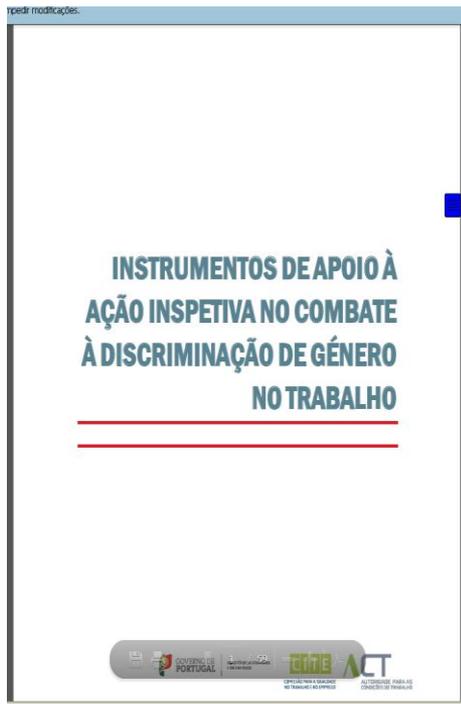


Em média, anualmente, informamos e sensibilizamos cerca de 500 mil pessoas

# ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO DA ACT

## - INFORMAÇÃO

impedir modificações.



**INSTRUMENTOS DE APOIO À  
AÇÃO INSPETIVA NO COMBATE  
À DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO  
NO TRABALHO**

GOVERNO PORTUGAL  
CITE  
ACT

impedir modificações.

---

**VERIFIQUE SE A EMPRESA CUMPRE A LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS**

---

**CT - Art. 55º R; Art. 56º R; Art. 57º R; Art. 166º**



As entidades empregadoras devem proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. No entanto, ainda é muito comum a ideia de que os regimes de flexibilidade previstos no Código do Trabalho são um benefício exclusivo para as trabalhadoras e do qual a empresa não retira qualquer proveito. É, pois, necessário combater esta ideia. Por um lado, porque os instrumentos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar se destinam quer a mulheres, quer a homens, e por outro, porque podem ser importantes instrumentos de impulso de produtividade dentro de uma empresa.



**Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias:**

- A empresa X recusou a trabalhadora ou trabalhador com filho menor de 12 anos o direito de organizar o seu período normal de trabalho em regime de flexibilidade de horário sem ter solicitado parecer prévio à CITE;
- A empresa X recusou a trabalhadora ou trabalhador com filho menor de 12 anos o direito de passar a trabalhar a tempo parcial sem ter suscitado parecer prévio à CITE;
- A empresa X solicitou parecer prévio à CITE com vista a poder recusar o regime de trabalho flexível à trabalhadora Y. O parecer da CITE foi contrário à intenção de recusa e a empresa, não se conformando, impede a trabalhadora de exercer o seu horário com flexibilidade.

**● VERIFIQUE SE:**

Foram solicitados por trabalhadores ou trabalhadoras pedidos de horário de trabalho flexível ou trabalho a tempo parcial?

SIM  NÃO

Foram recusados alguns pedidos de horário de trabalho flexível ou trabalho a tempo parcial?

- Se sim, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?

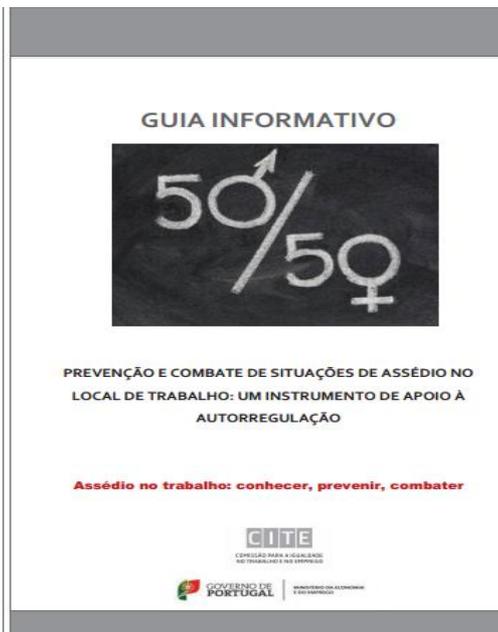
SIM  NÃO

38

# ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO DA ACT

## - INFORMAÇÃO

- ✓ Disseminar informação a empresas, trabalhadores parceiros sociais, institucionais - Desenvolvimento de guias informativos – Prevenção e combate de situações de **assédio** no local de trabalho: “Um instrumento de apoio à autorregulação”



# ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO DA ACT

## - INFORMAÇÃO

Artigo Genérico - Windows Internet Explorer provided by ACT

http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/ListasVe

Ficheiro Editar Ver Favoritos Ferramentas Ajuda

Favoritos Disparidades salari... Internet Explorer c... SGURI - BackOffice SGURI - BackOffic... Sites Sugeridos

Artigo Genérico

Este Web site requer a execução do seguinte suplemento: 'Name ActiveX Control' de 'Microsoft Corporation'. Se confiar no Web site e no suplemento e pretender que este seja executado, clique aqui...

- Riscos comuns às várias secções de um estabelecimento comercial
- Riscos de queda de objetos na elevação de cargas
- Riscos Psicossociais Geral **NOVO**
- Assédio **NOVO**
- Stresse **NOVO**
- Violência **NOVO**
- Segurança no estaleiro com veículos, vias de circulação e qualificação dos condutores
- Setor Vinícola

LISTA DE VERIFICAÇÃO: ASSÉDIO NOS LOCAIS DE TRABALHO

**Informação geral**

Empresa:	<input type="text"/>	NIPC:	<input type="text"/>
Sede:	<input type="text"/>	Telefone:	<input type="text"/>
Estabelecimento:	<input type="text"/>	Telemóvel:	<input type="text"/>
Email:	<input type="text"/>	Fax:	<input type="text"/>
Setor de atividade (CAE):	<input type="text"/>		

**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 36 ou mais anos:

N.º de trabalhadores com Vínculo contratual: Ocasional:  Efetivo:  Termo:

Listagem exemplificativa de comportamentos de assédio moral \*

1. Ambiente de Trabalho	Sim	Não	Não Aplicável
É vedado ao trabalhador o acesso a informação que afeta o seu desempenho profissional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador é humilhado ou ridicularizado relativamente ao seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

90%

DADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

# Ações nacionais / Campanhas



# Ações nacionais/Campanhas



AVALIAÇÃO DE RISCOS  
PSICOSSOCIAIS  
CAMPANHA EUROPEIA

## - Campanha sobre riscos psicossociais (2012)

Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT) – coordenação da Suécia

- Cooperação organismos públicos e privados (cooperativas/IPSS/ centros de recuperação)
- Setor da saúde com internamento (220 estabelecimentos)
- Instrumentos de apoio/ partilha de boas práticas
- 52 Inspetores

# Campanhas



## **Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis 2014-15**

### **Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho**

#### Objetivos:

- Aumentar a compreensão e sensibilização relativamente ao stresse e aos riscos psicossociais
- Orientação, apoio e ferramentas práticas para a gestão de riscos
- Sensibilizar trabalhadores e empresas para os benefícios da gestão dos riscos psicossociais

# Ações nacionais/Campanhas



-Ação Nacional CITE/ACT “**ÉS IGUAL**” (2016/2017)

Visa-se criar a convicção de que atitudes discriminatórias são intoleráveis e censuráveis com especial enfoque na igualdade

- no **recrutamento** e seleção
- **salarial** e nas condições de trabalho
- na dignidade no trabalho (**combate ao assédio**)
- conciliação** da vida profissional e pessoal.

# Ações nacionais/Campanhas

-Ação Nacional CITE/ACT “**ÉS IGUAL**” (2016/2017)

## Atividade desenvolvida:

✓ 132 visitas inspetivas

✓ 86 entidades

✓ 2.532 trabalhadores ( H 1.185 e M 1.347)



# INTERLOCUTORES

## -Envolvimento de todos os atores

- ✓ Sociedade Civil
- ✓ Empregadores (implementação de boas práticas)
- ✓ Parceiros sociais – Empregadores e Trabalhadores (negociação coletiva)
- ✓ Tribunais
- ✓ Escolas
- ✓ Organismos Públicos:
  - CITE e CIG – Comissão para a Igualdade e Cidadania
  - IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional



# PODERES DO INSPETOR DO TRABALHO

DL n.º 102/2000 - Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho- art.º 11

- Entrar livremente, sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite em todos os locais de trabalho (excepto nos domicílios pessoais)

- Ação de iniciativa ou na sequência de denúncia (sigilo profissional)

- Proceder a todos os exames, inspeções ou inquéritos julgados necessários, designadamente:

- Interrogar, quer a sós, quer na presença de testemunhas, o empregador ou os trabalhadores no local ou nos serviços da ACT
- Efetuar registos fotográficos, imagens vídeo
- Pedir/Notificar - registos e documentos que sejam necessários à sua acção, para consulta imediata ou nos serviços da ACT, (avaliação de riscos/código de boa conduta)

# PODERES DO INSPETOR DO TRABALHO

DL n.º 102/2000 - Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho- art.º 11

- Adoção de procedimentos coercivos e não coercivos com vista à regularização das infrações laborais – (tramitação processual do auto de notícia)

- Acompanhamento da empresa no domínio da avaliação de riscos psicossociais (2.ªas visitas)

# DADOS ATIVIDADE INSPETIVA

<b>Igualdade</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Ações de informação sensibilização</b>	<b>79</b>	<b>121</b>
<b>Campanha do Retorno às Aulas</b>	<b>74</b>	<b>403</b>

## DADOS ATIVIDADE INSPETIVA

<b>ASSEDIO</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Advertências</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Infrações autuadas</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>18</b>

## CONSTRANGIMENTOS

- Poucas denúncias (muitas são anónimas)
- Dificuldade em reunir facticidade
- Pouca colaboração de trabalhadores

# FATORES POTENCIADORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

- Reestruturações/fusões de empresas – duplicação de departamentos/funções
- Elevado nível de stress/ritmos e cargas de trabalho muito exigentes
- Mudança constante de horários – difícil conciliação da vida profissional e familiar
- Formas precárias de contratação
- Grupos vulneráveis de trabalhadores (parentalidade)

# MODELO DE DENUNCIA

http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Documents/P

http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Docur

Editar Ir para Favoritos Ajuda

Favoritos | Disparidades salari... Internet Explorer c... SGURI - BackOffice SGURI - Back

http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Iten...

1 / 4 75,1% Ferramentas

Preencha o formulário a seguir. É possível salvar os dados digitados neste formulário.

Realçar campos existentes

## PEDIDO DE INTERVENÇÃO INSPETIVA PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO

Solicitar a intervenção inspetiva na sua empresa por ser alvo de assédio.

"Entende-se por assédio o 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." (art.º 29.º n.º 2 do Código do Trabalho).

"Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob a forma verbal, não-verbal, ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior." (art.º 29.º n.º 3 do Código do Trabalho).

### 1. IDENTIFICAÇÃO DO(A) REQUERENTE

Nome\*:

Data de nascimento (dd/mm/aaaa)\*:  Género\*: Feminino  Masculino

Nacionalidade:  NIF:  NISS:

Morada:  Código Postal:

Localidade:

Telefone\*:

Endereço eletrónico\*:  Autorizo o contacto pela via eletrónica

Condição do(a) requerente:

Trabalhador(a)  Representante dos trabalhadores  Outra  Qual?

### 2. IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE/EMPRESA VISADA

Denominação Social\*:

## DENÚNCIAS – SITUAÇÕES MAIS FREQUENTES

- Retirar de funções/equipamentos/viaturas/computador/TM
- Vedar o acesso a informação/redes de trabalho
- Isolamento físico e social (mudança de posto de trabalho com o intuito de prejudicar o trabalhador)
- Alteração de férias/horários de trabalho com o intuito de prejudicar os trabalhadores
- Reporte de ambiente hostil

## CONSEQUÊNCIAS DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS PARA AS EMPRESAS

- Aumento do absentismo – maior rotatividade de trabalhadores
- Mau ambiente nos locais de trabalho/contaminação negativa/aumento de conflitualidade
- Aumento do n.º acidentes de trabalho
- Baixa de produtividade
- Aumento de queixas dos clientes
- Deteriorização da imagem institucional
- Aumento dos custos das empresas

# COMO PODEM AS ORGANIZAÇÕES PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO

- Proceder a uma avaliação de riscos psicossociais
- Ministar formação e informação (censura/consequências/sanções disciplinares e civis que a sua prática pode implicar)
- Elaborar e implementar um Código de Boa Conduta
  - Criar procedimentos formais de queixa sobre eventuais situações de assédio
  - Garantir a inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as (confidencialidade)
  - Informar sobre serviços de apoio

**Muito obrigada  
pela V. atenção  
[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)**