ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Riscos Psicossociais

Assédio Moral - Conceito legal e seus efeitos

Maria João Neves
Inspetora do Trabalho
Centro Local do Grande Porto

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

CICCOPN
20 de abril de 2023

28 de abril Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho

- **Objetivo:**

  Homenagear as vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e sensibilizar todos os atores do mundo do trabalho.

- **Tema de 2023:**

  "Um ambiente de trabalho seguro e saudável é um princípio e um direito fundamental"

  O assédio no trabalho como um fator de risco psicossocial e como uma causa ou um fator de agravamento do risco de desenvolvimento de doenças cardiovasculares.

  Com o "novo contexto laboral" gerado na Pandemia e agravado pela atual guerra na Ucrânia, as situações de conflito laboral têm vindo a agudizar-se, transmutando-se, frequentemente, em situações de assédio moral, gerando, por vezes, danos irreparáveis.

ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

- Necessidade de promover estratégias de prevenção e de combate a este fenómeno mais eficazes e flexíveis de forma a acompanhar o ritmo veloz desta nova e volátil realidade que hoje se nos apresenta.

- Torna-se, assim, fundamental que os intervenientes da relação laboral tenham um conhecimento esclarecido do enquadramento legal da figura do "assédio moral" (designadamente, quais os comportamentos que integram o conceito legal, quais os instrumentos legais que existem para prevenir e combater o fenómeno, quais as consequências legais para o agressor e quais as consequências de cariz sociológico para as vítimas, para o empregador e para a sociedade em geral).

Fatores Psicossociais do Trabalho

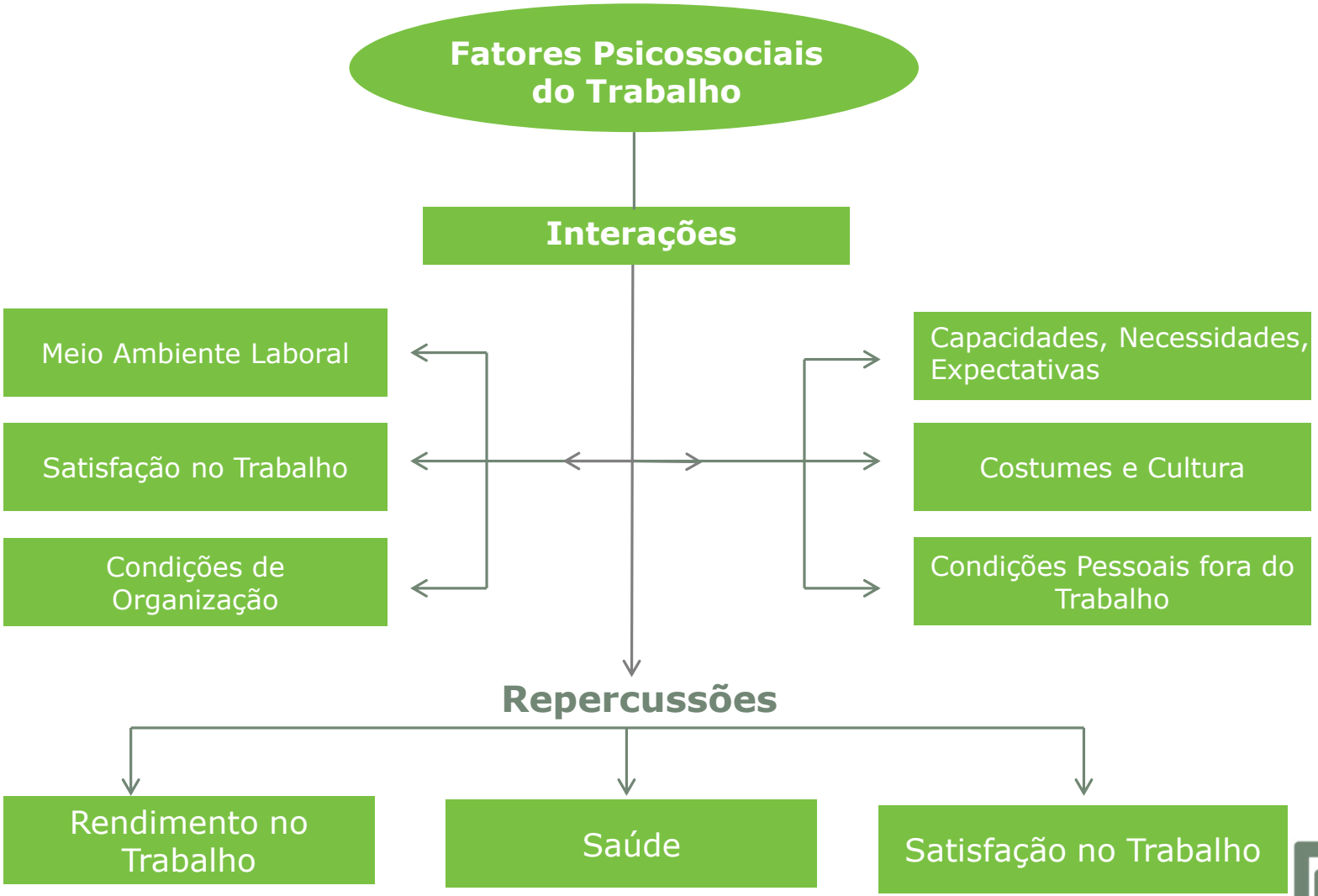
De acordo com a **definição da OIT**,

- Os fatores psicossociais são as **interações** que se produzem entre o **trabalho** (entendendo-se por trabalho: a atividade executada, o ambiente em que tem lugar e as condições organizacionais) **e as pessoas**, com as suas capacidades, necessidades e condições de vida fora do trabalho.

- O equilíbrio que se estabelece entre estas relações apresenta uma influência decisiva no rendimento no trabalho, na satisfação no trabalho e na saúde.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

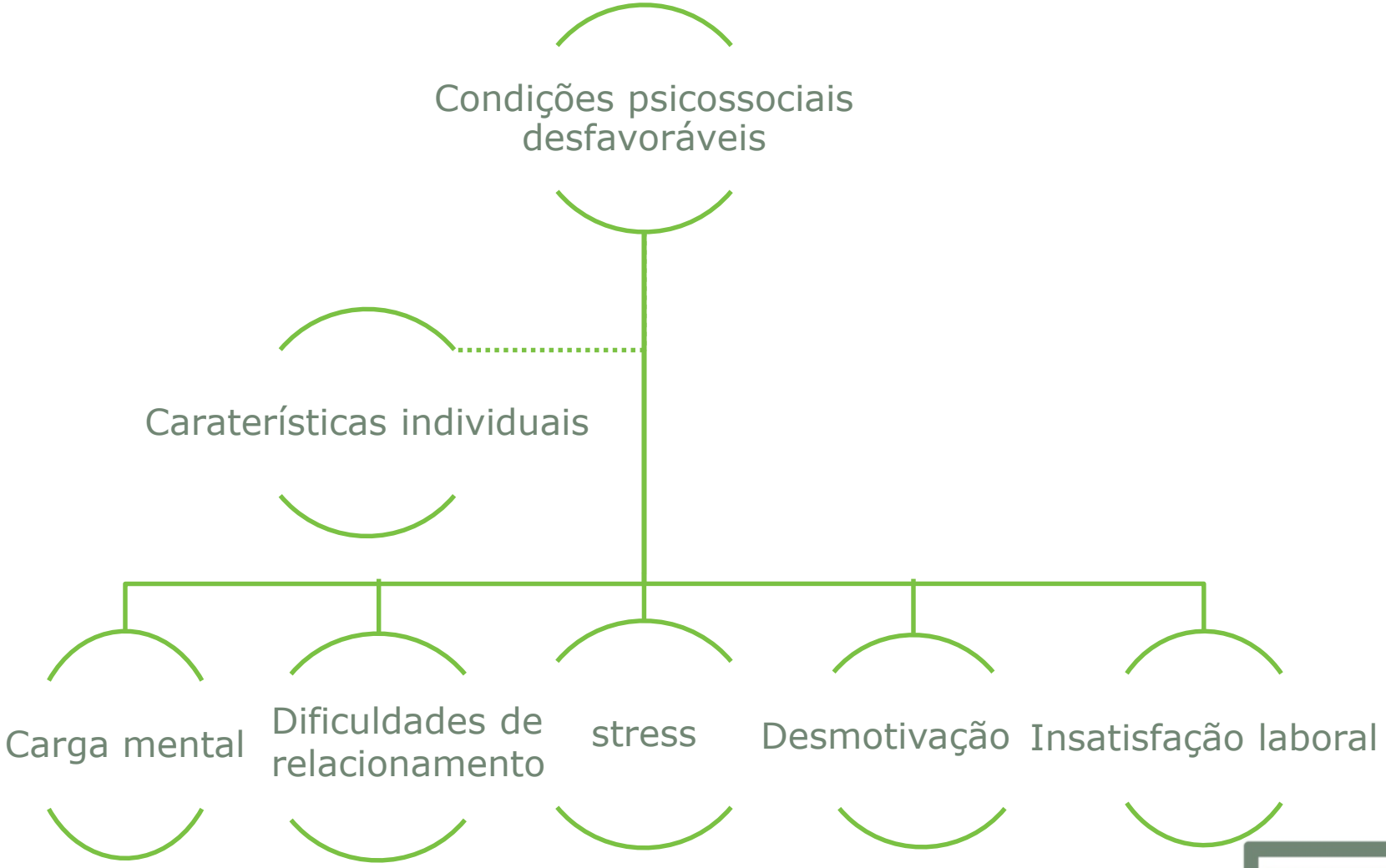
Fatores Psicossociais do Trabalho



Fonte: Freitas, Luís Conceição; in "Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho"

ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Condições psicossociais desfavoráveis
Seus efeitos



ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Carga psicossocial do trabalho

- Impacto que as caraterísticas individuais têm nas situações de trabalho, quer a nível dos fatores externos, quer quanto aos fatores intrínsecos ao próprio trabalhador.

- A carga psicossocial do trabalho encontra-se ligada à maneira como o trabalho solicita as capacidades psíquicas e sociais dos trabalhadores, assim, como à importância que estes atribuem a diferentes aspetos, em função dos seus esquemas mentais (valores, objetivos, necessidades, aspirações, expectativas).

Capacidades sociais exigidas pelo trabalho

Capacidades psíquicas exigidas pelo trabalho

Esquemas mentais do trabalhador (valores, objetivos, necessidades, aspirações, expectativas)

Carga psicossocial de trabalho

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Sobrecarga *Vs* Subcarga

Sobrecarga psicossocial de trabalho é utilizada para designar as situações nas quais as capacidades psíquicas e sociais do indivíduo são excessivamente solicitadas.

Subcarga psicossocial de trabalho designa uma solicitação insuficiente das capacidades psíquicas e sociais do indivíduo.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Assédio no trabalho como fator de risco psicossocial (Art. 29º nº 2 do C.T.)

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Algumas condutas que integram o conceito de Assédio Moral

- Divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre a vítima
- Falar aos gritos
- Objetivos impossíveis de atingir
- Prazos inexequíveis
- Falta de ocupação efetiva
- Funções inadequadas à categoria profissional
- Instruções de trabalho confusas e imprecisas
- Desprezar, ignorar ou humilhar, forçando o isolamento da vítima
- Apropriação de ideias/trabalhos de colegas subordinados sem identificar o autor das mesmas
- Controlar idas ao WC
- Pedir trabalhos urgentes sem necessidade
- Sonegar informações necessários ao desempenho das funções sendo o seu conteúdo facultado aos demais trabalhadores

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Tipos de assédio moral no trabalho

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Instrumentos de Prevenção e combate ao assédio

Conceção de métodos e instrumentos de organização do trabalho eficazes e objetivos

- Sistema de descrição de tarefas claras (art. 31 nº5 do CT)
- Sistema de avaliação de funções que assentem em critérios objetivos comuns a homens e mulheres (art. 31 nº5 do CT)

Conceção de regras de conduta

- Elaboração do Código de boa conduta para a prevenção do assédio no trabalho (art. 127 nº 1 k) do CT)
- Produção conjunta com os representantes dos trabalhadores de documentos que proibam expressamente atos de assédio;
- Exercicio de poder disciplinar por parte do empregador quando toma conhecimento de condutas de assédio (art. 127 nº1 l) do CT)

Segurança e Saúde no Trabalho

- Realização de avaliação de riscos psicosociais (art.15 nº 2 f), g) da lei 102/2009, de 10/9)
- Consulta aos trabalhadores em matéria de riscos psicosociais (art. 18 da lei 102/2009, de 10/9)
- Distribuição regular de informação aos trabalhadores sobre a política de prevenção de assédio no local de trabalho (art. 19 lei 102/2009, de 10/9)
- Promoção de ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho (art. 20 lei 102/2009, de 10/9)

ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Efeitos do assédio para a vítima

1. Deterioração da sua saúde e da sua confiança;

2. Diminuição do seu desempenho profissional (diminuição da eficiência laboral);

3. Afastamento do trabalho por motivo de doença com a consequente redução da remuneração resultante das baixas médicas;

4. Perda do emprego;

5. Stresse pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até conduzir ao suicídio.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Efeitos do assédio para o empregador

1. Degradação das relações de trabalho;

2. Maior probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças profissionais;

3. Aumento do absentismo dos trabalhadores;

4. Redução considerável da produtividade;

5. Maior rotatividade do pessoal;

6. Aumento considerável dos custos da organização.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Efeitos do assédio para a sociedade

1. Aumento da despesa pública resultante das "*baixas*" por doença pagas pelo Instituto de Segurança Social.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Efeitos para o agente do assédio

- ✓ **Responsabilidade disciplinar (se o agente for trabalhador) –** Art. 328º e segs. conjugados com o Art. 128º do Código do trabalho;

- ✓ **Responsabilidade contraordenacional (se o agente for o empregador)** - Contraordenação muito grave - Art. 29º nº 5, primeira parte do Código do trabalho, com aplicação de sanção acessória de publicidade – Arts. 562º e 563º nºs. 1 e 3 do Código do trabalho;

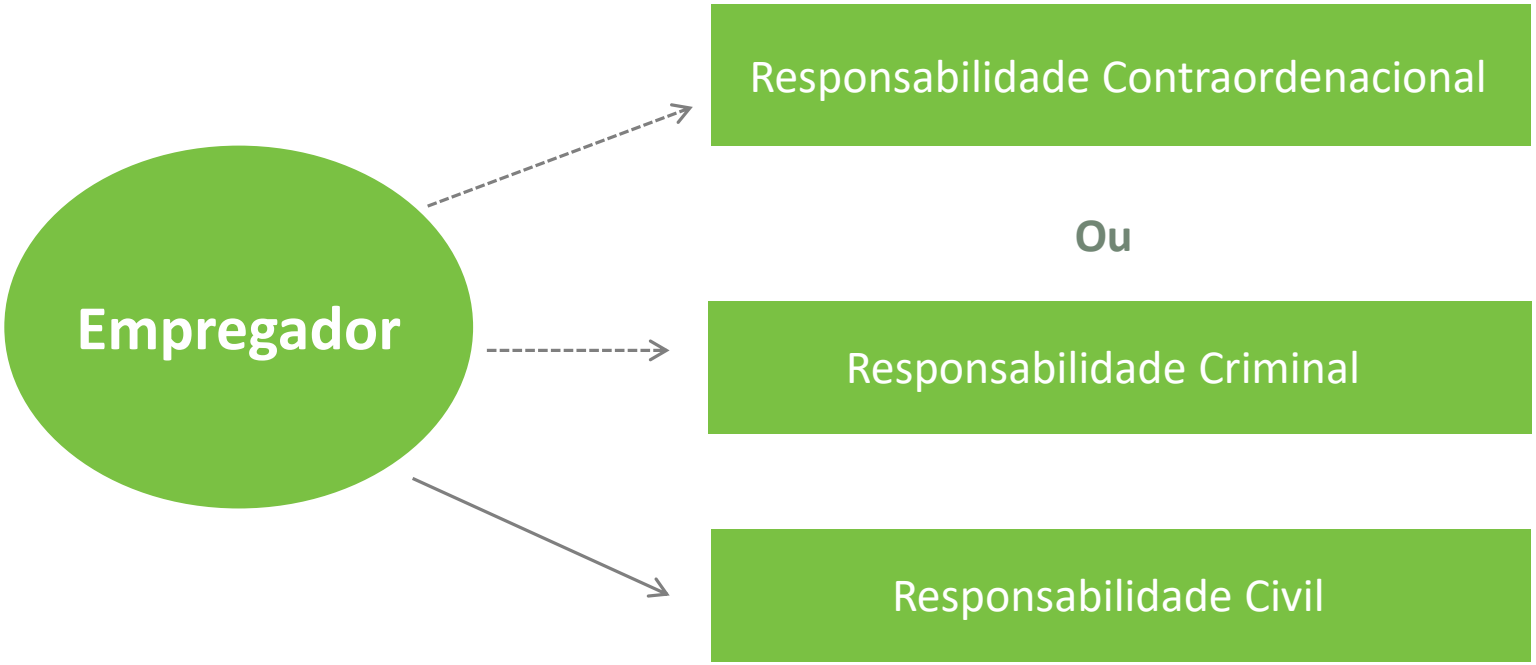
- ✓ **Responsabilidade civil** - Art. 29º nº 4, conjugado com o Art. 28º, ambos do Código do trabalho;

- ✓ **Responsabilidade criminal** - Art. 29º nº 5, "*in fine*" do Código do trabalho.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

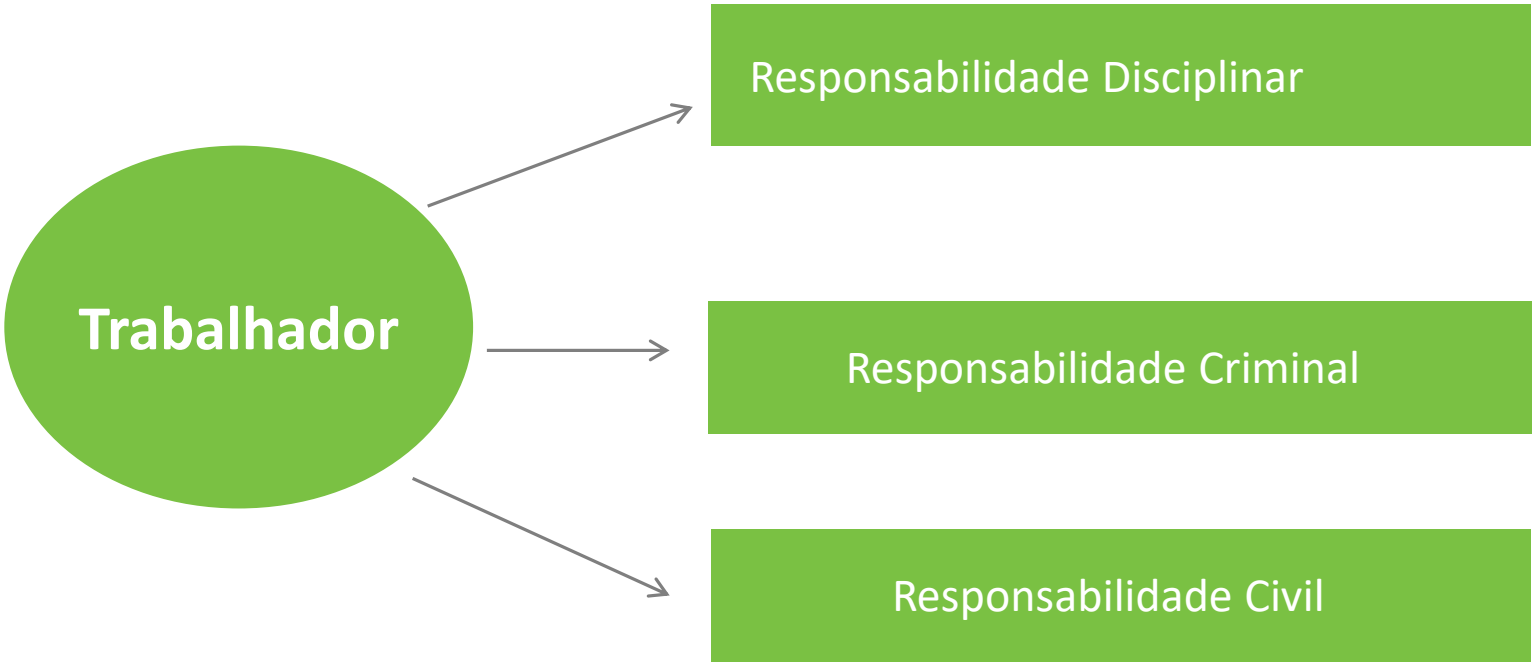
Cumulação de responsabilidades

A mesma conduta pode acarretar mais do que uma responsabilidade para o seu agente:



ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Cumulação de responsabilidades



ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Princípio "*Ne bis in idem*"

Atendendo ao Princípio "*Ne bis in idem*", previsto no Art. 29º nº 5 da CRP, ninguém poderá ser julgado mais do que uma vez pela prática do mesmo crime.

Acresce que, o Art. 20º (Concurso de infrações) da DL n.º 433/82, de 27 de Outubro (Ilícito de Mera Ordenação Social) estatui o seguinte:
"*Se o mesmo facto constituir simultaneamente crime e contraordenação, será o agente sempre punido a título de crime, sem prejuízo da aplicação das sanções acessórias previstas para a contraordenação.*".

Assim, em caso de **concurso entre crime e contraordenação**, a conduta só poderá ser classificada ou como crime ou como contraordenação, nunca simultaneamente as duas coisas.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

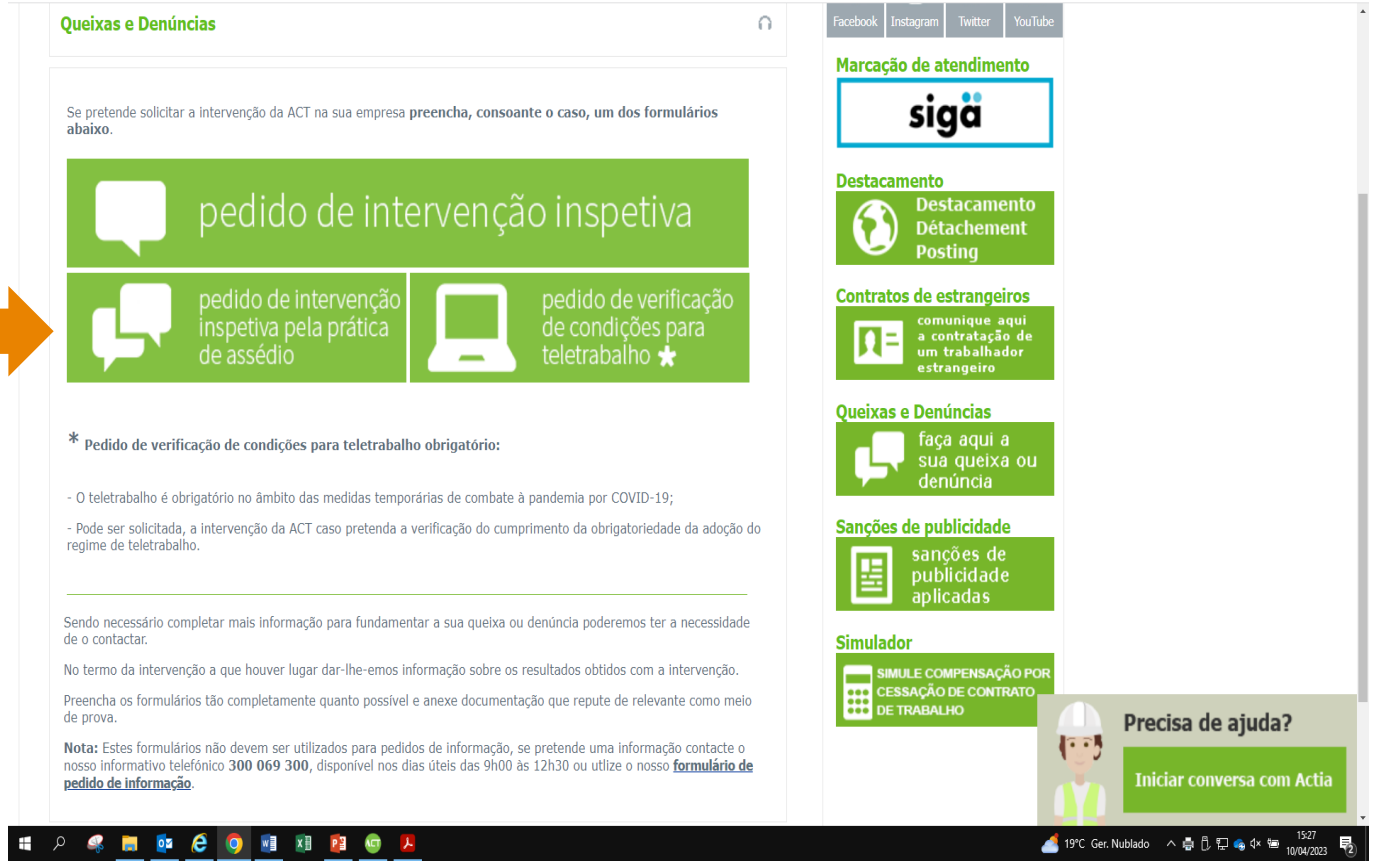
Entidades competentes para sancionar

Responsabilidade	Entidade sancionadora
Contraordenacional	Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e Tribunal de Trabalho
Criminal	Tribunal Criminal
Disciplinar	Empregador
Civil	Tribunal Civil

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Intervenção da ACT

✓Além dos outros impulsos que dão origem à ação inspetiva (ações nacionais, ações locais, campanhas, etc.), se o trabalhador detiver provas consistentes de que está a ser alvo de assédio no trabalho, poderá solicitar a intervenção inspetiva através do site da ACT: www.act.gov.pt



ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Pedido de intervenção inspetiva pela prática de assédio

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

1

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 descriminação, 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*:

NIPC: **Atividade/CAE)*:**

Morada da Sede : **Código Postal:**

Localidade:

Morada do Local de Trabalho*:

Código Postal*: **Localidade*:** **Concelho:**

Representante legal/gerente:

Dimensão da empresa (n.º de trabalhadores/as)*:

N.º trabalhadores/as afetados/as*:

Horário de trabalho: **Dias de descanso:**

Existem estruturas representativas de trabalhadores **Contactos / horários:**

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ☐

Comissão/ Subcomissão de trabalhadores ☐

Delegados/as/ Dirigentes sindicais ☐

Conselhos de empresa europeus ☐

2

3. NATUREZA DO PEDIDO

Tipo de assédio:

Assédio Moral ☐ Assédio Sexual ☐ Assédio Moral e Sexual ☐

Com discriminação: Sim ☐ Não ☐

Ascendência ☐ Idade ☐ Sexo ☐ Orientação sexual ☐ Identidade de género ☐

Estado civil ☐ Situação familiar ☐ Situação económica ☐ Instrução ☐

Origem ou condição social ☐ Património genético ☐ Capacidade de trabalho reduzida ☐

Deficiência ☐ Doença crónica ☐ Nacionalidade ☐ Origem étnica ou racial ☐

Território de origem ☐ Língua ☐ Religião ☐ Convicções políticas ou ideológicas ☐

Filiação sindical ☐ Outro (indique)

Testemunhas: Sim ☐ Não ☐

Identifique as testemunhas:

Documentos: Sim ☐ Não ☐

Número e designação dos documentos que anexa:

Outros elementos relevantes:

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Pedido de intervenção inspetiva pela prática de assédio

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

3

4. DESCRIÇÃO DOS FACTOS
Breve descrição dos factos que julga constituir violação da proibição da prática de Assédio. Quando e quantas vezes foram praticados.

As situações descritas foram já objeto de tentativa de resolução junto da entidade empregadora?

Sim ☐ Não ☐

De que forma?

4

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO E OBSERVAÇÕES	
Os campos assinalados com * são de preenchimento obrigatório.	
Compromisso de confidencialidade	Os inspetores do trabalho e os outros funcionários da ACT devem preservar a confidencialidade de todas as fontes de denúncia que lhes assinalem um defeito da instalação ou uma infração às disposições legais, estando abrangidos pelo sigilo profissional nos termos do artigo 21.º, nº 2, do Estatuto da Inspeção Geral do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de Junho.
Critérios de investigação das denúncias apresentadas	A ACT investiga as denúncias apresentadas, nomeadamente em função dos seguintes critérios: Gravidade, aferida em função do número de trabalhadores/as abrangidos, da particular gravidade na perspetiva da segurança e da saúde no trabalho e em situações de perigo grave e iminente; Fiabilidade e pertinência da informação fornecida pelas fontes (nesse sentido a identificação do denunciante constitui um dado relevante, nomeadamente no caso de ser necessário obter informação adicional para preparação da intervenção); Oportunidade da intervenção aferida em função do enquadramento do pedido elencado no ponto 3, numa escala descendente de prioridade de intervenção e/ou das prioridades estabelecidas no plano de ação inspetiva da ACT.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Participação dos factos ao Ministério Público

✓A ACT realizará uma ação inspetiva e, caso tenham sido apuradas condutas tipificadas como assédio, procederá ao sancionamento das mesmas como contraordenação.

✓Caso os factos verificados pela ACT constituam crime e não contraordenação, realizará uma participação crime aos serviços do Ministério Público ou aos OPC's (PSP, GNR, Polícia Judiciária), se se tratar de **um crime público**.

✓**Se se tratar de crime semi-público e de crime particular**, a ACT não terá legitimidade para efetuar participação crime aos serviços do Ministério Público ou aos OPC's.

✓Assim sendo, no caso de crime **semi-público**, a ACT informa a vítima de que, caso pretenda, deverá ser ela a efetuar a queixa ao Ministério Público, sendo que nos **crimes particulares**, além da queixa deverá constituir-se assistente, constituir mandatário e deduzir acusação particular junto do Tribunal.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Responsabilidade Criminal – Tipificação Legal

O assédio moral ainda não se encontra tipificado na lei como sendo crime, no entanto, é possível criminalizar as condutas em que se traduz através de outras molduras penais, designadamente:

Crime	Enquadramento legal	Tipo de crime	Legitimidade processual
Crime de ofensa à integridade física simples	Artigo 143º do Código Penal	Semi-público	Vítima
Crime de ofensa à integridade física grave	Artigo 144º do Código Penal	Público	Qualquer pessoa
Crime de ofensa à integridade física qualificada	Artigo 145º do Código Penal	Público	Qualquer pessoa
Crime de ofensa à integridade física privilegiada	Artigo 146.º do Código Penal	Público	Qualquer pessoa

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Responsabilidade Criminal – Tipificação Legal

Crime	Enquadramento legal	Tipo de crime	Legitimidade processual
Crime de ofensa à integridade física por negligência	Artigo 148.º do Código Penal	Semi-público	Vítima
Crime de maus tratos	Artigo 152º-A do Código Penal	Público	Qualquer pessoa
Crime de ameaça (simples)	Artigo 153º do Código Penal	Semi-público	Vítima
Crime de coação	Artigo 154.º do Código Penal	Público	Qualquer pessoa
Crime de perseguição	Artigo 154.º-A do Código Penal	Semi-público	Vítima

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Responsabilidade Criminal – Tipificação Legal

Crime	Enquadramento legal	Tipo de crime	Legitimidade processual
Crimes agravados Ameaça, coação e perseguição	Artigo 155º do Código Penal	Público	Qualquer pessoa
Crime de difamação	Artigo 180º do Código Penal	Particular	Vítima
Crime de Injúria	Artigo 181º do Código Penal	Particular	Vítima
Crime de perturbação da vida privada	Artigo 190º nº 2 do Código Penal	Semi-público	Vítima
Crime de acesso ilegítimo a sistema informático	Artigo 6º da Lei do Cibercrime – Lei nº 109/2009, de 15 de setembro	Semi-público (nos nºs. 1, 4 e 6) Público (nos restantes nºs: 2, 3 e 5)	Vítima – nos nºs. 1, 4 e 6 Qualquer pessoa - nos restantes nºs: 2, 3 e 5

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Conclusão

- O atual contexto económico e social exige uma abordagem dinâmica e eficaz dos riscos psicossociais, não só pela sua atual manifestação recorrente nos locais de trabalho e progressiva complexidade, mas também pelos danos, muitas vezes, irreparáveis na saúde dos trabalhadores.
- O legislador criou uma obrigação geral das partes da relação laboral colaborarem na promoção humana, profissional e social do trabalhador (Art. 126º nº 2 do Código do Trabalho).
- A legislação concebe várias ferramentas de prevenção e combate ao assédio no trabalho ao criar obrigações legais para o empregador ao nível da conceção de métodos e instrumentos de organização do trabalho, ao nível da criação de códigos de conduta e ao nível das obrigações atinentes à segurança e saúde no trabalho, sendo imputada responsabilidade contraordenacional para o seu incumprimento.
- Por fim, o legislador concebeu diversos níveis de sancionamento da conduta de assédio, para além do contraordenacional.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

FIM…

Obrigada pela vossa atenção!

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO