

GUIÃO PARA A INSPEÇÃO AO ASSÉDIO NO TRABALHO



FICHA TÉCNICA

Título

Guião para a Inspeção ao Assédio no Trabalho

Coordenação técnica

Equipa Multidisciplinar para a Gestão de Recursos Humanos (1.ª revisão)

Equipa Multidisciplinar para a Gestão e Desempenho (Versão inicial)

Data

13 de agosto de 2021

Data da 1.ª revisão

27 de janeiro de 2023

Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS)

Avenida 24 de Julho, 2-L

1249-072 Lisboa

www.igas.min-saude.pt

igas@igas.min-saude.pt

Telefone +351 213 408 100

ÍNDICE

ENQUADRAMENTO	3
Conceito de assédio	3
Proibição e sanção da prática de assédio	3
Apresentação de queixas por assédio	4
Enquadramento da atuação da IGAS	4
SOBRE A INSPEÇÃO AO ASSÉDIO NO TRABALHO	6
Objeto da inspeção	6
Objetivo da inspeção	6
Âmbito da inspeção	6
Equipa de inspeção	6
Metodologia	6
Resultados	7
GUIÃO DA INSPEÇÃO	8
1. Medidas de prevenção e combate ao assédio adotadas	8
1.1. Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	8
1.2. Informação sobre a prática de assédio	8
1.3. Avaliação de riscos	8
1.4. Envolvimento dos serviços de segurança e saúde no trabalho na identificação de riscos ..	8
1.5. Procedimento interno formal de queixa	8
1.6. Forma de obtenção de ajuda	8
1.7. Inexistência de represálias	8
1.8. Aconselhamento	9
1.9. Avaliação das queixas ou denúncias	9
1.10. Medidas preventivas	9
2. Conteúdo e execução do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	9
2.1. Compromisso da entidade empregadora	9
2.2. Definição clara de conceitos	9
2.3. Âmbito de aplicação	9
2.4. Apresentação de queixas ou denúncias por assédio	9
2.5. Investigação e resolução	9
2.6. Sanções	10
3. Avaliação da atuação da entidade perante queixas ou denúncias concretas	10
3.1. Avaliação e tratamento	10
3.2. Procedimentos utilizados	10
3.3. Ação disciplinar	10
3.4. Ação disciplinar contra denunciante	10
3.5. Sanção disciplinar	10
3.6. Resolução das situações objeto de queixa	10
3.7. Orientação técnica da IGAS	10
LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	11

ENQUADRAMENTO

Conceito de assédio

O conceito de assédio encontra-se vertido no n.º 2, do artigo 29.º, do Código do Trabalho¹, traduzindo-se no “*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*”. Nos termos do n.º 3, do mesmo artigo, “*constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior*”.

Proibição e sanção da prática de assédio

O n.º 1 do artigo em referência consagra o princípio geral de proibição da prática de assédio, estabelecendo o n.º 4 que a vítima tem direito de indemnização e o n.º 5 que constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. Conforme previsto no n.º 6, do artigo 29.º do Código do Trabalho, o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados 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. De acordo com a al. d) do n.º 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho, considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a queixa ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio, nos termos da al. b), do n.º 2, do mesmo normativo.

A al. d), do n.º 1, do artigo 4.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas², sob a epígrafe “*Remissão para o Código do Trabalho*”, passou a prever expressamente o assédio, resultando, portanto, que “*é aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas*”, nomeadamente em matéria de assédio.

¹ Aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

² Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Apresentação de queixas por assédio

Conforme previsto no artigo 4.º da Lei n.º 73/2017³, de 16 de agosto, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e a Inspeção-Geral de Finanças (IGF) disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas por assédio no trabalho, no setor privado e no setor público, respetivamente, e os respetivos sítios na Internet devem conter informação sobre a identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio. Nestes dois organismos públicos, as queixas por assédio no trabalho podem ser apresentadas nos seguintes endereços eletrónicos:

- [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)
- <https://www.igf.gov.pt/transparencia/informacao-assedio.aspx>

As queixas por assédio no trabalho podem ser apresentadas, também, no sítio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) na Internet, no seguinte endereço eletrónico:

- <https://assedio.cite.gov.pt/queixa-por-assedio/>

Enquadramento da atuação da IGAS

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, procedeu ao reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, introduzindo alterações ao Código do Trabalho, à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e ao Código de Processo do Trabalho. A al. k), do n.º 1, do artigo 71.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, determina hoje que, sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve “*adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho*”.

O n.º 2, do artigo 4.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas dispõe que “*sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando da aplicação do Código do Trabalho e legislação complementar referida no número anterior resultar a atribuição de competências ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho, estas devem ser entendidas como atribuídas ao serviço com competência inspetiva do ministério que dirija, superintenda ou tutele o empregador público em causa e, cumulativamente, à Inspeção-Geral de Finanças (IGF), no que se refere às suas competências de coordenação, enquanto autoridade de auditoria neste domínio*”.

A questão da competência no quadro do normativo que antecede foi objeto de apreciação no âmbito do designado conflito negativo de atribuições e competências inspetivas e contraordenacionais entre a Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS) e a ACT, sobretudo, no âmbito das entidades públicas empresariais (E.P.E.). Na Nota Jurídica n.º 298/2017, de 27 de outubro de 2017, do Gabinete do Primeiro-Ministro, foi entendido que a IGAS é competente, em matéria inspetiva e contraordenacional, nas relações laborais

³ Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

relativas aos processos que envolvam trabalhadores em funções públicas da área da saúde que exerçam funções em unidades hospitalares sob a forma de E.P.E.

O Inspetor-Geral da IGAS determinou, através da Orientação Técnica n.º 1/2020, de 3 de dezembro, publicada no sítio na IGAS na Internet, que os serviços, estabelecimentos e organismos do Ministério da Saúde ou tutelados por este devem:

- a) Adotar um código de boa conduta robusto, que garanta um comportamento profissional e ético, e contribua para a prevenção de qualquer tipo de assédio no ambiente de trabalho;
- b) Estabelecer mecanismos adequados para que as queixas apresentadas sobre esta matéria sejam objeto de apreciação liminar urgente com resposta e informação à vítima;
- c) Garantir a confidencialidade das queixas, nos termos legais aplicáveis;
- d) Instaurar processo de inquérito ou disciplinar sempre que houver conhecimento de alegadas práticas de assédio;
- e) Remeter à IGAS cópia dos relatórios dos processos referidos na alínea anterior para apreciação e aferição da instauração de processo de contraordenação.

Considerando que, de acordo com as competências transversais previstas nos n.ºs 1 e 2, do artigo 2.º, do Decreto-Lei n.º 33/2012, de 13 de fevereiro⁴, a IGAS está habilitada para verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares e das orientações aplicáveis através da realização de ações inspetivas, e tendo em vista a uniformidade de critérios e procedimentos, para realização de inspeções no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho nos estabelecimentos e serviços de saúde do Serviço Nacional de Saúde (SNS) e nos organismos do Ministério da Saúde, foi elaborado o presente guião.

Embora este guião não dispense a consulta da legislação e normas técnicas em vigor sobre a matéria, é uma ferramenta que pode ser utilizada pelas entidades para se assegurarem que as suas responsabilidades, no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho, se encontram em conformidade com as regras estabelecidas e que adotam medidas de prevenção e de repressão de todas as formas de assédio, com o objetivo de eliminar quaisquer práticas e proporcionar um ambiente laboral saudável, onde todos os trabalhadores sejam respeitados, tratados e valorizados de igual modo.

⁴ Aprova a orgânica da IGAS.

SOBRE A INSPEÇÃO AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Objeto da inspeção

O objeto da inspeção é a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.

Objetivo da inspeção

A inspeção tem como objetivo verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares e das orientações aplicáveis à prevenção e combate ao assédio no trabalho nos estabelecimentos e serviços de saúde do SNS, bem como como nos organismos do Ministério da Saúde.

Âmbito da inspeção

O âmbito da inspeção é constituído pelo universo de estabelecimentos e serviços de saúde do SNS e pelos organismos do Ministério da Saúde.

Equipa de inspeção

As inspeções são realizadas por inspetores da Equipa Multidisciplinar para a Gestão de Recursos Humanos.

Metodologia

Nesta inspeção são utilizadas as metodologias indicadas no quadro seguinte, sem prejuízo de outras que os inspetores responsáveis pela instrução de cada processo possam considerar adequadas para o respetivo objetivo, em função de situações concretas.

METODOLOGIAS DA INSPEÇÃO

Metodologia	Sim	Não
Análise documental	x	
Entrevistas	x	
Observação direta		x
Pareceres de especialistas		x
Questionários escritos	x	
Outra metodologia (indicar qual)		

Resultados

Após a conclusão da inspeção é elaborado um projeto de relatório, elencando as evidências, conclusões e recomendações para a correção das insuficiências detetadas, o qual é enviado à entidade inspecionada para o exercício do contraditório.

Após a receção da pronúncia da entidade no âmbito do contraditório, ou, na ausência desta, do decurso do prazo estabelecido para o efeito, é elaborado o relatório da inspeção. Quando pertinente, é enviada informação para outras entidades competentes na matéria, de acordo com as respetivas competências.

O relatório e a informação de avaliação final da inspeção são comunicados ao Gabinete da Secretária de Estado da Promoção da Saúde, à entidade inspecionada, à ACT e à IGF.

GUIÃO DA INSPEÇÃO

1. Medidas de prevenção e combate ao assédio adotadas

1.1. Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

A entidade elaborou e divulgou um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?⁵

1.2. Informação sobre a prática de assédio

É difundida informação, de forma regular, aos trabalhadores de todas as categorias profissionais, incluindo chefias, sobre os comportamentos que podem integrar a prática de assédio moral e sexual em contexto laboral, bem como as sanções que tais práticas acarretam?

1.3. Avaliação de riscos

É realizada uma avaliação de riscos, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais, no âmbito do que se pode configurar situações de assédio moral e sexual?

1.4. Envolvimento dos serviços de segurança e saúde no trabalho na identificação de riscos

Os serviços internos e externos de segurança e saúde no trabalho são envolvidos na identificação dos riscos psicossociais, no âmbito do que se pode configurar situações de assédio?

1.5. Procedimento interno formal de queixa

Foi adotado um procedimento interno formal de queixa, que consagra o regime de proteção do participante e testemunhas, bem como a garantia da confidencialidade da informação denunciada e contida nos respetivos processos?

1.6. Forma de obtenção de ajuda

Foi divulgada a indicação do local e do modo como as vítimas de assédio podem obter ajuda?

1.7. Inexistência de represálias

Foi assumido e divulgado o compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre as pessoas que apresentam queixas ou denúncias?

⁵ A não existência do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho consubstancia uma contraordenação grave, nos termos da al. k), do n.º 1 e do n.º 7, do artigo 127.º do Código do Trabalho, aplicável *ex vi* da al. d), do n.º 1, do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

1.8. Aconselhamento

Foram fornecidas informações aos trabalhadores sobre os serviços institucionais de aconselhamento e de apoio e a forma de obter esse apoio?

1.9. Avaliação das queixas ou denúncias

Está prevista a análise preliminar de todas as queixas ou denúncias relativas a situações de potencial assédio no trabalho?

1.10. Medidas preventivas

A entidade procedeu a uma análise crítica das queixas ou denúncias apresentadas relativas a situações de potencial assédio no trabalho, de forma a reforçar as medidas preventivas existentes ou a definir novas medidas de combate ao assédio moral e sexual no trabalho?

2. Conteúdo e execução do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

2.1. Compromisso da entidade empregadora

O código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho define claramente qual o compromisso e a responsabilidade da entidade empregadora na definição e cumprimento de uma política interna de “*tolerância zero*” ao assédio no trabalho?

2.2. Definição clara de conceitos

O código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho define os conceitos associados ao assédio no trabalho como sejam, por exemplo, a definição de local de trabalho, de assédio, de assédio no trabalho, de assédio moral e de assédio sexual?

2.3. Âmbito de aplicação

O código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho define qual o seu âmbito de aplicação?

2.4. Apresentação de queixas ou denúncias por assédio

O código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho define quais os canais de apresentação de queixas ou denúncias disponíveis ao trabalhador e a garantia da confidencialidade da informação denunciada?

2.5. Investigação e resolução

O código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho define quais os meios de averiguação e resolução das situações de assédio disponíveis na entidade empregadora?

2.6. Sanções

O código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho define quais as sanções previstas para as práticas devidamente comprovadas de assédio no trabalho?

3. Avaliação da atuação da entidade perante queixas ou denúncias concretas⁶

3.1. Avaliação e tratamento

A entidade empregadora avaliou e tratou as queixas ou denúncias recebidas?

3.2. Procedimentos utilizados

Os procedimentos utilizados na avaliação e tratamento das queixas ou denúncias concretas foram os previstos nas disposições legais, regulamentares e orientações aplicáveis?

3.3. Ação disciplinar

Foi instaurado procedimento de natureza disciplinar sempre que a entidade teve conhecimento de alegadas situações suscetíveis de integrar a prática de assédio no local de trabalho?⁷

3.4. Ação disciplinar contra denunciante

Foi instaurado procedimento de natureza disciplinar e aplicada sanção ao denunciante ou queixoso das situações de assédio, ou às testemunhas por si indicadas?⁸

3.5. Sanção disciplinar

Quando comprovada a prática de assédio no trabalho, os seus autores foram disciplinarmente sancionados?

3.6. Resolução das situações objeto de queixa

Foram tomadas medidas e adotadas estratégias para a resolução da situação denunciada, do ponto de vista formal, e do ponto de vista da gestão de recursos humanos?

3.7. Orientação técnica da IGAS

A entidade dá cumprimento ao previsto na al. e), da Orientação Técnica n.º 1/2020, de 3 de dezembro, do Inspetor-Geral da IGAS, sobre assédio no trabalho?

⁶ Nesta avaliação será definida uma amostra, onde serão incluídas eventuais queixas ou denúncias recebidas na IGAS;

⁷ A não instauração de procedimento disciplinar sempre que a entidade empregadora pública tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho consubstancia uma contraordenação grave, nos termos da al. I), do n.º 1 e do n.º 7, do artigo 127.º, do Código do Trabalho, aplicável *ex vi* da al. d), do n.º 1, do artigo 4.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

⁸ De acordo com o previsto no n.º 7 do artigo 331.º do Código do Trabalho, considera-se contraordenação muito grave a aplicação de sanção abusiva nos casos previstos na al. d), do n.º 1 e na al. b), do n.º 2 do mesmo artigo.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto - Direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa.

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto - Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Aprova a revisão do Código do Trabalho.