

## NEWSLETTER

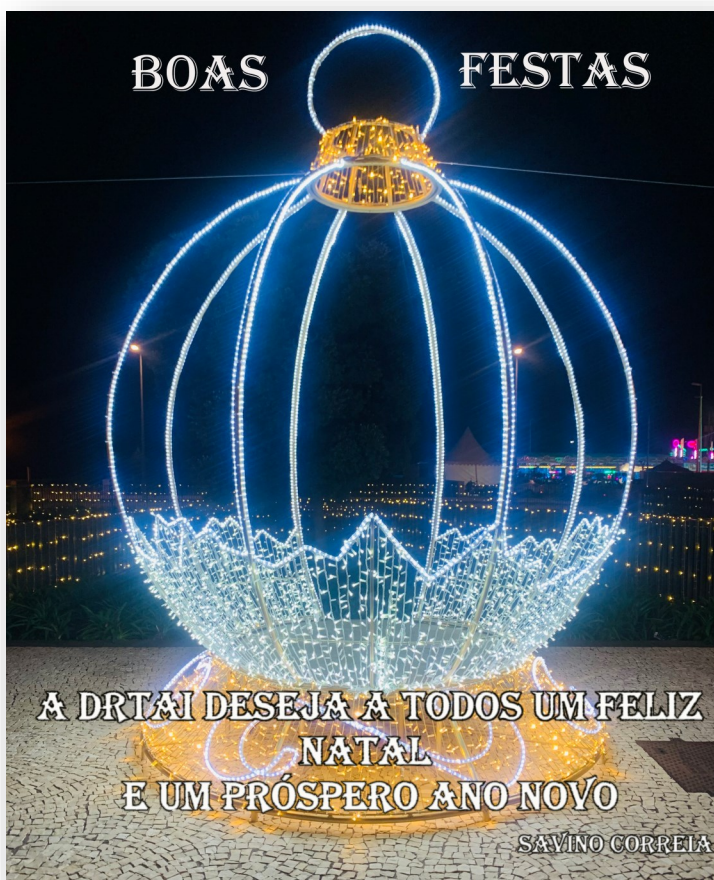
### DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E DA AÇÃO INSPETIVA

Newsletter nº52

Novembro/dezembro 2021

#### *Nesta edição:*

- Regime de Teletrabalho - (pág. 2)
- Inspeção Regional do Trabalho - Assédio - (pág. 3 a 5)
- Barómetro das diferenças remuneratórias entre Mulheres e Homens (pág. 6)
- Riscos psicossociais e lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho: analisar as ligações e estratégias de prevenção- (pág. 7)



## Regime de Teletrabalho

O Teletrabalho como modelo de desempenho de atividade profissional e de organização empresarial remonta à década de 70, particularmente, nos Estados Unidos da América.

Atualmente nos países com recursos tecnológicos de informação e comunicação, o Teletrabalho tem tido um aumento considerável. Com a crise sanitária (COVID-19) que o mundo atravessa, é cada vez mais recorrente, passando de recomendável até à obrigatoriedade.

E é nesta sequência que o Teletrabalho, que traduz um contrato de trabalho realizado com a subordinação jurídica ao empregador, se vem cada vez mais implementando.

A lei prevê este recurso sempre que possível, que seja feito por acordo escrito, e pode resultar de contrato de trabalho inicial ou até ser autónomo em relação a este.

O seu enquadramento normativo consta dos artigos 165º ao 171º e o 195º do Código do Trabalho e da atual Lei nº83/2021 de 6 de dezembro\*, que recomendo a consulta e, caso se suscitem dúvidas, naturalmente poderão sempre colocá-las à Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva.

Aproveito para desejar a todos um excelente ano de 2022.

(\*) [Lei nº83/2021 de 6 de dezembro](#)

**\*O Diretor Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, Savino Correia**

## ASSÉDIO

O Assédio não é um processo nem um fato isolado, por mais grave que este possa ser, pode até ser crime se for um ato isolado, mas não é uma situação de assédio.

Tem que haver um comportamento persecutório para desestabilizar a vítima através de uma ação continuada, repetida no tempo.

Visa atingir a dignidade da pessoa, espartilhá-la num sentimento de impotência, insegurança e até de alguma culpa, de tal forma que cause a deterioração da sua integridade moral e física, podendo conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência, de resposta clara e esclarecida relativamente a algo que não deseja, mas que a tal falta de discernimento a leva a ceder, e coloca num lugar escuro.

E refira-se que todas as pessoas que tenham acesso ao local de trabalho podem praticar assédio no local de trabalho desde Fornecedores/as, Clientes, Superiores hierárquicos, diretos e indiretos, Colegas de trabalho, prestadores/as de serviços.

Posto isto, o que fazer? Após o conhecimento da prática de Assédio, como deve a Entidade Empregadora proceder?

Após o conhecimento da prática do Assédio a Entidade Empregadora está obrigada a atuar, deve levantar um processo disciplinar contra o perpetrante sob pena de incorrer na prática de contraordenação grave. E a responsabilidade pela reparação de eventuais danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da responsabilidade da Entidade Empregadora.

## GARANTIAS DE PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

Existe alguma proteção contra represálias do empregador?

Sim, é conferida especial proteção ao Denunciante e respetivas testemunhas, contra eventuais represálias, através da proibição da instauração de procedimento disciplinar pela entidade empregadora até ao trânsito em julgado da decisão judicial (a menos que atuem com intenção de lesar o denunciado).

Considera-se então abusiva a sanção disciplinar motivada pelo fato de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e ou contraordenacional de assédio.

Presume-se Despedimento Abusivo ou Sanção Disciplinar Abusiva quando for aplicada em processo disciplinar até ao limite do decurso de um ano após denúncia dessa prática à DRTAI.

## ASSÉDIO MORAL vs ASSÉDIO SEXUAL

É assédio moral o comportamento indesejado, praticado com algum grau de repetição, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador e que pode consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da pessoa e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho, nomeadamente:

Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;

Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;

Fazer recorrentes ameaças de despedimento;

Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;

Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;

Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;

O assédio sexual é o comportamento indesejado, praticado com algum grau de repetição, tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador e que podem ser de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.) por exemplo:

Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;

Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;

Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;

Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

## PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

A análise sistemática de todo o corpo jurídico de um país é necessária para compreender o seu sistema de valores. No caso da análise do arcabouço jurídico português, especialmente em conjunto com as normas da União Europeia, que também vigoram no País, verifica-se uma grande atenção dada à dignidade humana. Esta preocupação reflete-se, também, no tratamento do tema do assédio.

A valorização, em dispositivos legais específicos, mostra preocupação com esta conduta, reconhecendo os malefícios que causa, isto sem contar as demais normas, que tratam de temas transversais, como a igualdade e questões de gênero, a começar pela Constituição, que também demonstra preocupação com estes temas fundantes da discussão sobre o assédio, tais como a dignidade da pessoa humana (artigo 1.º), a igualdade (artigo 13.º), a segurança no emprego (artigo 53.º) o direito ao trabalho (artigo 58.º), e a sua promoção aos trabalhadores do país.

[O Código do Trabalho](#) proíbe o assédio e pune-o com uma contraordenação muito grave.

Um dos deveres do empregador é respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.

Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer trabalhador/a independentemente das funções que desempenha.

A pessoa que for assediada moral e/ou sexualmente têm direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

E o trabalhador que é vítima de assédio no local de trabalho, pode despedir-se?

Sim. A sujeição a assédio, praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores, é fundamento de justa causa de resolução do contrato de trabalho.

[Normas a reter no Código do Trabalho:](#)

**Artigo 29º n.ºs 4, 5 e 6 , Artigo 127º al. a), Artigo 331º al. d) e Artigo 394º al. b)**

Todos os direitos humanos se fundam na dignidade da pessoa humana: o direito à igualdade, o direito à saúde mental, o direito ao ambiente de trabalho saudável, e todas as pessoas a possuem, independentemente de seu nível de instrução, idade, posição social ou mesmo de erros que tenham cometido. Portanto, a violação de qualquer destes direitos é também uma violação à dignidade da pessoa humana e, portanto, inaceitável sob o prisma de nosso edifício jurídico, pelo que devemos tomar todas as medidas acessíveis para eliminá-lo.

## Barómetro das diferenças remuneratórias entre Mulheres e Homens

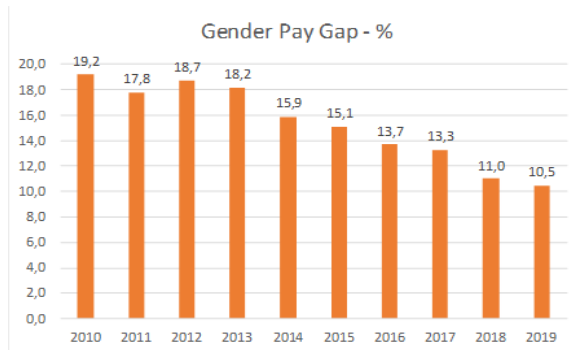
O Barómetro é uma ferramenta que pretende ser o apoio à reflexão, monitorização e promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor, no âmbito da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

No Barómetro fazem parte os indicadores que são elaborados com base na informação entregue pelas empresas, esta informação é-nos dada pelo Relatório Único - Anexo A, Quadros de Pessoal.

Esta edição do Barómetro tem por base os Quadros de Pessoal de 2019.

	TCO Trabalhadores por conta de outrem	RMMB Remuneração média mensal base
<b>Homens/Mulheres</b> <b>100%</b>	60 056	930,50
<b>Homens</b> <b>52,9%</b>	31 783	977,90
<b>Mulheres</b> <b>47,1%</b>	28 273	875,09

TCO, a tempo completo e remuneração completa



Nota: GPG calculado tendo em conta a RMMB

Um GPG de 10,5% indica que a diferença entre o salário médio das mulheres e dos homens independentemente do peso que mulheres e homens têm dentro de cada setor de atividade económica, de cada profissão, de cada nível de qualificação profissional, de cada habilitação literária e de cada escalão de antiguidade no emprego, é de 10,5% em desfavor das mulheres.

Nesta análise, podemos verificar que nos últimos dez anos a diferença salarial entre mulheres e homens tem sido cada vez menor. Esta diferença não corresponde necessariamente a discriminação salarial, podendo ser explicada por outros fatores de diferenciação salarial, como a produtividade ou a perceção de mérito de cada trabalhador, seja homem ou mulher, estes aspetos podem ser influenciados pelo contexto e condições específicas de cada atividade profissional.

## **Riscos psicossociais e lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho: analisar as ligações e estratégias de prevenção**

Um novo relatório analisa as ligações entre fatores psicossociais e lesões musculoesqueléticas (LME) no local de trabalho, utilizando dados dos mais recentes Inquérito Europeu às Condições de Trabalho e Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes.

O relatório conclui que alguns fatores psicossociais, tais como o tempo de trabalho, a segurança do emprego e o apoio das chefias, têm mais impacto nas LME do que os fatores relacionados com as variáveis sociodemográficas, o país ou o setor económico. Tal significa que as medidas a nível do local de trabalho destinadas a abordar e eliminar riscos psicossociais podem ser altamente eficazes na prevenção das LME.

O relatório salienta a importância de avaliações de riscos holísticas e da criação de uma cultura empresarial saudável para combater os riscos psicossociais e de LME e melhorar o bem-estar dos trabalhadores.

Para mais pormenores e recomendações, leia o [relatório](#) na íntegra

Para os pontos essenciais do relatório, leia a [síntese](#)

Visite o [sítio Web da campanha Locais de Trabalho Saudáveis: aliviar a carga](#)

*\*in <https://osha.europa.eu/pt/highlights/psychosocial-risks-and-work-related-musculoskeletal-disorders-exploring-links-and-prevention-strategies>*

**\*Serviço de Segurança e Saúde Ocupacional da DRTAI**

**Edição e Coordenação: Fábio Silva**

Direção Regional do Trabalho e da Ação Insetiva  
Rua João Gago, 4 – 1º, Funchal // 291 214 780 // [drtai@madeira.gov.pt](mailto:drtai@madeira.gov.pt)

[www.madeira.gov.pt/drtai](http://www.madeira.gov.pt/drtai)