



**CONHECER**

**PREVENIR**



**COMBATER**

# GUIA DIGITAL

Para a Prevenção e o Combate  
ao Assédio no Trabalho

## Ficha Técnica

### **Título**

Guia para a Prevenção e o Combate ao Assédio no Trabalho

### **Autoria**

**Secretaria Regional de Cidadania e dos Assuntos Sociais**

Direção Regional da Cidadania e dos Assuntos Sociais (DRAS)

Direção de Serviços de Igualdade e Cidadania (DSIC)

### **Coordenação Geral**

Diretora de Serviços de Igualdade e Cidadania

### **Redação e Revisão**

DSIC

CRITE

DRTAI

UMAR Madeira

### **Design Gráfico**

DRAS

### **Divulgação**

Direção Regional de Cidadania e dos Assuntos Sociais

### **Data de Edição**

Julho de 2023

### **Versão: 1**



1

**Introdução**

2

**O que é Assédio no local de trabalho?**

3

**Tipos de Assédio em Contexto Laboral**

4

**Quem pode ser vítima de assédio?**

5

**Quem pode praticar Assédio?**

6

**Nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem Assédio**

7

**O que pode potenciar Situações de Assédio?**

8

**Consequências do Assédio Moral ou Sexual**

9

**Como reagir perante situações de Assédio no trabalho?**

10

**O que pode ser feito para evitar situações de Assédio?**

11

**Benefícios de um ambiente livre de assédio no Local de Trabalho**

12

**Conclusão**

13

**Referências Bibliográficas**

14

**ANEXOS**



# 1 - Introdução

O Governo Regional da Madeira pretende promover a melhoria das condições de trabalho, de todas as pessoas, procurando prevenir a ocorrência de situações que possam criar desigualdades laborais e sociais.

Em conformidade com os objetivos fixados no IV Plano Regional para a Igualdade e Cidadania (IV PRICA), coordenado pela Secretaria Regional da Inclusão Social e Cidadania, nomeadamente no seu Eixo 1 "Reduzir as desigualdades entre homens e mulheres, promover a Igualdade de Oportunidades no Trabalho, no Emprego e na Vida Pública", pretende-se sobretudo, implementar medidas e atividades que possam promover uma efetiva igualdade de oportunidades, visando o empoderamento das mulheres, para que se possam reintegrar com mais e melhores capacidades, estimulando a independência e autonomia nas diferentes esferas da vida profissional, pública e privada. A concretização deste objetivo passa, por entre outras medidas, pela disseminação de informação e formação para que casos de assédio no trabalho sejam reduzidos e/ou eliminados, promovendo uma maior justiça laboral e social.

A formação e informação respeitante ao tema da prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, facilita o seu reconhecimento e compreensão, como problema passível de ocorrer nas organizações, com evidentes consequências negativas para as pessoas alvo de assédio e para o clima organizacional, assim como para a importância de agir através da aplicação de medidas proativas e reparadoras.





Constitui um **imperativo legal e social** das entidades empregadoras protegerem os/as seus/suas trabalhadores/as de todo o tipo de assédio, promovendo um ambiente laboral propício à criatividade, ao bem-estar físico e mental, sem que ninguém seja discriminado, humilhado ou excluído, para que, desta forma, os recursos humanos possam estar motivados e empenhados no desempenho das suas funções, com conseqüente impacto positivo para a notoriedade e produtividade das organizações.

Este Guia digital, previsto na Medida 1.8 do IV PRICA tem **por objetivo** ser um **instrumento informativo para a prevenção, consciencialização e compreensão** das ocorrências relacionadas com o assédio no trabalho. Visa ainda sensibilizar as organizações para a necessidade de implementação de medidas ativas, que permitam a identificação e definição de procedimentos no âmbito da prevenção, gestão, combate e reparação dos vários tipos de assédio em contexto laboral.



## 2 - O que é Assédio no local de trabalho?

### Convenção 190.º da OIT sobre Violência e Assédio

"(...) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de **comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico**, e inclui a violência e o assédio com base no género; (...);

(al. a), n.º1, art. 1.º, da Convenção 190 da OIT sobre Violência e Assédio, 2019)

### Código do Trabalho - Art.º 29.º Assédio

"(...) 2 - Entende-se por assédio o **comportamento indesejado**, nomeadamente o baseado em factor de **discriminação**, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o **objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger** a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de **criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador**.

(Art. 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro)



3 - Constitui assédio sexual o **comportamento indesejado de carácter sexual**, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior. (...).”

(Art. 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro)

## Constituição da República Portuguesa- art.º 59.º

A Constituição da República Portuguesa estabelece no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b) que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à 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.





## Sinais de alerta da prática de assédio no local de trabalho

Esvaziamento  
propositado do  
conteúdo  
funcional

Gestos  
obscenos

Convites  
abusivos ou  
indecentes

Acusações  
injustificadas

Isolamento  
imposto

Invocação da  
vida íntima ou  
privada

Atitudes hostis  
ou  
humilhantes

Ameaças e  
Insultos

Desvalorização  
reiterada

Comentários  
intrusivos ou  
maliciosos

Intimidação para  
constranger ou  
humilhar

Repreensões em  
público

Contactos físicos  
não consentidos



## Classificação de uma situação de assédio

- É um processo, que pressupõe um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada, ou não;
- Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e/ou física, levando-a a ceder;
- Pode resultar do aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima, da sua posição profissional na hierarquia da organização ou do seu vínculo laboral;
- Pode ter inerente a intenção do agressor em se livrar da vítima, através da adoção de um comportamento hostil.



## 3 -Tipos de assédio em contexto laboral

### Assédio Moral

No assédio moral são comuns os ataques verbais de conteúdo ofensivo e/ou humilhante, de forma ostensiva ou subtil, suscetíveis de causar danos físicos e/ou psicológicos, com o objetivo de diminuir a autoestima da vítima e desestabilizar a sua posição no respetivo local de trabalho ou organização.

**Pode manifestar-se através das seguintes atitudes:**

- **Isolamento social:**

- Promover o isolamento ou ausência de contacto com colegas, chefias ou pessoas exteriores à organização.

- **Humilhação Pessoal:**

- Humilhar a vítima devido a características físicas, psicológicas entre outras.

- **Perseguição profissional:**

- Estabelecer objetivos ou metas mal definidas ou impossíveis de atingir;
- Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado;
- Desrespeitar de forma intencional e reiterada, o "direito a desligar";
- Executar intencionalmente funções de forma desadequada contrariando ordens ou orientações de chefias.

- **Intimidação:**

- Proferir ameaças sistemáticas de despedimento ou de instauração de processos disciplinares;
- Provocar situações de stress, com o objetivo de gerar descontrolo.





## Assédio sexual

No assédio sexual verificam-se comportamentos indesejados e reiterados, ou não, de natureza verbal ou física, que revestem carácter sexual.

### Pode manifestar-se através das seguintes atitudes:

- **Insinuações sexuais:**

- Proferir piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto físico, ou de carácter íntimo;
- Dirigir, insistentemente, convites para encontros indesejados.

- **Atenção sexual não desejada:**

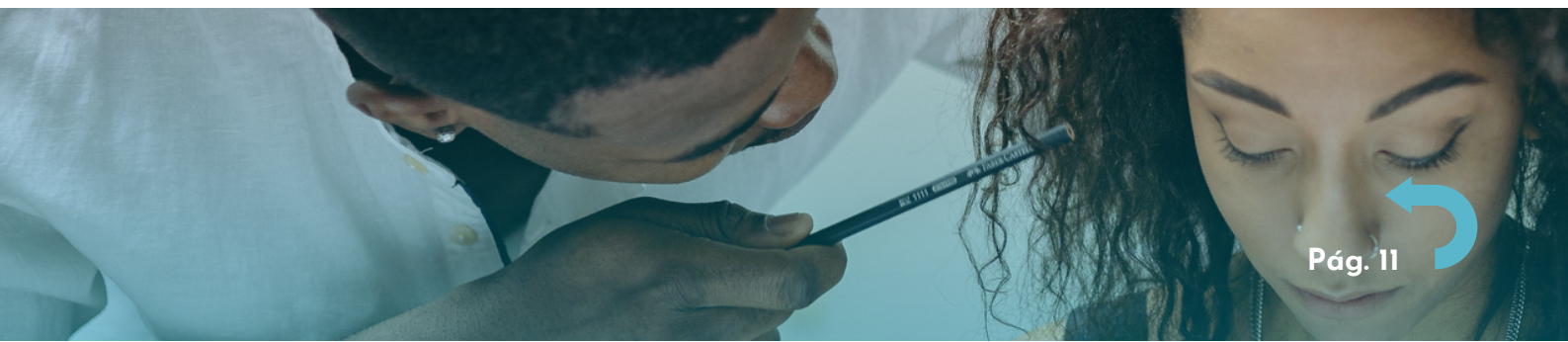
- Propor práticas explícitas e indesejadas de cariz sexual;
- Proferir comentários ofensivos sobre o seu corpo, de teor sexual;
- Colocar perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida íntima ou privada;
- Enviar reiteradamente imagens ou vídeos indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, SMS e e-mails indesejados, de carácter sexual.

- **Aliciamento:**

- Sugerir favores sexuais, associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

- **Contato físico e agressão sexual:**

- Insistir em contactos físicos indesejados (tocar, mexer, agarrar...)
- Agredir ou tentar agredir sexualmente.



## 4 - Quem pode ser vítima de assédio?

Qualquer pessoa, em qualquer tipo de atividade, posto de trabalho ou organização, independentemente do seu estatuto social, nível de escolaridade, aparência física e capacidade ou não de desempenho da atividade, pode ser vítima de assédio moral ou sexual.

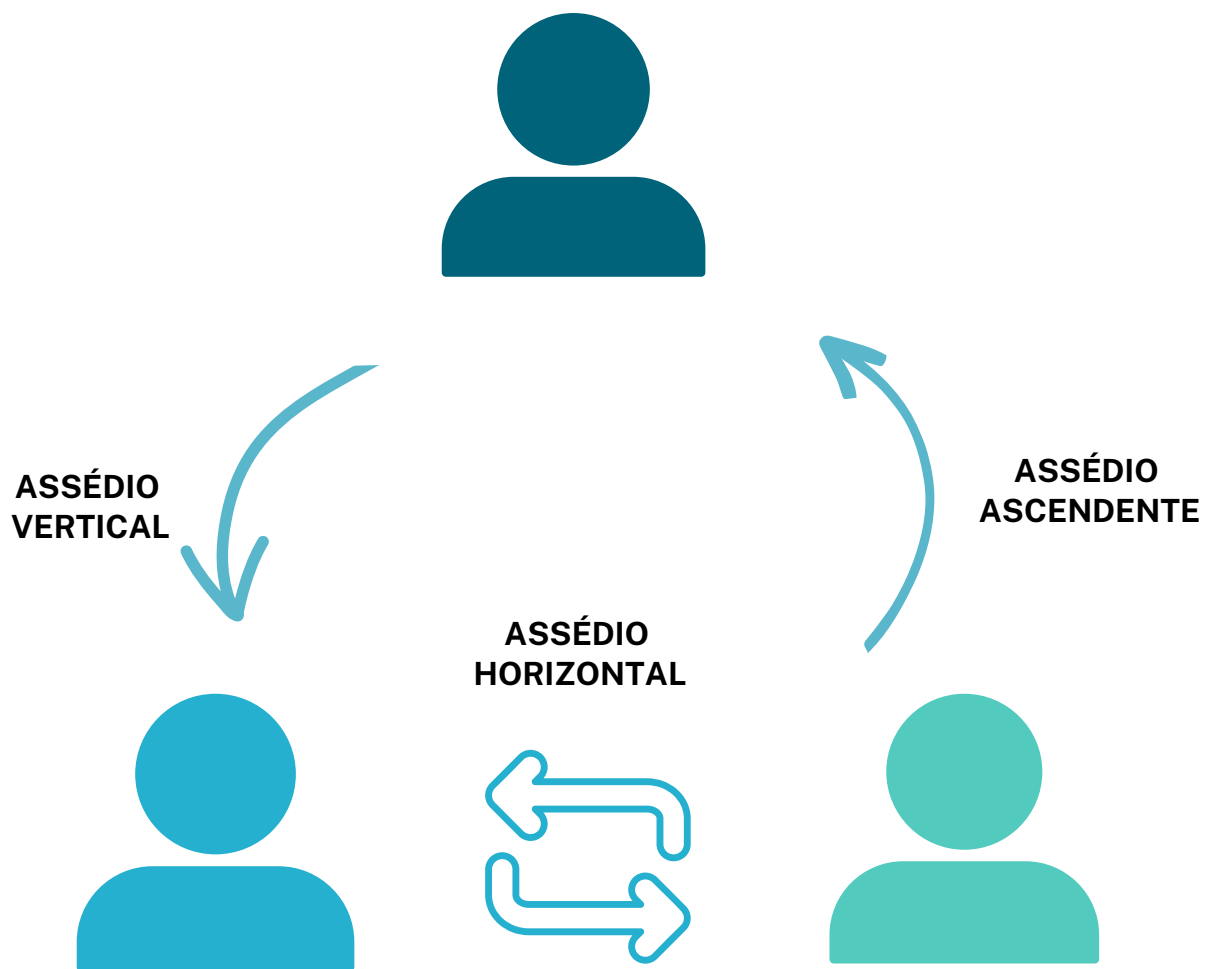
## 5 - Quem pode praticar assédio?

Qualquer pessoa que tenha acesso ao local de trabalho da vítima pode ser o/a autor/a de assédio moral ou sexual, podendo surgir em relações onde existe desequilíbrio de poder entre colegas, com intuito de subjugar ou desvalorizar o outro, por razões de competitividade ou outras incompatibilidades, nomeadamente:

- Chefias/ dirigentes;
- Colegas de trabalho;
- Prestadores/as de serviços;
- Fornecedores/as;
- Clientes/utentes.



# ASSÉDIO NO TRABALHO





## 6 - Nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio!

O que distingue conflito laboral de assédio, é a intencionalidade!

### 6.1 - Situações que não constituem assédio moral:

- O conflito laboral **pontual**;
- As **decisões legítimas** oriundas da organização;
- O **legítimo** exercício do poder diretivo, hierárquico e disciplinar por parte da entidade empregadora;
- A pressão decorrente do exercício de cargos de elevada responsabilidade;
- **Situações ou atitudes passivo-agressivas que requerem especial atenção, pois podem derivar em situações de assédio:**
  - A desistência silenciosa do trabalhador, também designada "*quiet quitting*", que consiste em não fazer mais do que o necessário para manter o emprego, por considerar que de maior empenho, não irá receber a correspondente compensação ;
  - O despedimento silencioso pelo empregador, também designado "*quiet firing*", que pode surgir em resposta ao "*quiet quitting*" ou por outra motivação, que consiste em impedir o trabalhador de participar em atividades ou projetos especiais, boicotando hipóteses de progressão ou promoção na carreira, visando que o trabalhador desista, por si, do vínculo laboral.

### 6.2 - Situações que não constituem assédio sexual:

- Aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livre e recíproca, ou expressamente consentida;
- Os elogios consentidos ou **ocasionais**.



## 7 - O que pode potencializar situações de assédio?

- **Insegurança** no emprego ou precariedade laboral;
- **Transformações súbitas ou instabilidade** ao nível da organização;
- Definição e comunicação institucional pouco clara e objetiva relativa a informações de trabalho ou das regras da organização;
- **Conflitos** ao nível das funções desempenhadas e do incumprimento das condições legais de trabalho;
- **Relações insatisfatórias** entre colegas e entre trabalhadores/as e chefias;
- **Exigências** de trabalho **excessivas e/ou insuficiência de recursos**;
- **Cultura organizacional permissiva relativamente a comportamentos sexistas, discriminatórios e de intolerância**;
- **Características ou problemas pessoais e comportamentos aditivos** que propiciam as situações de abuso.



## 8 - Consequências do Assédio Moral ou Sexual:

As consequências do assédio podem ser psicológicas, somáticas e relacionais, afetando a saúde física e mental das pessoas afetadas, com relevante impacto negativo.

### PARA AS VÍTIMAS:

- Decréscimo da motivação e diminuição do brio profissional;
- Stresse relacionado com o trabalho, podendo ocorrer perturbações pós-traumáticas;
- Perda de autoestima;
- Ansiedade;
- Depressão;
- Apatia;
- Culpabilização;
- Irritabilidade;
- Perturbações da memória;
- Perturbações do sono;
- Problemas digestivos e músculo-esqueléticas;
- Isolamento social ou familiar;
- Problemas financeiros decorrentes do absentismo por incapacidade temporária para o trabalho;
- Suicídio (em casos extremos e de ausência de acompanhamento atempado/adequado).

### PARA AS ORGANIZAÇÕES:

- Deterioração do clima psicossocial e do ambiente de trabalho;
- Redução da motivação dos/as trabalhadores/as e da produtividade;
- Aumento do absentismo e da rotação de trabalhadores/as;
- Agravamento da dificuldade de recrutamento ou atração de talentos;
- Diminuição da eficácia e qualidade dos serviços prestados;
- Acréscimo de custos diretos ou indiretos decorrentes de ausências ao trabalho ou do pagamento de indemnizações aos/às trabalhadores/as afetados/as.





## 9 - Como reagir perante situações de assédio no trabalho?

Nem todos os/as trabalhadores/as possuem capacidade de adaptação ou resiliência às adversidades, que encontram nos respetivos postos de trabalho. Algumas pessoas reagem assertivamente e põem termo imediato ao assédio, enquanto que outras ficam psicossocialmente fragilizadas e iniciam processos dolorosos de vitimização, de distúrbios físicos e psíquicos, ou simplesmente resignam-se e mantêm-se nos postos de trabalho, sem qualquer tipo de motivação ou brio profissional.

Estas pessoas precisam claramente de auxílio e orientação e sobretudo de agir com vista ao seu empoderamento e à sua autoproteção, nomeadamente:

- Não se culpabilizar;
- Não ignorar a situação que está a viver;
- Demonstrar, claramente, ao assediador ou assediadora que **não admite** tal comportamento;
- Preservar provas e registar todos os acontecimentos da situação de assédio que está a viver;
- Manter um registo do seu desempenho profissional, para evitar perseguição profissional;
- Permanecer atento/a e sereno/a e não apagar eventuais mensagens, e-mails ou registos telefónicos;
- Falar com colegas ou outras pessoas que trabalhem na mesma organização, procurando alertá-las para a ocorrência da situação de assédio;
- Procurar informação, sobre os seus direitos, em organismos credenciados;
- Solicitar apoio técnico e jurídico imediato;
- Denunciar e apresentar queixa no serviço de Inspeção Regional do Trabalho;
- Procurar apoio psicológico.

## 10 - O que pode ser feito para evitar situações de assédio?

As situações de assédio, moral ou sexual, no trabalho, tem impacto negativo tanto para a vítima como para a própria organização. É possível prevenir estas situações, através da implementação de algumas medidas organizacionais, nomeadamente:

- A proibição explícita e inequívoca de assédio nas relações de trabalho através da produção e divulgação de documentos institucionais, com referência expressa à condenação de quaisquer atos de assédio no local de trabalho (o artigo 127.º n.º1 alínea k) do Código do Trabalho, estabelece a obrigatoriedade de elaboração de um código de ética e de boa conduta, no âmbito de cada organização;
- O estabelecimento de regras proibitivas de acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio eletrónico para envio de mensagens, bem como a utilização de calendários, literatura, posters ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual ou sexista no local de trabalho;
- O envolvimento dos serviços de segurança e saúde no trabalho com o objetivo de avaliar, ou reavaliar os riscos psicossociais e as medidas preventivas ou corretivas a serem tomadas de modo a evitar quaisquer formas de assédio no trabalho, com a audição e participação dos/as trabalhadores/as, empregadores/as e/ou respectivos/as representantes;



- A promoção de ações de sensibilização/informação e/ou de formação sobre prevenção de assédio no trabalho a todos os trabalhadores/as, de todas as categorias profissionais, incluindo as chefias;
- A distribuição ou divulgação regular de informação sobre a temática do assédio, quais as suas consequências e sanções internas inerentes a comportamentos inadequados, assim como a especificação dos procedimentos a seguir em caso de eventuais ocorrências;
- A indicação do local e serviços de aconselhamento ou de apoio às vítimas de assédio, internos ou externos;
- A criação de canais de denúncia anónima, seguros e acessíveis, vocacionados para esta matéria, dentro das organizações;
- O estabelecimento de procedimentos internos, ou com recurso a organismos parceiros, para tratamento das denúncias ou queixas sobre eventuais situações de assédio, assegurando a celeridade, a individualização de cada caso e a confidencialidade na sua análise bem como a garantia de tratamento imparcial e equitativo na audição das partes;





- O estabelecimento de um protocolo de atuação claro e rigoroso com a indicação de profissionais habilitados, indicados pela organização, para intervir em caso de assédio, procedendo à receção e apreciação das denúncias;
- A indicação da obrigação de atuação de todas as pessoas envolvidas com a discrição e sigilo necessários, na pendência de eventual procedimento de denúncia, para salvaguarda do interesse comum de proteção da sua dignidade e privacidade ;
- O compromisso de garantia de proteção e de inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as e testemunhas;
- O sancionamento, efetivo, dos/as perpetradores/as, com a aplicação de medidas disciplinares, registo de eventuais infrações no processo individual e possível impacto na avaliação de desempenho individual;
- A responsabilização das pessoas que fazem acusações falsas ou caluniosas por forma a dissuadir a sua prática e sensibilizar para que a denúncia seja utilizada adequada e eticamente e não com a finalidade de prejudicar outra pessoa ou organização;
- A garantia de proteção, reparação e apoio efetivo às vítimas.



## 11. Benefícios de um ambiente livre de assédio no Local de Trabalho

Um bom ambiente, no Local de Trabalho, é essencial para a motivação e produtividade dos/das trabalhadores/as, contribuindo, também, para a produtividade e competitividade das organizações.

### Benefícios de um ambiente de trabalho livre de assédio:

- **Ambiente de trabalho saudável:** segurança, valorização, respeito e empoderamento dos recursos humanos, levando a um aumento da sua satisfação profissional e pessoal ;
- **Produtividade e desempenho melhorados:** os/as trabalhadores/as que não são vítimas de assédio no local de trabalho demonstram maior motivação, envolvem-se nas suas tarefas de forma mais produtiva e manifestam um maior comprometimento para com os objetivos da organização, contribuindo para o alcance de resultados de qualidade.
- **Retenção e atração de talentos:** Um ambiente de trabalho, onde não existe assédio, é sedutor para profissionais talentosos, propiciando a sua permanência. Estes/as profissionais procuram ambientes que sejam saudáveis, positivos e que alavanquem o seu potencial, com consequente aumento da produtividade e benefícios para a organização.



- **Colaboração e trabalho em equipa:** quando não sentem insegurança no local de trabalho, os/as trabalhadores/as têm mais predisposição para trabalhar em equipa, melhorando a comunicação interna, a partilha de ideias, a criatividade e a inovação.
- **Imagem e reputação positivas:** as organizações que são reconhecidas por um ambiente de trabalho saudável e positivo, conseguem transparecer uma imagem de segurança e respeito, o que pode ser relevante para atrair clientes, parceiros de negócios e investidores que tenham, ou pretendam alcançar, a mesma linha de valores institucionais.
- **Redução de riscos e custos legais:** A prevenção e ausência de Assédio no Local de trabalho reduz o risco de litígios e processos legais. As organizações que formulam políticas e programas eficazes na prevenção do assédio no local de trabalho, refletem o seu compromisso em garantir um local de trabalho seguro e positivo, contribuindo para evitar custos legais, multas e sobretudo danos à sua reputação.





## 12 - Conclusão

É fundamental unir esforços e alavancar medidas de **conhecimento e prevenção**, para que as situações de assédio no trabalho deixem de ser uma realidade, implementando medidas de promoção do bem estar e da valorização de todas as pessoas no seu local de trabalho.

O **combate** e a **responsabilização** pela prática de atos de assédio não é, nem deve constituir uma possibilidade meramente teórica e legislativa mas sim uma realidade efetiva.

Um bom ambiente, no local de trabalho, é essencial para a motivação e produtividade dos/das trabalhadores/as, contribuindo, sobretudo, para o aumento da produtividade e da competitividade das organizações.

O Governo Regional da Madeira atento a esta problemática pretende promover a melhoria das condições de trabalho, de todas as pessoas, procurando sobretudo **conhecer, prevenir e combater** a ocorrência de situações que possam criar desigualdades laborais e sociais.

*“As palavras só se tornam realidade com o impulso dos atos.”*

(Mariana Aragão Bettencourt)



## 13 - Referências Bibliográficas

- **Acordo-Quadro Europeu sobre o Assédio e Violência no Trabalho (2007)** - data de consulta: 29 de setembro de 2022.
- **Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável** - data de consulta - 30 de junho 2023
- **APAV- Assédio no Trabalho** data de consulta: 13 de junho de 2022.
- **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia** - data de consulta: 18 de outubro de 2022
- **CITE – o que é Assédio** - data de consulta: 13 de junho de 2022
- **Convenção Europeia dos Direitos Humanos** - data de consulta a 14 de julho de 2022
- **Código Civil - Pgdlisboa**
- **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - plataformamulheres**
- **Código Penal - disponível em: pgdlisboa** - data de consulta: 12 de abril de 2023
- **Código do Trabalho - disponível em: dre**
- **Constituição da República Portuguesa - disponível em: parlamento** - data de consulta: 14 de junho de 2022



- **Lei n.73/2017, de 16 de agosto - disponível em: [dre](#) data de consulta: 15 de setembro de 2022**
- **Lei n.34/2004, de 29 de julho - disponível em: [dre](#) data de consulta: 15 de junho de 2022**
- **Tratado da União Europeia - disponível em: [PDF](#) - data de consulta 30 de junho de 2023**







ANEXOS



## 1 - Direito Nacional

2

Jurisprudência

3

Efeitos Legais para o Praticante de Assédio em contexto Laboral

4

Responsabilidade Contraordenacional

5

Código Penal

6

Jurisprudência no âmbito do Código penal

7

Acesso ao Direito e aos Tribunais

8

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018

9

Resolução n.º 1199/2021, de 16 de novembro de 2021

## 10 - Direito Comunitário

11 Carta Social Europeia

12 Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

13 Tratado da União Europeia

14 Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH)

## 15 - Direito Internacional

16 Convenção 190<sup>o</sup>, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2019

17 Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)

## ENQUADRAMENTO JURÍDICO

O Direito Nacional, Comunitário e Internacional dispõe de uma panóplia de legislação promotora de um ambiente de trabalho livre de assédio, dando importância ao respeito mútuo e à valorização dos/as trabalhadores/as.

O Direito assume-se, sobretudo, como um garante para o conhecimento, a prevenção e o combate ao assédio no local de trabalho. As situações de assédio, moral ou sexual, no trabalho, têm impacto **negativo** tanto para a **vítima** como para a própria **organização** e **comunidade envolvente**. Por este motivo, esta temática tem merecido a atenção e desenvolvimento da legislação nacional, comunitária e internacional que, numa perspetiva de atuação integrada, têm-se mobilizado para o estabelecimento de um mercado de trabalho de qualidade, inclusivo, coeso e equitativo, com vista à promoção de condições de trabalho dignas, nas suas diferentes dimensões.





# 1 - DIREITO NACIONAL

## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

### **Artigo 13.º Princípio da igualdade**

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

### **Artigo 25.º Direito à integridade pessoal**

1. A integridade moral e física das pessoas é inviolável.
2. Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos.

### **Artigo 26.º Outros direitos pessoais**

1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.

### **Artigo 59º Direitos dos trabalhadores**

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
  - a) (...)
  - b) 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.



## A PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO NO TRABALHO NO CÓDIGO DO TRABALHO E NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS

A situação de assédio no trabalho está contemplada no artigo 29.º do Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na versão dada pela Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, sendo este normativo aplicado à Administração Pública, por via do artigo 4.º n.º 1 da alínea d) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com remissão para o Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de Agosto.

Para consultar informação mais detalhada, clique nas imagens abaixo:

**CÓDIGO DO  
TRABALHO**

**LEI GERAL DO  
TRABALHO  
EM FUNÇÕES  
PÚBLICAS**

Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) é possível encontrar outros artigos que contemplam deveres dos empregadores públicos e garantias do trabalhador como o estipulado nos artigos 71.º, n.º1 alínea c) e artigo 72.º, n.º1 alínea c).



# CÓDIGO DO TRABALHO

## Artigo 29.º do Código do Trabalho

O artigo 29.º n.º 2 do Código do Trabalho considera assédio o comportamento indesejado, baseado em fator de discriminação, praticado aquando, do acesso ao emprego, no próprio emprego, ou ainda, em formação profissional, que revele o objetivo ou o efeito de perturbar, constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

**Destacam-se nesta norma os seguintes elementos que caracterizam o assédio em contexto laboral:**

- a) A existência de um comportamento não desejado nem consentido por parte da vítima;
- b) O comportamento poderá ser baseado, entre outros, num qualquer fator de discriminação (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, origem, etc) ;
- c) O comportamento assediante pode ocorrer na relação laboral já constituída, no processo de seleção e recrutamento, aquando do acesso ao emprego, ou em situação de formação profissional;
- d) A intenção do/a assediador/a de perturbar, constranger, afetar a dignidade da vítima ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, independentemente do resultado obtido.



## O REGIME DA 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.

A **lei n.º 73/2017** introduziu importantes alterações às seguintes normas do Código do Trabalho (CT):

### **Artigo 29º do CT**

- Proíbe expressamente a prática do assédio em contexto laboral;
- Prevê uma proteção especial ao denunciante e às testemunhas contra eventuais represálias a nível de punição disciplinar (sob pena de se tratar de uma sanção abusiva, nos termos do artigo 331.º, n.º 1, alínea d) e n.º 2, alínea b) do CT);
- Prevê uma indemnização majorada para a vítima de assédio, de acordo com o artigo 392.º, n.º 3, por remissão para o artigo 331.º, n.º 4 do CT;
- Além de contraordenação, à prática de assédio é aplicável a sanção acessória de publicidade de decisão condenatória, que não pode ser dispensada, nos termos do artigo 563.º, n.º 3 do CT;

### **Artigo 394.º, n.º 2, alínea f) do CT**

O assédio constitui justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador, quando praticada pelo empregador ou seu representante, devendo ser precedida de denúncia ao **Serviço Inspetivo do Trabalho**;



### **Artigo 127.º, n.º 1, alínea k) do CT**

- Concretiza a necessidade de medidas positivas de prevenção, estabelecendo a obrigação de celebração de códigos de ética e boa conduta, em empresas com mais de sete trabalhadores;

### **Artigo 127.º, n.º 1, alínea l) do CT:**

- É estabelecido o dever do empregador de instaurar procedimento disciplinar quando tenha conhecimento de alegadas situações de assédio laboral;

### **Artigo 283.º, n.º 8 e n.º 9 do CT:**

- Prevê que a responsabilidade de reparação de danos emergentes, resultantes da prática de assédio, é do empregador, sendo os montantes pagos pela Segurança Social (que fica sub-rogada nos direitos do trabalhador);

### **A nível processual, o artigo 66.º, n.º 2 do Código de Processo do Trabalho:**

- Passa a consagrar que, em processos de assédio, as testemunhas são notificadas pelo tribunal, de modo a facilitar a obtenção deste meio probatório, por parte do trabalhador.



## Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 22 de janeiro, com última alteração introduzida pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro, estabelece no seu artigo 5.º **os princípios gerais** em matéria de segurança e saúde no trabalho, determinando que *o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou coletiva, que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida, para além de assegurar que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde.*

O Artigo 15.º prevê as **obrigações gerais** do empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho, estabelecendo que *O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho e que (...) deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta (...) os elencados princípios gerais de prevenção. Sendo que Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 12. E que Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade civil.*



## 2 - JURISPRUDÊNCIA

### **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 01-02-2023, Processo: 252/19.2T8OAZ.P1.S1**

*Não existe abuso de direito por parte de uma vítima de assédio em não invocar na vigência do contrato o seu direito ao pagamento de trabalho suplementar e descanso compensatório, por tal atitude não ser contrária à boa fé, já que é natural o desejo de não agudizar ainda mais a sua situação laboral.*

### **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17-03-2022, Processo: 1117/21.3T8LSB.L1.S2**

*O conceito de assédio sexual (cfr. artigo 29.º, n.º 3 do CPT) não exige, seja qual for a posição hierárquica do agressor e da vítima, qualquer reiteração, podendo bastar para a sua verificação uma única conduta grave, não sendo necessária uma intervenção do Supremo Tribunal de Justiça para esclarecer tal conceito.*

### **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 27-01-2021 Proc. n.º 11947/17.5T8LSB.L1.S1 (Revista – 4.ª Secção)**

*É adequada uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 17.500,00 a um trabalhador a quem o empregador manteve numa situação de inatividade prolongada, por forma a constrangê-lo a aceitar funções que não se enquadravam na sua categoria, situação essa que determinou um quadro de «perturbação depressiva major», com sintomas ansiosos, que se tendem a agravar.*

### **11-09-2019 Proc. n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1 (Revista – 4.ª Secção)**

Só a denúncia dolosa de uma situação de assédio inexistente configura infração disciplinar.



**Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 01-03-2018,**  
**Processo: 4279/16.8T8LSB.L1.S1**

Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora, em relação ao trabalhador, que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.

**Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09-05-2018,**  
**Processo: 532/11.5TTSTRE.E1.S1**

Mesmo que se possa retirar do artigo 29º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma - respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.





### 3 - EFEITOS LEGAIS A QUATRO NÍVEIS, PARA O AGENTE DA PRÁTICA DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL:

**1** Se o agente for um **trabalhador**, há **responsabilidade disciplinar**, nos termos do artigo 128.º que define os deveres do trabalhador, conjugado com o artigo 328.º e seguintes, que regulam o poder disciplinar, todos do Código do Trabalho.

**2** Se o agente for o **empregador** ou o **seu representante**, há lugar à **responsabilidade contraordenacional**, nos termos do artigo 29.º n.º 5 Código do Trabalho, primeira parte do C.T, com aplicação de sanção acessória de publicidade, prevista no artigo 562.º do Código do Trabalho.

#### Notas importantes da sanção acessória:

- Para além do pagamento da coima, dado que a prática de assédio constitui uma **contraordenação muito grave**, há lugar à aplicação de **sanção acessória** de publicidade, no site do Serviço Inspetivo do Trabalho, sem a possibilidade de dispensa (artigo 563.º n.º 3 do CT).
- No caso de **reincidência na conduta de assédio**, prevê o Código do Trabalho nos seus artigos 561.º e 562.º n.º 2 e 3, que o empregador, para além da aplicação da sanção acessória de publicidade, poderá estar sujeito a duas sanções acessórias:
  - **A proibição do exercício da atividade, até 2 anos;**
  - **A privação do direito de participação em contratações públicas, por um período até 2 anos.**
- Para além das consequências acima referidas, entre outras situações de incumprimento da legislação laboral, a prática de assédio em contexto laboral pode vir a ter consequências negativas no que respeita à atribuição de fundos europeus, nos termos previstos no artigo 28.º da Lei 13/2023 de 3 de abril, que procedeu à alteração do Código do Trabalho e de legislação conexas, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno.



## 4 - RESPONSABILIDADE CONTRAORDENACIONAL

A nível contraordenacional a entidade sancionadora é a Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva, através da Inspeção Regional do Trabalho

Além de outros impulsos, que dão origem à ação inspetiva (ações nacionais, ações locais, campanhas, etc., promovidas por iniciativa do serviço inspetivo), se o trabalhador detiver provas de que está ser alvo de assédio no trabalho, poderá solicitar a intervenção inspetiva através do site da Inspeção Regional do Trabalho (IRT):

**<https://www.madeira.gov.pt/drtai/>** ou, **presencialmente** nos diversos balcões de atendimento ao público.

O serviço inspetivo, constatando a existência de situações que configurem assédio no local de trabalho, irá instaurar o processo contraordenacional devido, sem prejuízo de, no caso da gravidade das condutas ocorridas justificarem, efetuar a participação dos factos aos órgãos de polícia criminal e/ou ao Ministério Público, tendo em conta a legitimidade processual face ao tipo de crime em causa.

Relativamente à decisão administrativa da IRT respeitante ao processo contraordenacional, com vista à aplicação de sanções, pode o empregador recorrer judicialmente, para o tribunal de trabalho competente.

**3 Responsabilidade Civil**, nos termos do artigo 29.º n.º 4, conjugado com o artigo 28.º ambos do Código do Trabalho, a prática de assédio confere à vítima o direito à indemnização por danos patrimoniais ou não patrimoniais, atendendo ao resultado da conduta danosa e suas consequências (lucros cessantes), no âmbito de uma ação judicial intentada para o efeito.

**4 Responsabilidade Criminal**, nos termos do artigo 29.º n.º 5 do Código do Trabalho, que na sua parte final determina que a prática de assédio constitui contraordenação, sem excluir a possibilidade de eventual responsabilidade penal.

#### Nota:

Na eventualidade da conduta do empregador originar responsabilidade contraordenacional e em simultâneo responsabilidade criminal, o mesmo será punido a título de crime, atendendo ao princípio constitucional “*Ne Bis In Idem*”, previsto no **artigo 29.º, n.º 5 da Constituição da República**, que determina que ninguém poderá ser julgado mais do que uma vez pela prática do mesmo crime, e ainda, de acordo com o artigo 20.º (Concurso de infrações) do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de Outubro (Ilícito de Mera Ordenação Social), que estatui o seguinte: *Se o mesmo facto constituir simultaneamente crime e contraordenação, será sempre punido a título de crime, sem prejuízo da aplicação das sanções acessórias previstas para a contraordenação.*

No entanto, em caso de responsabilidade penal, não deixam de ser aplicadas as sanções acessórias acima enumeradas.

Em qualquer caso de responsabilidade penal ou contraordenacional, há sempre a possibilidade de ser invocada a responsabilidade civil, em caso de dano para a vítima.



## 5 -CÓDIGO PENAL

Apesar do Código do Trabalho, no aludido artigo 29.º n.º 5 prever a possibilidade de responsabilidade criminal para as condutas de assédio do trabalho, certo é que até à presente data não há a tipificação legal do crime de assédio no trabalho.

**No entanto, existem várias condutas tipificadas no Código Penal (CP) suscetíveis de enquadrar a prática de assédio, nomeadamente:**

- Crime de maus tratos previsto no artigo 152.º-A do CP;
- Crime de violação de regras de segurança previsto no artigo 152.º - B do CP;
- Crime de coação previsto no artigo 154.º do CP;
- Crime de perseguição previsto no artigo 154.º-A do CP;
- Crime de ofensa à integridade física por negligência previsto no artigo 148.º do CP;
- Crimes agravados ameaça, coação e perseguição previsto no artigo 155.º do CP;
- Crime de importunação sexual previsto no artigo 170.º do CP;
- Crime de difamação previsto no artigo 180.º do CP;
- Crime de injúria previsto no artigo 181.º do CP;
- Crime de perturbação da vida privada previsto no artigo 190.º n.º 2 do CP;
- Crime de acesso ilegítimo a sistema informático nos termos previsto no artigo 6.º do cibercrime- Lei n.º 109/2009, de 15 de Setembro.

**CÓDIGO  
PENAL**





## 6 - JURISPRUDÊNCIA NO ÂMBITO DO CÓDIGO PENAL:

### **Acórdão Tribunal da Relação de Évora, de 15 de maio de 2012, Processo: 37/11.4GDARL.E1**

A conduta típica do crime de importunação sexual é um ato de natureza sexual (que não tenha a gravidade de ato sexual de relevo) praticado contra a vontade da vítima e na presença da mesma ou sobre esta (que seja constrangida a presenciar ou suportar) e, em tal medida, seja importunada.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 20 de setembro de 2017, Processo: 1408/12.4PBVIS.C1**

- O bem jurídico protegido no crime de coação é a liberdade de decidir e de atuar: liberdade de decisão (formação) e de realização da vontade. Numa perspetiva estrutural poder-se-á dizer que a liberdade pessoal se analisa em dois âmbitos essenciais: a liberdade de decisão e de ação e a liberdade de movimento.

- O tipo objetivo de ilícito da coação consiste em constranger outra pessoa a adotar um determinado comportamento: praticar uma ação, omitir determinada ação, ou suportar uma ação.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 4 de abril de 2013, Processo: 58/08.4GCSTB-E1**

O crime de violação de regras de segurança é um crime de perigo concreto, específico, omissivo e de violação de dever.

O dever de garante é aquele que recai sobre a pessoa a quem incumbe diretamente evitar a violação do bem jurídico penalmente protegido.

A conduta do sinistrado, ainda que com relevância para a produção do evento, não exclui a omissão relevante por violação desse dever de garante, ao não lhe terem sido fornecidos os meios necessários e exigíveis para o evitar.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de de 07 de março de 2012, Processo: 110/09.9TATCS.C1**

Após a revisão do C. Penal de 1995, passou a ser claro que no crime de ameaça não se exige que, em concreto, o agente tenha provocado medo ou inquietação, isto é, que tenha ficado afetada a liberdade de determinação do ameaçado, bastando que a ameaça seja suscetível de a afetar. O crime de ameaça deixou, pois, de ser um crime de resultado e de dano.



**Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 4 de abril de 2013,  
Processo: 58/08.4GCSTB-E1**

O crime de violação de regras de segurança é um crime de perigo concreto, específico, omissivo e de violação de dever.

O dever de garante é aquele que recai sobre a pessoa a quem incumbe diretamente evitar a violação do bem jurídico penalmente protegido.

A conduta do sinistrado, ainda que com relevância para a produção do evento, não exclui a omissão relevante por violação desse dever de garante, ao não lhe terem sido fornecidos os meios necessários e exigíveis para o evitar.

**Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 07 de março de 2012,  
Processo: 110/09.9TATCS.C1**

Após a revisão do C. Penal de 1995, passou a ser claro que no crime de ameaça não se exige que, em concreto, o agente tenha provocado medo ou inquietação, isto é, que tenha ficado afetada a liberdade de determinação do ameaçado, bastando que a ameaça seja suscetível de a afetar.

O crime de ameaça deixou, pois, de ser um crime de resultado e de dano. A ameaça «adequada» é aquela que, de acordo com a experiência comum, é suscetível de ser tomada a sério pelo ameaçado, independentemente do seu destinatário ficar, ou não, intimidado.

## 7 - ACESSO AO DIREITO E AOS TRIBUNAIS

A Lei n.º 34/2004, de 29 de Julho, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 47/2007, de 28 de Agosto, 40/2018, de 8 de Agosto e Decreto-Lei n.º 120/2018, de 27 de Dezembro, e pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, estabelece o regime jurídico de acesso ao direito e aos tribunais, tendo por finalidade assegurar que a ninguém seja dificultado ou impedido, em razão da sua condição social ou cultural, ou por insuficiência de meios económicos, o conhecimento, o exercício ou a defesa dos respetivos direitos.

Para concretizar tal princípio foram estabelecidos mecanismos de informação jurídica e de proteção jurídica com garantia de apoio judiciário e patrocínio judiciário (nomeação de patrono/advogado). Assim, em caso de carência económica do/a trabalhador/a, este/a terá sempre a possibilidade de recorrer aos tribunais, com o apoio da Segurança Social e do Ministério Público nas ações judiciais que necessite intentar para efetivação do exercício dos seus direitos.



## 8 - RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 61/2018

O XXI Governo Constitucional reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos. Neste âmbito, tem priorizado a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, orientado pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens como uma das tarefas fundamentais do Estado [artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa].

Com o objetivo de consolidar os progressos até então alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, aprovou a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) que lança um novo ciclo programático em 2018, alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 e apoiada em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

Estes Planos de Ação definem, ainda, as medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução de quatro anos até 2021, a que se deverá seguir o processo de revisão e redefinição para o período seguinte de quatro anos, e assim sucessivamente.





## **9 - RESOLUÇÃO N.º 1199/2021, DE 16 DE NOVEMBRO DE 2021**

### **Aprova o IV Plano Regional para a Igualdade e Cidadania Ativa, a ser executado durante o período de 2021-2025**

O XIII Governo Regional da Madeira assumiu no seu Programa o compromisso com a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de oportunidades, nomeadamente no minimizar das barreiras que possam existir, sejam elas étnicas, raciais, de género, de idade, de orientação sexual ou outras.

Este Plano visa ainda reforçar a consciência de uma cidadania ativa por meio do desenvolvimento de competências, estimulando o sentimento de pertença, o diálogo e a atuação coletiva e colaborativa de todas as pessoas, por meio do desenvolvimento de competências e atitudes de cidadania ativa.

A promoção de uma cidadania ativa é reforçada neste IV Plano, com o objetivo de promover, junto das pessoas, a importância do trabalho em conjunto, do respeito pelos direitos e deveres de cada um, pois, só em conjunto, é possível criarmos uma sociedade mais justa e coesa.

O IV PRICA é constituído por 5 eixos e integra um conjunto de 64 medidas, que sistematizam as medidas a implementar, as diferentes entidades responsáveis pela sua execução, o público-alvo, bem como, os respetivos indicadores de resultado:

EIXO 1. Reduzir as desigualdades entre homens e mulheres, promover a Igualdade de Oportunidades no Trabalho, no Emprego e na Vida Pública;

EIXO 2. Promover os valores e atitudes igualitárias nas áreas de Educação/Formação, Saúde, Cultura e Desporto;

EIXO 3. Erradicar a Violência de Género e promover a Inclusão Social;

EIXO 4. Enfrentar o desafio demográfico através da promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar;

EIXO 5. Promover uma Cidadania Ativa e Inclusiva.



O EIXO 1, do IV PRICA, que tem por objetivo reduzir as desigualdades entre homens e mulheres, promover a Igualdade de Oportunidades no Trabalho, no Emprego e na Vida Pública, na sua **Medida 1.8., Promoção de ações concretas de informação sobre o assédio sexual e moral no local de trabalho** prevê a elaboração de um guia digital de apoio à autorregulação, adaptado, principalmente, a empresas de menor dimensão, para prevenção, deteção e resolução das situações de assédio no local de trabalho.

Esta Medida contempla, ainda, a organização de ações de sensibilização com o objetivo de alertar para os sinais de Assédio (moral e sexual) e formas de reação para evitar os seus efeitos nefastos em ambiente laboral, emprego e formação profissional, que serão promovidas pela equipa da Direção de Serviços de Igualdade e Cidadania em parceria com a CRITE.



## 10 - DIREITO COMUNITÁRIO

São diversos os normativos de ordem comunitária e internacional que regulam a proteção em relação ao fenómeno do assédio no trabalho.

### 11 - CARTA SOCIAL EUROPEIA

A Carta Social Europeia, de 18 de Outubro de 1991, nomeadamente no artigo 26.º., do qual faremos uma breve contextualização:

#### **Artigo 26.º** **Direito à dignidade do trabalho**

*Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, as Partes comprometem-se, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores:*

*1) A promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio sexual no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;*

*2) A promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho ou em relação com o trabalho, e a tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos.*



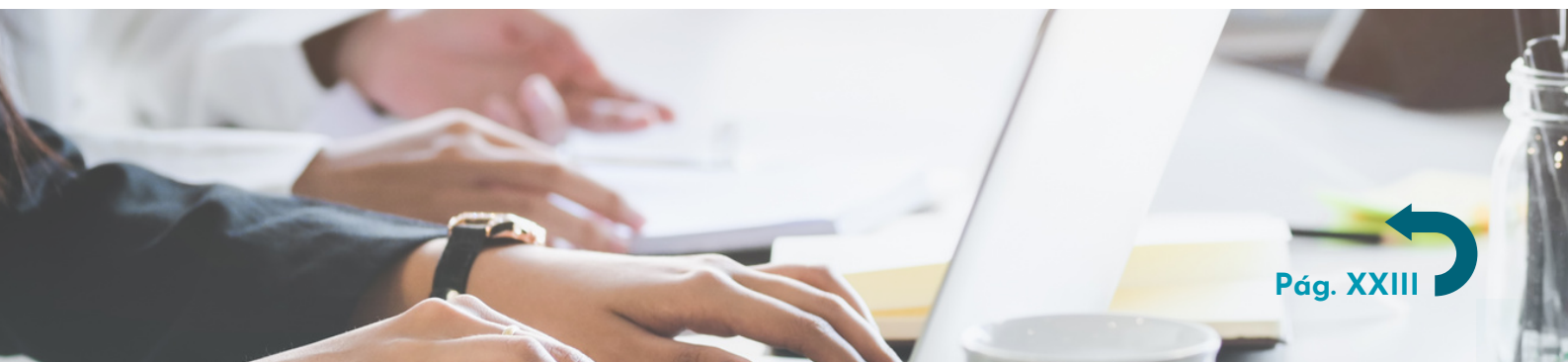
Sob a égide do direito à dignidade no trabalho, este preceito introduziu o direito dos/as trabalhadores/as à proteção relativamente ao assédio sexual e moral em contexto laboral.

Relativamente aos dois pontos do preceito, supracitados, estes apontam para a necessidade de proteção dos/as trabalhadores/as e responsabilização dos/as empregadores/as, não só por atos assediantes próprios e dos seus trabalhadores, mas também de terceiros (por exemplo, clientes, fornecedores, entre outros).

Em relação ao **assédio moral**, este encontra-se concetualizado na norma, como sendo comportamentos que originam ambientes de trabalho hostis, relacionados com uma característica específica da pessoa, assumindo um caráter humilhante, excluindo-se do seu âmbito, o assédio sexual.

Quanto ao **assédio sexual**, o COMITÉ EUROPEU DOS DIREITOS SOCIAIS (CEDS) esclarece que *“não é necessariamente uma forma de discriminação em razão do género, mas qualifica-se sempre como uma violação da igualdade de tratamento que se manifesta na adoção, em relação a uma ou mais pessoas, de conduta preferencial ou retaliatória, ou outras formas de comportamento insistente que possam atentar contra sua dignidade ou prejudicar sua carreira”*. Anteriormente, no relatório explicativo da CARTA SOCIAL EUROPEIA (revista) -CSE(R), havia sido definido *“(…)como uma conduta não desejada de natureza sexual ou baseada no sexo que afeta a dignidade dos trabalhadores, incluindo comportamentos de superiores hierárquicos e colegas.”*

Relativamente às medidas a serem adotadas pelos Estados, devem ser de natureza preventiva (por exemplo campanhas informativas e de sensibilização, informando-se os trabalhadores da sua natureza e soluções) e de natureza protetiva ou reparadora (que passam pela previsão de sanções e meios de reparação adequados).





Tais normativos concretizam-se, ainda, mediante a inclusão de medidas de proteção eficazes do trabalhador, das quais elencamos:

- O direito a recorrer a um órgão/organismo independente;
- O direito a obter compensação adequada (montantes pecuniários que efetivamente reparem os danos sofridos pelo lesado e que acabem por ter também um carácter repressivo);
- O direito a não ser prejudicado pelo exercício destes direitos (incluindo o direito à reintegração no posto de trabalho);
- A consagração da inversão do ónus da prova ao nível processual (no sentido de o juiz, com base na sua convicção, poder decidir a favor da vítima, a qual tem apenas que apresentar provas que criem uma espécie de presunção de ocorrência do assédio, cabendo à contraparte provar o contrário).

Em suma, a legislação e práticas nacionais dos Estados devem estar em conformidade com este normativo da CSE(R), tendo em conta, os aludidos pressupostos fundamentais, que se devem verificar de forma cumulativa, nomeadamente, a **prevenção, responsabilidade e reparação do dano, e inversão do ónus da prova.**



## 12 - CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA

A **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**, proclamada a 7 de Dezembro de 2000, sem efeito jurídico vinculativo, mas assumindo um compromisso político dos Estados-Membros, no seu artigo 31.º, n.º 1 veio reforçar o princípio consagrado no referido artigo 26.º da CSE(R), supracitado, nos seguintes termos:

### **Artigo 31.º**

#### ***Condições de trabalho justas e equitativas***

*1. Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.*



## 13 - TRATADO DA UNIÃO EUROPEIA

O **Tratado da União Europeia**, na sua versão consolidada de 7 de junho de 2016 nos artigos 2.º e 3.º, n.º 3 assume o respeito pela dignidade humana e o combate à exclusão social e às discriminações, promovendo a justiça e a proteção sociais e a igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente:

### **Artigo 2.º**

*A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres.*

### **Artigo 3.º (ex-artigo 2.o TUE)**

*(...) A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança.*

## **Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006**

A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, veio estabelecer a definição de assédio e assédio sexual e a obrigação de os Estados adotarem medidas preventivas em relação aos mesmos, na medida em que são, para efeitos da diretiva, comportamentos discriminatórios em razão do sexo.





## 2007 - Acordo - Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho

A 26 de abril de 2007, os parceiros sociais europeus BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES assinaram um acordo-quadro autónomo sobre a violência e o assédio no trabalho que exige que as federações, membros das partes signatárias, cooperem na melhoria das condições de trabalho através da criação e da promoção de mecanismos para identificar, prevenir e gerir problemas de assédio e violência que ocorrem no local de trabalho.

No seguimento deste Acordo-Quadro Europeu, é elaborado um relatório final que fornece uma avaliação da implementação do acordo a nível nacional, tendo em conta os procedimentos e as práticas próprias de gestão e de trabalho em cada país, bem como informações sobre a extensão do fenómeno na Europa.





## 14 - CONVENÇÃO EUROPEIA DOS DIREITOS HUMANOS (CEDH)

Na Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH), não há referência expressa a esta temática, contudo, o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH) tem condenado Estados ao pagamento de indemnizações a vítimas de assédio sexual e moral no local de trabalho. com base na interpretação jurisprudencial feita do artigo 8.º da CEDH.

### *Artigo.º 8*

*1. Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.*

Com efeito, a fim de permitir o controlo do respeito efetivo dos direitos humanos consagrados na CEDH, por parte dos Estados a ela vinculados, foi instituído o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH).

Qualquer pessoa cujos direitos tenham sido violados por um Estado vinculado à CEDH, tem legitimidade processual para levar o caso ao TEDH, depois de esgotadas as vias de tutela jurisdicional de direito interno e num prazo de quatro meses, tendo em conta os critérios de admissibilidade previstos nos artigos 34.º e 35.º da CEDH, bem como os requisitos formais estabelecidos no artigo 47.º do regulamento do TEDH.

As decisões definitivas ou acórdãos do TEDH que determinem que houve violação dos direitos consagrados na Convenção são vinculativos para os Estados-Membros em causa, estando estes obrigados a respeitá-las.

O “Comité dos Ministros do Conselho da Europa” acompanha a execução dos acórdãos.



Portugal ratificou a CEDH a 9 de novembro de 1978, data em que a Convenção entrou em vigor na ordem jurídica portuguesa. A Convenção é, assim, vinculativa para o Estado Português e uma fonte de obrigações que devem ser cumpridas no plano interno, sob pena de responsabilização internacional.

Em conformidade com o artigo 8º n.º2 da Constituição da República Portuguesa, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH), vigora diretamente na ordem jurídica portuguesa, em patamar inferior ao das normas constitucionais, mas superior às leis ordinárias, devendo, ainda, o direito interno ser aplicado de harmonia com a jurisprudência do TEDH, relativamente a este instrumento jurídico.



## 15 - DIREITO INTERNACIONAL

### 16 - Convenção 190º, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2019

A nível internacional, a Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em junho de 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) e publicada em maio de 2020, é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência de género e assédio, e incide, especificamente, na eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Adotada em junho de 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), entrou em vigor em 25 de junho de 2021 após a ratificação por dois países: Uruguai e Fiji.

Esta Convenção apresenta uma série de inovações importantes. Pela primeira vez, esclarece o que deve ser entendido por 'violência e assédio no mundo do trabalho' e indica quais medidas devem ser tomadas para prevenir e lidar com isso, e por quem.

A abrangência da Convenção N.º 190 é ampla, aplica-se a todas as pessoas do mundo do trabalho, do meio envolvente e também a todos os demais trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da sua situação contratual, bem como a estagiários(as), quem faz trabalho voluntário ou procura emprego, entre outros. As pessoas que exercem a autoridade, funções e responsabilidades do empregador também são abrangidas por Convenção.

A Convenção é aplicável a todos os setores da economia, incluindo os setores público e privado e a economia informal, tanto em áreas urbanas como rurais.



Os países que ratificaram esta Convenção comprometem-se a estabelecer mecanismos de prevenção e proteção, aplicação, remediação e reparação, bem como orientação e divulgação.

A violência e o assédio no trabalho podem assumir várias formas e causar danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos. Desde a adoção da Convenção, a pandemia da COVID-19 destacou ainda mais a questão, com muitas formas de violência e assédio relacionados ,com o trabalho sendo relatados em todos os países, desde o início do surto, especialmente contra mulheres e grupos vulneráveis.

A OIT está atualmente a realizar uma campanha, global, para obter apoio para a Convenção 190.º e convida os constituintes, as partes interessadas e os atores da sociedade civil a participarem. O objetivo final é que a Convenção seja ratificada e implementada por governos nacionais e assembleias legislativas em todo o mundo.

A Convenção 190.º não foi ratificada, até à data, por Portugal constituindo, no entanto, um reforço relativamente recente da proteção em matéria de assédio, consagrando, nomeadamente, a exigência dos Estados adotarem legislação que imponha a tomada de medidas de prevenção por parte de empregadores quanto a estas práticas.





## A Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável

“Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são a nossa visão comum para a Humanidade e um contrato social entre os líderes mundiais e os povos. São uma lista das coisas a fazer em nome dos povos e do planeta e um plano para o sucesso”.

– Ban Ki-moon (antigo Secretário-Geral das Nações Unidas)

A 1 de janeiro de 2016 entra em vigor a **Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável** – 17 objetivos “para transformar o nosso mundo, em nome dos Povos e do Planeta”, adotada pelos líderes mundiais, em setembro de 2015, numa cimeira histórica da ONU.

O **Objetivo 5, Igualdade de género**, denota uma atenção, redobrada, relativamente à problemática da discriminação e da violência contra as mulheres pretendendo, nomeadamente:

- *Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda parte.*
- *Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.*

O **Objetivo 8, Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos** visa garantir o desenvolvimento económico inclusivo e sustentável em todo o mundo, alcançar níveis mais altos de produtividade económica, através da diversificação, atualização tecnológica e inovação assim como o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos/as, com a garantia de salário igual para trabalho de igual valor.



**OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

17 OBJETIVOS PARA TRANSFORMAR O NOSSO MUNDO



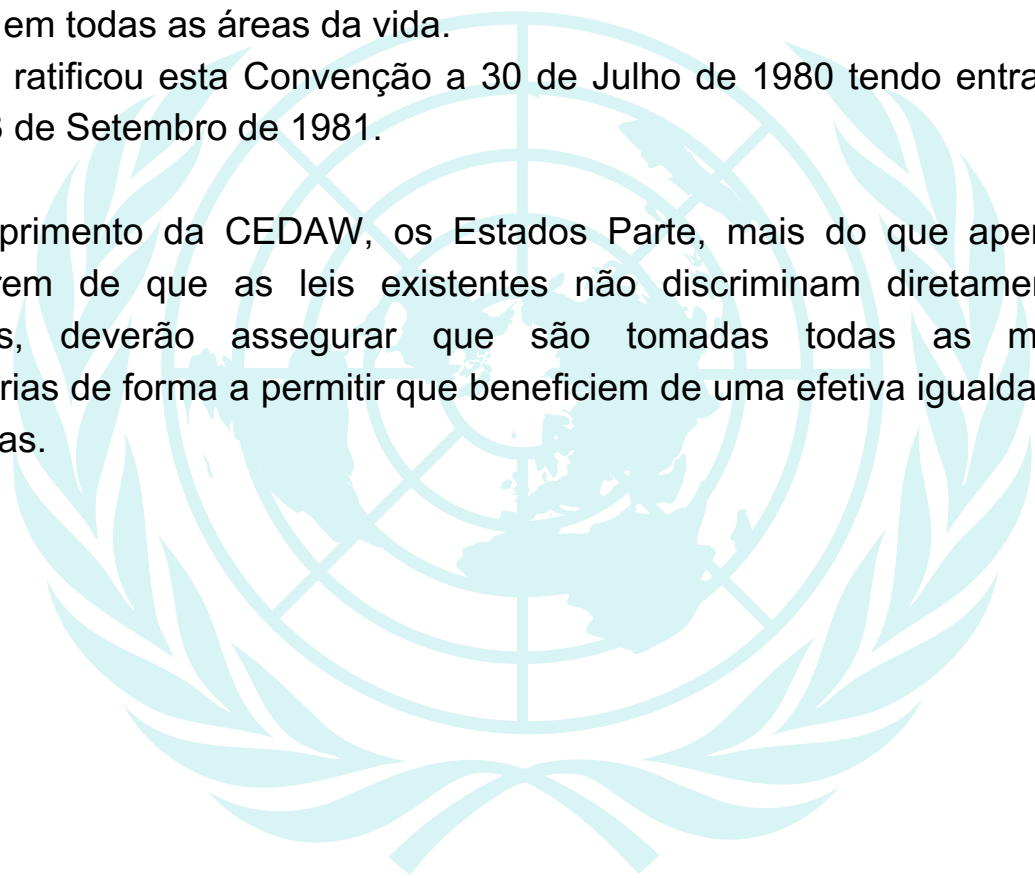
## 17 - CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES (CEDAW)

Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de Dezembro de 1979, a **Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, vulgarmente conhecida por CEDAW**, tornou-se no mais importante instrumento internacional, juridicamente vinculativo, de promoção e defesa dos direitos das mulheres e uma fonte de inspiração para outros documentos internacionais que visam o combate à discriminação baseada no sexo.

Esta Convenção fundamenta-se na dupla obrigação de eliminar a discriminação baseada no sexo e de assegurar a igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas da vida.

Portugal ratificou esta Convenção a 30 de Julho de 1980 tendo entrado em vigor a 3 de Setembro de 1981.

No cumprimento da CEDAW, os Estados Parte, mais do que apenas se certificarem de que as leis existentes não discriminam diretamente as mulheres, deverão assegurar que são tomadas todas as medidas necessárias de forma a permitir que beneficiem de uma efetiva igualdade nas suas vidas.



A CEDAW é o único instrumento legal internacional especificamente desenhado para, de uma forma holística e sistemática, promover e defender os direitos das mulheres. Estabelecendo obrigações legais para todos os Estados que a assinam, ratificam ou à qual acedem, de cumprir, proteger e respeitar os direitos humanos das mulheres e chamando a atenção para as desigualdades de género transversais e a todos os níveis.

Adicionalmente, a Convenção requer que os Estados Parte assegurem que as organizações privadas, empresas e pessoas individuais promovam e defendam os direitos das mulheres.

A CEDAW **obriga os seus membros a eliminar preconceitos e práticas tradicionais, ou de outro tipo**, que impeçam o desenvolvimento das mulheres, que se fundamentem na ideia de inferioridade e/ou superioridade de um dos sexos em detrimento do outro.

## CEDAW



**Modelo de Código de Boa Conduta  
para a Prevenção e Combate ao  
Assédio**  
(empregadores do setor privado)



## **MODELO DE CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO (empregadores do setor privado)**

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, que procedeu à décima segunda alteração ao Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho no setor privado, estabelecendo através da alínea k) do n.º 1 do artigo 27.º, a obrigatoriedade do empregador adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores e a instaurar procedimentos disciplinares, sempre que tiver conhecimento de indícios suficientes da ocorrência de situações de assédio moral e/ou sexual.

Assim, ao abrigo do artigo 29.º do Código de Trabalho, assumindo o compromisso da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, procurando garantir a valorização pessoal e profissional dos seus trabalhadores, num ambiente que pretende seguro e saudável, esta empresa, aprova o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas seguintes disposições:

**Artigo 1.º**  
**OBJETO E ÂMBITO**

O presente Código estabelece um conjunto de princípios éticos e de orientação de conduta profissional, a observar por todos/as trabalhadores/as, abrangendo as chefias e ainda as pessoas singulares ou coletivas que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras no âmbito da atividade desta empresa, quer se realizem presencialmente nas suas instalações ou através de tecnologias de informação e comunicação.

**Artigo 2.º**  
**COMPROMISSO**

1. Esta empresa está empenhada em promover nos seus locais de trabalho, o respeito mútuo entre todos os que prestem a sua atividade no âmbito da empresa, a todos os níveis, repudiando expressamente qualquer prática ou comportamento que afete a respetiva dignidade individual e profissional.
2. Esta empresa desenvolverá esforços no sentido de implementar as medidas de prevenção e combate de toda e qualquer forma de assédio e/ou violência em contexto laboral, de modo a proporcionar condições de trabalho socialmente dignificantes que promovam a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico de todos e todas.

### **Artigo 3.º**

## **PRINCÍPIOS GERAIS**

1.No exercício das suas atividades, a empresa, através dos seus representantes, e os seus trabalhadores/as devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, devendo colaborar para a manutenção de um ambiente de trabalho livre de assédio e de respeito pelos princípios de igualdade, equidade e não discriminação.

2.Os trabalhadores/as não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos colegas de trabalho ou a terceiros que se relacionem com a empresa, nomeadamente, com base na 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 raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

### **Artigo 4.º**

## **CONCEITO DE ASSÉDIO**

1.Entende-se por “assédio”, todo e qualquer comportamento indesejado, baseado em fator de discriminação, ou não, 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 criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, nos termos do disposto no artigo 29.º do Código do Trabalho.

2.Constitui “assédio moral” o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, ou até de forma isolada, podendo consistir em ataque verbal ou, na sua forma mais gravosa, incluir violência psicológica ou física.

3.Constitui “assédio sexual” o comportamento indesejado de carácter sexual, percecionado como abusivo, que seja praticado sob a forma verbal ou não verbal ou física.

## **Artigo 5.º**

### **PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO**

1. A empresa pretende implementar medidas preventivas e corretivas com as seguintes finalidades:

a) Proporcionar um ambiente de trabalho que promova o respeito pela dignidade das pessoas e pela diferença, bem como, pela lealdade e honestidade, e formas de relacionamento interpessoal pautadas por padrões de urbanidade, sã convivência e respeito mútuo, em contexto laboral, seja no local de trabalho ou fora dele, e através de tecnologias de informação e de comunicação à distância;

b) Promover a avaliação de riscos em todas as secções, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais relacionados com eventuais práticas de assédio;

c) Assegurar informação e formação aos seus trabalhadores, colaboradores e chefias, nomeadamente através da divulgação do presente Código;

d) Garantir a confidencialidade e proteção de denunciante e das testemunhas, bem como o tratamento e averiguação adequada de denúncias de alegados atos ou condutas que configurem situações de assédio no trabalho, ou sempre que delas tenha conhecimento, mandando instaurar o correspondente procedimento disciplinar.

e) Não tolerar acusações falsas, agindo disciplinarmente sobre os seus autores.



**Artigo 6.º**  
**PARTICIPAÇÃO OU DENÚNCIA**

1. Quem julgue ter sido vítima ou que tenha testemunhado a prática de assédio no trabalho, deve comunicar a prática à chefia direta ou ao responsável dos recursos humanos ou superior hierárquico.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio devem participar tais ocorrências ao superior hierárquico.
3. As denúncias deverão, em qualquer caso, ser participadas de forma circunstanciada, com identificação dos autores das alegadas práticas.
4. De toda e qualquer denúncia ou ocorrência que indicie a prática de assédio, será igualmente dado conhecimento à administração da Empresa.

**Artigo 7.º**  
**REGIME APLICÁVEL**

1. A prática de qualquer conduta suscetível de configurar o conceito de assédio, em qualquer das suas modalidades é proibida no âmbito desta empresa, podendo constituir uma infração laboral grave, suscetível de responsabilidade disciplinar e até de constituir motivo suficiente para justa causa de resolução do contrato de trabalho ou do contrato de prestação de serviços, sendo caso disso.
2. É instaurado o competente procedimento de inquérito ou disciplinar, sempre que a empresa tomar conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

3.A prática de qualquer conduta suscetível de configurar o conceito de assédio, em qualquer das suas modalidades, pode ainda sujeitar o infrator à responsabilidade civil e penal, nos termos legais em vigor.

4.A retaliação por parte de quem pratica o assédio constitui violação a este Código de conduta e, tal como a prática de assédio ou discriminação, estará sujeita à ação disciplinar por parte da empresa.

### **Artigo 8º**

#### **REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE**

1.Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

2.Os trabalhadores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

3. A empresa e o/a trabalhador/a vítima de assédio devem tomar de imediato as medidas ao seu dispor para garantir o afastamento do agressor.

## **Artigo 9.º**

### **REVISÃO**

O presente Código de Conduta será revisto sempre que se verificarem circunstâncias ou factos supervenientes que justifiquem a sua alteração, e de imediato divulgado e dele dado conhecimento a todas as pessoas abrangidas, em particular junto das que iniciam funções no âmbito da empresa.

## **Artigo 10.º**

### **VIGÊNCIA**

O presente Código de Conduta é divulgado internamente na página eletrónica da empresa e /ou no placard informativo interno e entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicitação.

(assinatura dos representantes da empresa e data)

**Nota:** este documento constitui apenas um exemplo que deverá ser adaptado à realidade de cada organização que o adote, carecendo de concretização de diversos aspetos, nomeadamente no que concerne à indicação dos meios de receção e serviços ou pessoas responsáveis pelo tratamento das denúncias de assédio, entre outros. A elaboração do código de conduta a implementar na organização deve contar com a participação dos trabalhadores e/ou respetivas estruturas representativas, aptos a apresentar contributos valiosos para a prevenção e combate ao assédio em cada contexto laboral.

# PODEMOS AJUDÁ-LO/A NA PREVENÇÃO E COMBATE DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO!!!

## CONTACTOS ÚTEIS

**Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania**  
Direção Regional da Cidadania e dos Assuntos Sociais  
Direção de Serviços de Igualdade e Cidadania

Rua do Esmeraldo n.º 64  
9004-554 Funchal  
Email: [igualdade.sric@madeira.gov.pt](mailto:igualdade.sric@madeira.gov.pt)  
Telef.: 291 145 717

**Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspeciva**  
CRITE – Comissão Regional a Igualdade no Trabalho e Emprego  
Rua João Gago, n.º 4, 1.º  
9000-071 Funchal  
Telefone: 291 214 780

**UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta**  
Núcleo da Região Autónoma da Madeira  
Avenida Calouste Gulbenkian, Edifício 2000, 9º andar do auto silo  
9000-011 Funchal  
Email: [umar.madeira@yahoo.com](mailto:umar.madeira@yahoo.com) ou [umarmadeira@gmail.com](mailto:umarmadeira@gmail.com)  
Telefone: 291 605 941  
Telemóvel: 930 418 256

**Ordem dos Advogados – Conselho Regional da Madeira**  
Rua 31 de Janeiro, n.º 58  
9050-011 Funchal  
Email: [crmadeira@crm.ao.pt](mailto:crmadeira@crm.ao.pt)  
Telefone: 291 227 281

# GUIA DIGITAL

Para a Prevenção e o Combate  
ao Assédio no Trabalho