



Inês Filipa dos Santos Oliveira

ASSÉDIO MORAL E CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA –  
PERSPETIVAS INDIVIDUAIS E INSTITUCIONAIS  
CAPTADAS NO CENTRO LOCAL DO MONDEGO DA  
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia, sob orientação da  
Professora Doutora Virgínia Ferreira, apresentado à  
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Coimbra, 2017



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Inês Filipa dos Santos Oliveira

# Assédio Moral e Conciliação Trabalho/Família – Perspetivas individuais e institucionais captadas no Centro Local do Mondego da Autoridade para as Condições do Trabalho

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia,  
apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para  
obtenção do grau de Mestre

Orientadora: Professora Doutora Virgínia Ferreira

Coimbra, 2017

## **Agradecimentos**

Num momento de concretização académica e pessoal, cabe-me agradecer às pessoas que, principalmente nestes últimos meses, me ajudaram e apoiaram nesta reta final.

Ao Professor Doutor Paulo Peixoto, coordenador do Mestrado em Sociologia, agradeço todo o apoio e disponibilidade sempre demonstrados ao longo dos dois anos de mestrado.

À Professora Doutora Virgínia Ferreira agradeço o apoio dado ao longo do estágio e da realização do relatório. Pela motivação, partilha de conhecimentos e pelas orientações dadas. Agradeço, também, a sensibilização, ainda na Licenciatura, para a área da Sociologia sobre as desigualdades em função do sexo e os fenómenos em que estas se expressam.

Agradeço à Dr.<sup>a</sup> Lurdes Padrão, diretora do CLM, pela simpatia com que me recebeu e pelos conhecimentos transmitidos.

À Dr.<sup>a</sup> Cecília Santos, minha orientadora no local de estágio, agradeço por toda a disponibilidade, compreensão e conhecimentos partilhados.

A todos e a todas os/as funcionários/as do CLM agradeço a simpatia e amizade com que me receberam. E pelas conversas que pudemos partilhar, algumas delas que se converteram em matéria empírica para o desenvolvimento deste relatório de estágio.

À Dr.<sup>a</sup> Luísa Sebastião e à Dr.<sup>a</sup> Isabel Nunes agradeço a oportunidade que me deram em poder dar o meu contributo na Campanha Ibérica de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

Ao Fernando Lobo que conheci nos serões na República Ninho dos Matulões, agradeço a generosidade de ter realizado a capa deste trabalho. Uma arte tão simples, genuína e delicada, tanto quanto ele.

Obrigada à Filipa pela amizade e ajuda na tradução do resumo deste relatório.

E, por último mas não menos importante, obrigada especialmente à minha família pela oportunidade que me deram e pelos sacrifícios feitos para que pudesse estudar. E ao João agradeço por nunca me permitir desistir de nada.

## Índice

1. Introdução .....	1
2. Enquadramento Teórico Conceptual .....	4
2.1. Processos de Flexibilização e Desregulamentação das Relações Laborais .....	5
2.2. Assédio Moral nas Relações de Trabalho .....	8
2.3. Parentalidade e Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar .....	13
2.4. Desigualdades de Género nas Relações Laborais .....	16
2.5. Papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e das Organizações Sindicais face às transformações em curso .....	18
2.5.1. <i>Papel da Autoridade para as Condições do Trabalho</i> .....	18
2.5.2. <i>Papel das Organizações Sindicais</i> .....	20
2.5.3. <i>Desafios Comuns à ACT e ao Sindicalismo</i> .....	21
3. Objetivos e Contexto do Estágio .....	24
3.1. Apresentação da Entidade de Acolhimento .....	25
3.2. Ambiente de Estágio .....	34
4. Desenvolvimento do Estágio – Valências, atividades e problemáticas .....	36
4.1. Serviço de Promoção de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho .....	36
4.2. Serviço Informativo .....	39
4.2.1. <i>Acompanhamento do Serviço Informativo Presencial</i> .....	40
4.3. Serviço Inspetivo .....	48
4.3.1. <i>Enquadramento do Trabalho Inspetivo</i> .....	49
4.3.2. <i>Acompanhamento de Visitas Inspetivas</i> .....	50
4.4. Serviço de Contraordenações Laborais .....	57
4.4.1. <i>Fases de um processo de contraordenação laboral</i> .....	57
4.4.2. <i>Observação da atividade no domínio da instrução de processos de contraordenação laboral</i> .....	59
5. Considerações Finais .....	63
6. Referências Bibliográficas .....	67

## Anexos

Anexo I - Dados Relativos ao Serviço Informativo de Atendimento Presencial no CLM, nos anos: 2013, 2014, 2015 e 2016 .....	72
Anexo II - Sentenças CLM transitadas em sede de Tribunal .....	75

Anexo III – Lista de indicadores recolhidos no processo de observação do serviço informativo presencial.....	79
Anexo IV - Lista de indicadores recolhidos no processo de observação das visitas inspetivas.....	80
Anexo V - Atividades Realizadas durante o Estágio.....	81

## Índice de Ilustrações (figuras, tabelas, gráficos, mapas e quadros)

Figura 1- Organograma da ACT.....	27
Figura 2 - Estrutura Organizacional CLM.....	33
Tabela 1 - N.º de Trabalhadores/as CLM por Idade, Sexo e Categoria Profissional .....	32
Gráfico 1 - RH por Categoria Profissional .....	30
Gráfico 2 - RH CLM por Categoria Profissional e por Sexo .....	30
Gráfico 3 - Total RH por Sexo .....	31
Gráfico 4 - RH por Categoria Profissional e do Sexo Feminino .....	31
Gráfico 5 - RH por Categoria Profissional e do Sexo Masculino .....	31
Gráfico 6 - N.º de Trabalhadores/as por Idade e Sexo .....	32
Gráfico 7 - N.º de Atendimentos por Assunto.....	41
Gráfico 8 - N.º de Atendimentos por tipo de utilizador/a do Serviço Informativo Presencial .....	41
Gráfico 9 - N.º de utilizadores/as do serviço presencial, por género.....	42
Gráfico 10 - Setor Mais Representativo .....	43
Gráfico 11- N.º de visitas inspetivas por setor de atividade .....	51
Mapa 1 - Área de jurisdição do CLM.....	29
Quadro 1 - Procedimentos inspetivos coercivos no âmbito das relações de trabalho, em matéria de igualdade e não discriminação, 2010-2015 - ACT .....	11
Quadro 2 - N.º de queixas entradas na CITE, por motivo de assédio: 2010 - 2015 .....	11
Quadro 3 - Utilizadores/as do Serviço Informativo Presencial que se fizeram acompanhar de outras pessoas .....	43
Quadro 4 - Setores visitados e motivo da visita .....	51
Quadro 5 - Setores visitados e o/a interlocutor/a e a sua função.....	52
<b>Quadro 6 – Decisões condenatórias relativamente à igualdade entre mulheres e homens - 2015.....</b>	<b>61</b>

## Lista de Siglas e Abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho	DSAG - Direção de Serviços de Apoio à Gestão
AESST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho	DSI - Divisão de Sistemas de Informação
ASAE – Autoridade de Segurança Alimentar e Económica	DSPSST - Direção de Serviços para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho
AT – Acidentes de Trabalho	EPI – Equipamento de Proteção Individual
CAE – Classificação Portuguesa das Atividades Económicas	GNR – Guarda Nacional Republicana
CCT – Contrato Coletivo de Trabalho	IDICT – Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho
CIPAT – Campanha Ibérica de Prevenção de Acidentes de Trabalho	IMT – Instituto da Mobilidade e dos Transportes
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	INSHT - <i>Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo</i>
CLM – Centro Local do Mondego	INTP - Instituto Nacional do Trabalho e Previdência
COL – Contraordenações Laborais	IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
CT – Código do Trabalho	ISHST - Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
DAAJ - Divisão de Auditoria e Assuntos Jurídicos	NIF – Número de Identificação Fiscal
DCAI - Divisão de Coordenação da Atividade Inspetiva	NIPC – Número de Identificação de Pessoa Coletiva
DECATAI - Divisão de Estudos, Conceção e Apoio Técnico à Atividade Inspetiva	OIT - Organização Internacional do Trabalho
DFRH - Divisão de Formação e Recursos Humanos	PES – Procedimento Específico de Segurança
DGHST - Direção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho	PSHST - Promoção para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
DIAP – Departamento de Investigação e Ação Penal	PRACE - Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado
DID - Divisão de Informação e Documentação	PSP – Polícia de Segurança Pública
DPAPE - Divisão de Promoção e Avaliação de Programas e Estudos	PSS – Plano de Segurança e Saúde
DPF - Divisão Patrimonial e Financeira	RH – Recursos Humanos
DREE - Divisão de Regulação de Entidades Externas	SHST - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
DRI - Divisão de Relações Internacionais	SST – Segurança e Saúde no Trabalho
DSAAI - Direção de Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva	TR – Tribunal da Relação
	TT – Tribunal de Trabalho

## Resumo

Este relatório resulta do estágio realizado no Centro Local do Mondego, um dos 32 serviços desconcentrados da Autoridade para as Condições do Trabalho. O estágio de natureza curricular foi realizado no âmbito do Mestrado em Sociologia e decorreu entre 20 de fevereiro de 2017 e 16 de junho de 2017. As principais competências da ACT estão relacionadas com o controlo do cumprimento das normas laborais no âmbito das relações laborais privadas e de promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os setores de atividade públicos e privados.

Considerando a missão e as atribuições da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o estágio dirigiu-se à temática do trabalho e do emprego, com especial enfoque nas questões da precarização das relações laborais que consequentemente aumentam a intensidade e a amplitude do surgimento de situações de assédio moral nas relações de trabalho, da dificuldade de conciliação da vida profissional com a vida familiar e o exercício dos direitos associados à parentalidade. E, ainda, sobre a influência das desigualdades género nas temáticas anteriormente referidas.

O objetivo central do estágio prendeu-se com a aquisição de novos conhecimentos e competências em contexto de trabalho através do desempenho de atividades relevantes para o desenvolvimento de experiência profissional, e consolidação dos conhecimentos aprendidos em contexto académico.

A metodologia consistiu, sobretudo, na pesquisa de documentos de referência, na observação direta das práticas profissionais, no desenvolvimento de tarefas de apoio e tarefas especializadas, na participação em atividades propostas, na observação participante e na análise documental. O diário de bordo foi um suporte essencial para anotação de informação das atividades desenvolvidas diariamente e de outras informações pertinentes.

No que respeita ao desenvolvimento do estágio são caracterizados os vários serviços existentes no Centro Local do Mondego (Serviço de Promoção de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho; Serviço Informativo; Serviço Inspetivo e Serviço de Contraordenações Laborais) e descrito o acompanhamento e observação feitos a cada serviço.

Nas considerações finais são referidas as principais conclusões suscitadas durante a realização do estágio, das quais destacamos a importância social que a ACT pode ter na prevenção e combate ao assédio moral nas relações de trabalho e a necessidade de esse combate dever ser executado, transversalmente, em todos os serviços e não só no serviço



inspetivo. Para além disso, foi possível perceber que a prevenção deve ser promovida juntamente com outros parceiros sociais.

## **Abstract**

This report is the result of the internship at the Mondego Local Center (Centro Local do Mondego – CLM)), one of the 32 decentralized services of the Authority for Working Conditions (Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT). The internship was held within the Master in Sociology and took place between February 20th and June 16th, 2017. The main competences of ACT are related with the control of compliance with labor standards in the field of private labor relations and promotion of occupational safety and health in all sectors of public and private activity.

Considering the mission and attributions of ACT, this internship was focused on the subject of work and employment, with a special focus on the issues of precariousness of labor relations that consequently increased intensity and amplitude of the emergence situations of moral harassment in work relations, the difficulty of reconciling work and family life and the exercise of the rights associated with parenting. The transversal influence of gender inequalities in the above mentioned problematics was permanently under focus.

The main objective of this internship was the acquisition of new knowledge and skills in the work context through the performance of activities relevant to the development of professional experience, and consolidation of knowledge obtained in the academic context.

The methodology consisted mainly in the research of reference documents, the direct observation of professional practices, the development of support and specialized tasks, participation in proposed activities, participant observation and documentary analysis. The logbook was an essential mean for recording information on daily activities and other relevant information.

With regard to the development of the internship, the various services in the Local Center of Mondego (Service for the Promotion of Safety, Hygiene and Health at Work; Information Service; Inspection Service and Service of Labor Disputes) monitoring and observation of each one are described.

In the final considerations are mentioned the main conclusions reached with the accomplishment of this internship. We highlight the social importance that the ACT can have in the prevention and fight against the moral harassment in the labor relations, since this fight must be carried out,

transversally, in all services and not only in the inspection service. It must be promoted together with the social partners.



## **1. Introdução**

O estágio teve lugar no Centro Local do Mondego (CLM) – Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). Iniciou-se no dia 20 de fevereiro de 2017 e terminou no dia 16 de junho de 2017, correspondendo a 560 horas de permanência na entidade de acolhimento. Decorreu durante o horário de trabalho diurno normal dos/as trabalhadores/as do CLM. O estágio foi realizado no âmbito do Mestrado em Sociologia e de acordo com o protocolo de colaboração entre a Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e a Autoridade para as Condições do Trabalho. E decorreu sob orientação da técnica superior: Dr.<sup>a</sup> Cecília Santos. Um dos objetivos do estágio visou promover uma articulação entre a formação recebida em contexto académico e a formação prática em contexto de trabalho. A primeira fase do estágio prendeu-se com a integração e a compreensão das relações informais estabelecidas tanto dentro como fora do CLM, bem como com a compreensão dos aspetos técnicos, sociais e culturais existentes neste serviço desconcentrado da ACT. Após o enquadramento institucional, as restantes fases do estágio disseram respeito à aquisição de conhecimentos e ao contato, inicialmente em regime de observação e posteriormente em regime de contexto de trabalho, com os serviços do CLM. Para além da supervisão da orientadora, acompanhei os funcionários e as funcionárias das várias áreas de atividade. No serviço informativo presencial que diz respeito à prestação de informações com vista ao esclarecimento dos/as intervenientes nas relações laborais acompanhei os/as técnicos/as superiores. Na atividade inspetiva, mais concretamente nas visitas inspetivas para a fiscalização do cumprimento das disposições legais, acompanhei os/as inspetores/as do trabalho. No serviço das Contraordenações Laborais que concerne aos procedimentos de instrução de um processo de contraordenação laboral acompanhei uma técnica superior. E no serviço de Promoção de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho relativo às atividades de prevenção dos riscos profissionais acompanhei uma técnica superior.

São poucos os trabalhos académicos e, em particular, na Sociologia que abordam o tema do assédio moral nas relações de trabalho. Os estudos já realizados sobre este tema, porém, indicam-nos que o número de pessoas a vivenciarem situações de assédio no trabalho é considerável e superior às médias europeias. A pertinência da escolha deste tema prende-se com a sua atualidade e urgência em debater, legislar e eliminar as situações de assédio no âmbito das relações laborais, até porque as consequências que a degradação das condições de trabalho acarretam “fazem-se sentir não apenas a nível individual, mas projetam-se na sociedade no seu conjunto” (Rebelo, 2017: 230).

A observação dos vários serviços, as conversas com os/as funcionários/as, a recolha de material estatístico, a recolha e análise documental sobre assédio moral no trabalho, a recolha de relatórios e estudos empíricos realizados em Portugal e da legislação produzida sobre este tema, a recolha de artigos publicados em jornais sobre o tema de modo a perceber o nível de destaque e visibilidade que lhe é dado e como é veiculado para a sociedade portuguesa, são destacados como os elementos importantes ao longo do estágio para redigir o presente relatório e compreender a complexidade do tema em questão.

A estrutura do relatório de estágio é constituída pelo enquadramento teórico conceptual que abrange os conceitos e as correntes teóricas mobilizáveis na operacionalização da análise da informação produzida. Fazem parte dele a secção sobre os *Processos de Flexibilização e Desregulamentação das Relações Laborais*, onde se elabora um balanço do que tem sido as principais transformações verificadas no trabalho e no emprego no que diz respeito às mudanças trazidas pela globalização e precarização. Nas secções sobre o *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, sobre a *Parentalidade e Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar* e sobre as *Desigualdades de Género nas Relações Laborais*, é feita uma reflexão sobre o impacto que essas transformações têm nas relações de trabalho e na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e como as desigualdades de género são perpetuadas no mercado de trabalho e no sistema de emprego. Transversal a todas estas abordagens, está também a preocupação de

entender o papel que a ACT e as organizações sindicais têm tido (*Papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e das Organizações Sindicais face às transformações em curso*). Fazem parte desta secção duas subsecções: *Papel da Autoridade para as Condições do Trabalho* e *Papel das Organizações Sindicais*. Por último, no enquadramento teórico encontramos, a secção sobre os *Desafios Comuns à ACT e ao Sindicalismo*.

Encontramos, ainda, ao longo do relatório dois capítulos em que é feita a apresentação detalhada dos objetivos e metodologia prosseguidos no estágio, bem assim como do contexto institucional e o ambiente em que este decorreu. Segue-se um capítulo dedicado à descrição das valências percorridas durante o estágio e a apresentação e interpretação de alguma informação produzida em função da observação e da participação nas atividades. Essas valências foram, em concreto, o *Serviço de Promoção de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*, *Serviço Informativo*, *Serviço Inspetivo* e *Serviço de Contraordenações Laborais*. Ao mesmo tempo que é feito o enquadramento destes vários serviços, vão sendo discutidas as problemáticas laborais com que estes lidam.

A fechar o trabalho, são feitas algumas considerações finais em torno do modo como os objetivos do estágio foram alcançados e de que modo eles se traduziram em aprendizagens pessoais e académicas.

## **2. Enquadramento Teórico Conceptual**

Tendo em conta a missão e as atribuições da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o estágio dirigiu-se à temática do trabalho e do emprego, com especial enfoque nas questões da precarização das relações laborais que conseqüentemente aumentam a intensidade e a amplitude do surgimento de situações de assédio moral nas relações de trabalho, da dificuldade de conciliação da vida profissional com a vida familiar e o exercício dos direitos associados à parentalidade. E, ainda, sobre a influência das desigualdades de género nas temáticas anteriormente referidas.

Apesar dos passos já dados nestas matérias, ainda há muito por realizar. A preocupação da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) com estas questões é relativamente recente. Só em 2012 é que intensificou a sua articulação com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Esta parceria assume expressão, sobretudo, através de ações e campanhas. A CITE deve remeter para a ACT queixas que lhe são dirigidas e que a ACT terá competência para proceder a visita inspetiva e, “se for o caso, levantar o auto contraordenacional” (Ferreira e Monteiro, 2013: 85).

No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras tomem conhecimento de direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade (CITE, 2016).

A par da globalização, da competitividade e da informalidade vem a flexibilização e a precarização das relações laborais. O que torna os/as trabalhadores/as mais desprotegidos/as, as suas relações laborais desprovidas de afetividade e mais suscetíveis a fenómenos de assédio moral nas relações de trabalho.

Durante o período de realização do estágio e de concretização do relatório, foi feito um acompanhamento da imprensa escrita nacional da qual foram recolhidas e lidas notícias sobre os temas desenvolvidos neste relatório. Essas notícias contêm, fundamentalmente, testemunhos de



peças que passaram por situações de assédio no trabalho, dão conta das diferentes propostas de lei de combate ao assédio no local de trabalho que foram discutidas pelos partidos políticos para reforçar juridicamente o combate ao assédio e divulgam casos de assédio moral em empresas bastante mediáticas.

Apesar de nos últimos meses este ter sido um tema bastante falado e discutido tanto na comunicação social como nas instâncias competentes para o seu combate, este não é um tema com muita visibilidade social em Portugal. Pese embora as graves consequências a nível físico e psicológico para as pessoas que vivenciam estas experiências e o facto de os números relativos a este fenómeno em Portugal serem elevados comparativamente às médias europeias. Existe uma discrepância entre as pessoas que se identificam como vivendo situações de assédio, o número de queixas formais apresentadas e o número de condenações. Num clima de precariedade e de individualização das relações laborais, as situações de assédio moral parecem ser “normais” e a denúncia é adiada por receio de perder o emprego ou que as situações de assédio se intensifiquem.

Para além dos argumentos já mencionados anteriormente, a pertinência deste tema tem que ver com a sua atualidade – o período de realização do estágio e produção do relatório de estágio coincidiu com uma altura em que foi discutida e aprovada (a 16 de agosto de 2017) a proposta que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio – e com o facto de serem raros os trabalhos empíricos que exploram estes temas junto da ACT.

De seguida iremos abordar os conceitos teóricos mais significativos nos domínios da problemática em estudo.

## **2.1. Processos de Flexibilização e Desregulamentação das Relações Laborais**

As relações entre trabalhadores/as e empregadores/as são cada vez mais assimétricas e precárias. A globalização influenciou e continua a influenciar essas mesmas relações. Vivemos num período em que a

economia é marcada pela globalização e por um ambiente de incerteza. Glória Rebelo (2017: 222) ilustra este período com o exemplo da “crise financeira internacional de 2007/2008 e o seu impacto na economia” e as transformações sociais que esta acarretou. No entanto, estas não são transformações que se tenham iniciado recentemente. Alguns/mas autores/as recuam aos anos 70/80 para nos darem conta do início destas transformações. António Casimiro Ferreira considera que as tendências para a flexibilização e desregulamentação das relações laborais foram marcadas pela crise económico-social e pelos processos de globalização a partir dos anos 70, em que os “três pilares estruturantes do mundo do trabalho: o Estado-Providência, o modelo clássico do direito do trabalho e os sistemas de relações laborais” (2005: 23) entraram em crise e se transformaram. Também, Sara Falcão Casaca corrobora com esta ideia. A percepção de que as mudanças laborais e o declínio dos direitos associados ao trabalho acentuaram-se a partir dos anos 80 devido à “globalização dos mercados”, aos princípios neoliberais, à “pressão para a desregulação laboral” e à competição entre países industrializados (2012: 263).

No centro destas alterações está a reconfiguração do mercado de trabalho. O desenvolvimento tecnológico alterou os processos produtivos e conduziu a uma “flexibilização das leis laborais por parte dos governos centrais e regionais” e a um “aumento das exigências de produtividade” por parte das entidades empregadoras (Morgado, 2017: 129). Estas mudanças não afetaram, no entanto, só o modo como o mercado de trabalho se apresenta, também trabalhadores/as viram as suas relações de trabalho alterar-se. Assiste-se a uma crescente pressão por parte das entidades empregadoras, à deterioração das relações laborais, ao aparecimento de novas formas de organização do trabalho e de relações contratuais atípicas, como são exemplo: os contratos de trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário, os contratos sazonais, o teletrabalho e o trabalho domiciliário (Ferreira, 2005: 23). Acresce que existe “um número crescente de trabalhadores que são supostos patrões de si próprios (*free-lancers* e *outsoucers*)” (Morgado, 2017: 129).

Num período marcado por trabalhos temporários, trabalhadores/as independentes, vínculos de emprego frágeis como os contratos a termo, também as relações interpessoais estabelecidas no local de trabalho são “passageiras, competitivas, e desprovidas de afetividade” (Morgado, 2017: 137).

De entre os diversos problemas que condicionam o mercado laboral português, Glória Rebelo destaca o “elevado nível de precariedade laboral”, considerando que as relações de trabalho em Portugal são condicionadas por dois tipos de precariedade: a “precariedade subjetiva” que tem a ver com o trabalho temporário, os contratos a tempo parcial e as contratações a termo; e a “precariedade objetiva” constatada através da diminuição do número de empresas e da “fragilidade financeira” do tecido empresarial português (Rebelo, 2017: 222).

A precariedade está relacionada com a falta de garantias e segurança referentes ao trabalho e ao emprego. Guy Standing enumera sete formas de garantia e de segurança das quais o precariado é desprovido: garantia de mercado de trabalho; garantia de vínculo de emprego; segurança no emprego no que respeita à oportunidade de ascensão profissional; segurança no trabalho relativamente à “proteção contra acidentes e doenças no trabalho através, por exemplo, de normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho”; “garantia de reprodução de habilidades”, que tem a ver com a autonomia no trabalho e o direito a formação; segurança ao nível dos rendimentos, através, por exemplo, do mecanismo de salário mínimo e rendimentos estáveis; e garantia de representação através de sindicatos, por exemplo (Standing, 2013: 28).

Ao aumento da precariedade no emprego alia-se a contratação individual (contratos de trabalho temporário e contratos a termo), a flexibilização dos tempos de trabalho e das modalidades de cessação dos contratos de trabalho e o decréscimo de representação sindical. Todas estas situações são suscetíveis de aumentar a possibilidade de desenvolvimento de situações de medo e de pressão no trabalho (Rebelo, 2017).

O ambiente de medo e de incerteza laboral, que se vive em muitas organizações, está relacionado com “piores indicadores de saúde mental”, devendo-se a situações de “insegurança contratual, emprego temporário, aumento da demanda laboral e da duração e organização do horário de trabalho” (Morgado, 2017: 134).

A conceção, gestão e organização do trabalho e o contexto económico e social do trabalho estão relacionados com os riscos psicossociais. Para além da precariedade e da insegurança do emprego, “as exigências elevadas e intensidade de trabalho, as exigências emocionais, a falta de autonomia” fazem parte dos riscos psicossociais (Barros, 2017: 142).

É da conjugação entre todos estes riscos que surgem “problemas de saúde relacionados com o trabalho”, como são, por exemplo, os problemas musculares (dores de costas, nos braços e nas pernas) e “de ordem psicossocial”, como o *stress* laboral, o “assédio moral e outras formas de violência no trabalho” (Ferreira, 2005: 95). No entender de A. C. Ferreira há discrepância entre novos e velhos riscos profissionais, pois, “apesar das inúmeras notícias e estudos corroborarem a existência de graves problemas de assédio moral e de outras formas de violência no trabalho, são escassas as ações intentadas a propósito destes fenómenos sociolaborais” (Ferreira, 2005: 95). Apesar de os Tribunais de Trabalho decidirem sobre problemas de assédio moral e de inocupação, a sua mobilização é maior no “que convencionalmente se designa por «velhos riscos profissionais»” (Ferreira, 2005: 95).

## **2.2. Assédio Moral nas Relações de Trabalho**

Com a adoção da Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1958) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão iniciam-se em 1958 as preocupações com estas matérias (Ferreira e Múrias, coords., *et al.*, 2016: 12). Pese embora este fenómeno ter ainda pouca visibilidade em Portugal, são elevadas as consequências negativas para a saúde física e psíquica das pessoas que passam por experiências de assédio moral no local de trabalho.

O assédio moral nas relações de trabalho só foi introduzido explicitamente no Código do Trabalho (CT) em 2003 e depois alterado em 2009. Contudo, a nível internacional este fenómeno de maldade e perversidade dos comportamentos em algumas relações de trabalho começou a ser conhecido e estudado a partir dos anos 1980 e com especial enfoque para o desenvolvimento de pesquisas nos anos 1990 (Torres *et al.*, 2016: 2).

A precarização e degradação das relações laborais têm contribuído para aumentar o assédio moral no trabalho. É nesse sentido que organizações internacionais como a OIT têm vindo a mobilizar entidades empregadoras, sindicatos e instituições públicas como a ACT para dar visibilidade, prevenir e combater o assédio moral nas relações de trabalho (Torres *et al.*, 2016: 2).

A prática de assédio está prevista e proibida no artigo 29.º do Código do Trabalho (CT). Este artigo proíbe o assédio e classifica-o de contraordenação muito grave. O assédio é definido como “o comportamento indesejado”, baseado em fatores 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. (artigo 29.º, n.º 1, do CT).

O assédio moral pode incluir a violência física e/ou psicológica, podendo “consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, com o intuito de “diminuir a autoestima” e pôr em causa a vinculação do/a trabalhador/a ao posto de trabalho (CITE, 2013: 5).

O assédio moral pode ter traços comuns com conflitos pontuais que resultam das relações laborais, mas o que o distancia desses conflitos é sobretudo a intencionalidade, a sistematização e a frequência. Bem diferente dos conflitos esporádicos ou isolados (ainda que possam constituir crime) ocorridos em meio laboral.

Pode ser classificada como assédio moral uma situação que tenha as seguintes características: consiste num processo; é um conjunto “encadeado de atos e condutas, de forma reiterada”; tem uma

intencionalidade, pois pretende “atingir a dignidade” do/a trabalhador/a e a “deterioração da sua integridade moral e física”; é um comportamento sistemático”; e surge de um “aproveitamento da debilidade ou fragilidade” do/a trabalhador/a, quer seja pela “sua posição profissional hierarquicamente inferior” ou pela “precariedade” do seu “vínculo laboral”.

Destacamos alguns comportamentos classificados como práticas de assédio moral no trabalho: “desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos; promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados”; promover sistematicamente situações de *stress* de forma a levar o/a trabalhador/a ao descontrolo; fazer recorrentemente “ameaças de despedimento”; “pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;” “falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas”; “não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao/a trabalhador/a – falta de ocupação efetiva” (inocupação); “transferir o/a trabalhador/a de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento;” fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos”, etc. (CITE, 2013: 13).

Estas práticas podem atingir qualquer pessoa, em qualquer posto de trabalho (CITE, 2013: 9), e também podem ser levadas a cabo por qualquer pessoa que tenha acesso ao local de trabalho, com especial destaque para “superiores hierárquicos, diretos e indiretos e colegas de trabalho” (CITE, 2013: 10).

Mesmo quando não é denunciado ou assumido, o assédio moral nas relações de trabalho tem impacto a vários níveis. Ao nível dos/as trabalhadores/as que vivenciam o assédio moral, uma vez que ficam fragilizados/as, aumentando, assim, a desmotivação perante o trabalho, a insatisfação profissional, a ineficiência laboral e a probabilidade de desvinculação ao posto de trabalho. Em algumas situações, os/as trabalhadores/as despedem-se ou ficam de baixa, tendo em conta que o assédio moral pode conduzir a problemas de saúde como ansiedade, depressão, problemas digestivos, etc. (CITE, 2013). Ao nível das entidades empregadoras, este fenómeno origina uma maior rotatividade

de trabalhadores/as, um aumento do absentismo e redução da produtividade. A um nível macro, o assédio moral nas relações de trabalho acarreta custos para o sistema de segurança social e serviço nacional de saúde, pois aumentam o número de baixas pagas pelo sistema de segurança social e as consultas de saúde mental e outras (CITE, 2013).

**Quadro 1 - Procedimentos inspetivos coercivos no âmbito das relações de trabalho, em matéria de igualdade e não discriminação, 2010-2015 - ACT**

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Igualdade e não discriminação	N.º	73	58	56	81	37	18
Assédio sexual	N.º	18 <sup>(2)</sup>	21 <sup>(2)</sup>	22 <sup>(2)</sup>	23 <sup>(2)</sup>	0	0
Assédio moral						17	12
Assédio sexual / moral	% <sup>(1)</sup>	24,7	36,2	27,2	28,4	45,9	66,7

Fonte: Livro Verde sobre as Relações Laborais – 2016

Este quadro, incluído no *Livro Verde sobre as Relações Laborais – 2016*, apresenta os procedimentos inspetivos coercivos no âmbito das relações de trabalho, em matéria de igualdade e não discriminação, no período entre 2010 e 2015. Como podemos observar o quadro apresenta um baixo número de procedimentos relacionados com assédio moral. O que parece indicar, à primeira vista, que o fenómeno do assédio é de incidência reduzida (Dray, coord., *et al.*, 2016).

**Quadro 2 - N.º de queixas entradas na CITE, por motivo de assédio: 2010 - 2015**

	Assédio sexual	Assédio moral	Assédio sexual e moral	Total
2010	4	4	1	9
2011	1	0	0	1
2012	2	6	1	9
2013	3	3	2	8
2014	1	5	0	6
2015	1	8	0	9
Total	12	28	4	44

Fonte: Livro Verde sobre as Relações Laborais – 2016

Também, neste outro quadro extraído da mesma fonte, sobre o número de queixas entradas na CITE, por motivo de assédio entre os anos 2010 e 2016, pode constatar-se que o número de queixas entradas na

CITE em matéria de assédio moral é pouco significativo (Dray, coord., *et al.*, 2016). No entanto, outras fontes indicam-nos que o assédio moral nas relações de trabalho é um problema de maior escala. Segundo o estudo “Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal”, realizado por Anália Torres *et al.* (2016), verificou-se que, em 2015, ao longo da sua vida profissional, 16,5% da população ativa portuguesa já vivenciou uma situação de assédio moral. Sendo que 16,7% das mulheres já viveram uma “situação de assédio moral contra 15,9% de homens” (Torres *et al.*, 2016: 6). Neste mesmo estudo é referido que em Portugal os números são muito elevados quando comparados com a média em outros países da Europa. As situações de assédio moral no trabalho reportadas como mais frequentes em Portugal têm que ver com a intimidação (48,1%) e a perseguição profissional (46,5%) (Torres *et al.*, 2016: 19). “Ser sistematicamente alvo de situações de *stress* com o objetivo de o/a levar ao descontrolo” é a situação de assédio moral mais frequente, quer para mulheres (41,8%) quer para homens (38,2%). Por seu turno, 31,3% das mulheres e 27% dos homens revelou “ter sido alvo de desvalorização sistemática do seu trabalho” (Torres *et al.*, 2016: 20). “Os/As superiores hierárquicos e as chefias diretas” são indicados como “os/as principais autores/as das situações de assédio moral no local de trabalho em Portugal” (Torres *et al.*, 2016: 21). Relativamente aos vínculos profissionais de quem vivencia situações de assédio moral no local de trabalho, estes são “marcados pela precariedade”, pois a maioria das mulheres e dos homens têm “contratos a termo certo (48,8% dos homens; 52,3% das mulheres)” (Torres *et al.*, 2016: 21). Muitas destas situações de assédio moral nas relações de trabalho são formal e estatisticamente desconhecidas, porque as pessoas que as vivenciam suportam-nas de forma passiva:

Quando questionados/as sobre a reação que tiveram perante a situação de assédio moral ocorrida no local de trabalho, mulheres e homens apresentam um padrão relativamente semelhante. Entre as mulheres e os homens vítimas de assédio moral o tipo de reação mais comum foi ter ficado à espera que a situação não se voltasse a repetir: 42,7% no caso dos homens e 40,9% no caso das mulheres. Outra forma de reação comum é



marcada pela passividade: 22,1% das mulheres e 21,3% dos homens afirma nada ter feito.” (Torres *et al.*, 2016: 27).

Estas reações são condicionadas pelo medo de sofrerem consequências a nível profissional, como serem despedidos/as (Torres *et al.*, 2016: 27). Este é, também, um dos fatores pelo qual é difícil arranjar testemunhas. As outras pessoas envolvidas nas relações laborais e que presenciam, diariamente, as práticas têm medo de retaliações por irem depor (Fialho, 2017: 166). É, por isso, que as situações de assédio moral têm tanto impacto na saúde mental dos/as trabalhadores. Pois, recaindo sobre eles/as todo o encargo de provarem as práticas que vivenciam, sentem-se injustiçadas pela dificuldade de comprovar tais factos “junto das entidades competentes” (Morgado, 2017: 137).

### **2.3. Parentalidade e Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar**

A legislação tem um papel importante na promoção dos direitos associados à conciliação do trabalho com a vida familiar, em particular na parentalidade. No artigo 33.º do Código do Trabalho está disposto que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes” e trabalhadores e trabalhadoras “têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”.

Desde 1 de setembro de 2015, com a lei n.º120, que a entidade empregadora tem a obrigatoriedade de informar os seus trabalhadores e as suas trabalhadoras sobre a legislação referente ao direito de parentalidade e aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação (Informação disponível no *site* da ACT).

Em 20 de setembro de 1979 entrou em vigor a Lei n.º 3920/79, também chamada “Lei da Igualdade” (Ferreira, 2012a: 23). Com esta Lei foram transpostas para a legislação nacional duas diretivas internacionais relativas à promoção de igualdade entre ambos os sexos no emprego. Uma diretiva relativa à igualdade salarial e outra “relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção

profissionais e às condições de trabalho” (Ferreira, 2012a: 25). A “Lei da Igualdade” promove “a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional”; “a proteção dos direitos associados à maternidade e à paternidade” e “a conciliação da vida profissional e familiar” (Ferreira, 2012b: 178).

“Com o propósito de contribuir para a conciliação da vida familiar com a vida profissional” foram introduzidas alterações ao CT de 2003 e posteriormente ao de 2009 (Dray, coord., *et al.*, 2016: 258). A revisão do CT em 2009, no que respeita a estas matérias, trouxe novos mecanismos facilitadores da conciliação do trabalho com a família, como seja o impulso para a partilha do gozo da licença de parentalidade, “alargando a sua duração e combinando maiores incentivos (subsídios parentais iniciais e subsídios parentais alargados) à partilha das licenças entre pais e mães” (CITE, 2016: 69).

Neste contexto, as “campanhas públicas de promoção dos direitos dos pais trabalhadores e desconstrução de estereótipos de género” foram, também, fundamentais (Dray, coord., *et al.*, 2016: 259).

A proteção da parentalidade, no domínio laboral, faz-se no essencial através de normas que consagram regras de ausência justificada ao trabalho, através de *licenças, faltas e dispensas* (artigos 37.º a 53.º do CT); normas relativas ao *tempo de trabalho*, que consagram regimes especiais quanto ao trabalho a tempo parcial, à flexibilidade de horários, ao trabalho suplementar e ao trabalho no período noturno (artigos 54.º a 60.º do CT); normas relativas à *reinserção profissional* (artigo 61.º do CT); e normas relativas à proteção da *segurança e saúde* da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 62.º do CT) (Dray, coord. *et al.*, 2016: 258).

As licenças que constam no CT são de diversos tipos: “Licença em situação de risco clínico durante a gravidez; Licença por interrupção de gravidez; Licença parental; Licença por adoção; Licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.” (Dray, coord., *et al.*, 2016: 258).

A partilha de licença parental por parte dos pais trabalhadores mostra uma contínua adesão. Esta passou de 0,5% em 2005 para 32,3% em 2015 (CITE, 2016). No entanto, as estatísticas continuam a mostrar

que as mulheres usufruem mais frequentemente das licenças e de licenças de maior duração que os homens (Ferreira e Monteiro, 2013: 58).

Os problemas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar continuam a persistir. Mesmo após os progressos já alcançados através da legislação e de políticas públicas. A realidade dos horários de trabalho tem implicações na organização do quotidiano de quem trabalha e coloca desafios consideráveis em termos das estratégias de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Este é um dos aspetos que mais gera insatisfação laboral.

A conciliação do trabalho com a vida familiar é encarada “como um assunto essencialmente privado, ou quanto muito requerendo a intervenção do Estado”, mas dispensando a responsabilidade da entidade empregadora (Ferreira e Monteiro, 2013: 130). É por isso que em medidas como a melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, a proteção da parentalidade, medidas de reforço da garantia de não discriminação em situações de particular fragilidade de trabalhadoras (gravidez, amamentação) e em matéria de situações precárias como os contratos a prazo e de *outsourcing*, existem, ainda, “*áreas brancas* da negociação coletiva, isto é, áreas sem projeção, ou sem expressão, ou sem a expressão devida, nas convenções coletivas” (Ferreira e Monteiro, 2013: 94).

Alterar a forma de pensar a relação existente entre a conciliação do trabalho com a família e repensar a cultura existente na maior parte das organizações na persecução de valores competitivos e individualistas será um dos passos para a realização efetiva dos direitos associados à parentalidade e à conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar (Santos, 2012: 131). Um dos indicadores dessa dificuldade é-nos dada pela possibilidade de tirar uma ou duas horas durante o período normal de trabalho para tratar de assuntos familiares ou pessoais que “é superior para os homens trabalhadores (cerca de 42%) do que para as mulheres trabalhadoras (cerca de 37,7%) ” (Leite; Almeida; Vais e Ferreira, coords., *et al.*, 2016: 11). Devido às diferenças na distribuição das tarefas domésticas não remuneradas e na prestação de cuidados aos membros da família, com as quais as mulheres trabalhadoras despendem mais tempo,

estas acabam por dedicar menos horas às atividades remuneradas (Leite; Almeida; Vais e Ferreira, coords., *et al.*, 2016: 11). Em consequência, são as mulheres trabalhadoras as mais penalizadas quer ao nível das funções e remunerações, quer no que respeita à progressão na carreira, que, além disso, com maior frequência interrompem “a carreira profissional por razões familiares (como a prestação de cuidados a filhos menores e a idosos) ou relacionadas com gravidez ou uso de licença parental.” (Leite; Almeida; Vais e Ferreira, coords., *et al.*, 2016: 11). “As expectativas, práticas e simbologias associadas à esfera pública e privada” (Silva, 2012: 296) e o “pressuposto cultural de que os cuidados a prestar à família são uma prioridade da mulher” (Santos, 2012: 132), levam a que as entidades empregadoras continuem a “acreditar nos estereótipos sexuais que pressupõem invariavelmente uma maior orientação das mulheres para a família e dos homens para o trabalho” (Santos, 2012: 117).

Em resultado destas práticas e estereótipos, as mulheres enfrentam maiores desafios para conciliar o trabalho e a vida familiar.

#### **2.4. Desigualdades de Género nas Relações Laborais**

Parece-nos pertinente incluir o tema das desigualdades de género nas relações laborais, no sentido em que as relações sociais de sexo e, consequentemente, os processos de discriminação baseados nestas são transversais a todas as esferas da vida das mulheres, sendo que o trabalho e o emprego não são exceção (Ferreira, 2012a: 294). Compreender estas questões ajuda-nos a ter uma maior perceção quanto ao facto de os números associados ao assédio moral no trabalho e às questões da dificuldade da conciliação do trabalho com a vida familiar serem superiores para mulheres trabalhadoras.

Joan Acker (2009) tem perspetivado sobre o carácter sexualizado das estruturas de organização do trabalho e emprego. Segundo a autora as estruturas organizacionais não são neutras em relação ao género. Pelo contrário, a hierarquia e a gestão é moldada para continuar a reproduzir a segregação de género dentro das organizações. Para a autora, as

organizações são uma arena de disseminação cultural e de reprodução dos estereótipos de género (Acker, 2009). A estrutura do mercado de trabalho, as relações no local de trabalho e o controlo do processo de trabalho é afetado pelos símbolos de género, processos de identidade de género e desigualdades materiais entre mulheres e homens (Acker, 1990). Na perspetiva da autora, as organizações são “sexualizadas” porque apresentam “regimes de desigualdade”. Justifica esses “regimes de desigualdade” a partir de vários processos ao nível simbólico, ao nível das normas, das práticas organizacionais e ao nível da interação quotidiana, nos quais as relações sociais de género produzem uma série de divisões segundo o sexo nas organizações e no contexto laboral. A autora usa o conceito de “regimes de desigualdade” para definir o conjunto de práticas e processos que levam à perpetuação das desigualdades em todas as organizações de trabalho. O género é socialmente construído sobre as diferenças entre homens e mulheres e as crenças e identidades que suportam as diferenças e desigualdades, que estão presentes em todas as organizações (Acker, 2009). As representações dos papéis masculinos e femininos vão reproduzindo e acentuando as desigualdades, ao mesmo tempo que definem e articulam as relações de poder (Acker, 2009).

A segregação de género tem exatamente que ver com as representações dos papéis masculinos e femininos que definem estereótipos. Como, por exemplo, quando se diz que as mulheres têm uma maior aptidão para profissões associadas ao cuidado e aos serviços e os homens para as associadas à força física como a construção civil.

No “Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional” referente ao ano 2015 e produzido pela CITE (2016), encontramos dados relativos à segregação do mercado de trabalho em função do género. Tal como constatado em 2014, em 2015 as atividades mais feminizadas são: “*famílias com empregados e pessoal doméstico*” (97%); “*saúde humana e apoio social*” (83,5%); “*educação*” (76,3%); “*outras atividades de serviços*” (74,4%); “*atividades imobiliárias*” (60,6%) “*alojamento, restauração e similares*” (58,2%), e “*atividades de consultoria,*

*científica, técnica e similares*” (54,3%) (CITE, 2016: 41). Os homens estão presentes, sobretudo, na construção civil “ (93,2%) ”, nas “*indústrias extrativas*” (87,9%); de “*transportes e armazenagem*” (80,3%); “*captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição*” (79,9%), e da “*eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio*” (68,8%) (CITE, 2016: 41).

A existência de desigualdades de género nas estruturas de organização do trabalho e do emprego é evidenciada pela persistência de problemas na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. E “as diferenças de género continuam a ser significativas, tanto no trabalho como na vida fora dele” (CITE, 2016: 60).

A conciliação do trabalho com a vida familiar “é um dos eixos fundamentais da política de promoção da igualdade entre mulheres e homens ao nível da sua participação laboral, das possibilidades de realização profissional, pessoal e familiar e também do envolvimento equitativo nas responsabilidades familiares” (CITE, 2016: 60).

## **2.5. Papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e das Organizações Sindicais face às transformações em curso**

As entidades públicas como a ACT e as organizações sindicais têm responsabilidade e um papel preponderante na intervenção nas transformações desencadeadas no mundo laboral.

### *2.5.1. Papel da Autoridade para as Condições do Trabalho*

Como já vimos na primeira secção deste enquadramento teórico, a globalização alterou os métodos de produção, os riscos que trabalhadores/as enfrentam (entre os quais, os riscos psicossociais), trouxe precariedade, mudanças tecnológicas rápidas e forte concorrência. Face ao exposto, mais que nunca, uma das missões mais prementes da ACT terá de ser a promoção de trabalho digno para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

A “globalização coloca muitos desafios ao mundo do trabalho” e estes apontam para novas realidades. Esses desafios são: “as pressões do mercado, a competitividade, os ritmos de trabalho intensivo, os

ajustamentos da oferta à procura, as novas tecnologias e substâncias, a subcontratação e o aparecimento de novos tipos de relações laborais.” (ACT, 2008: 28).

Os padrões de emprego mudaram e a inspeção do trabalho enfrenta, por isso, desafios significativos. “Com a fragmentação e privatização das indústrias tradicionais e o recurso crescente à subcontratação e também à economia informal, os métodos tradicionais de inspeção já não atingem um número” tão elevado de trabalhadores/as (ACT, 2009: 9). Contudo, a proteção dos/as trabalhadores/as continua a ser uma missão essencial. As tarefas que os/as inspetores/as do trabalho enfrentam estão a tornar-se cada vez mais complexas, tal como sucede com as condições de trabalho e as situações vivenciadas por trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho (ACT, 2008: 28): “A pressão crescente e a correspondente exposição à tensão psicológica (*stress*) dão origem ao desenvolvimento e disseminação de doenças e problemas relacionados com o trabalho”, entre os quais a dificuldade de conciliação do trabalho com a vida familiar, como vimos numa das seções anteriores (ACT, 2008: 2).

Desde 2002, que a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) alerta sobre “a exposição a situações de assédio moral e discriminação justificarem sintomas de ansiedade, depressão e perturbações músculo-esqueléticas” (Barros, 2017: 148). Os trabalhadores e trabalhadoras que “estão numa situação de insegurança no emprego e condições de trabalho precárias têm mais do dobro da probabilidade de relatar um baixo nível de saúde mental” (Barros, 2017: 148). Os desafios que a ACT enfrenta encontram-se em todas as suas valências, desde a informação à sanção, passando pela promoção de segurança e saúde no trabalho.

A Reforma Laboral de 2008/2009 (na qual se fez uma revisão do Código do Trabalho em 2009) veio flexibilizar a lei do trabalho. Essa flexibilização foi acentuada pela reforma de 2011/2014: “Grande parte das medidas consagradas em 2012 incidiram na redução de procedimentos à ACT” (Rebelo, 2017: 233). No que diz respeito às comunicações à ACT e à fiscalização das condições de trabalho “foram

adotadas cinco medidas”: Foi eliminada a obrigatoriedade do envio do regulamento de empresa; foi aligeirado o conteúdo das comunicações que incluem os deveres do empregador; o deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de descanso; foi eliminada a obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho e foi eliminada a obrigatoriedade do envio do acordo de isenção de horário (Rebelo, 2017: 233). Ora,

...ante uma lei cada vez mais indeterminada e dúbia – muito flexível quanto a procedimentos de controlo (...) o propósito de fiscalizar o cumprimento efetivo da legislação nacional [torna-se mais complexo. E assim,] aumentam os desafios à eficácia efetiva – no plano da fiscalização das condições de trabalho – da ação inspetiva” (Rebelo, 2017: 231).

A ACT assume um papel preponderante na garantia de cidadania nas relações laborais, mas “vai crescendo a perceção de um maior incumprimento laboral” (Rebelo, 2017: 231).

Como apoio à sua tarefa, a ACT deve colmatar a fraca literacia dos direitos laborais que os/as trabalhadores/as e as entidades empregadoras têm, intervindo na difusão de informação, numa fiscalização mais intensa da legalidade das situações de contrato de trabalho atípico e assegurar o cumprimento da legislação que promove boas condições e relações de trabalho (Ferreira, 2005).

### 2.5.2. *Papel das Organizações Sindicais*

O trabalho é e continua a ser uma “fonte de reconhecimento, retribuição, integração social ou identidade” (Costa, 2017: 241). O papel das organizações sindicais é fundamental para a garantia destes direitos, sejam eles individuais ou coletivos. Estas organizações “apresentam um carácter voluntário, profissional e de defesa de interesses” (Costa, 2017: 243). Os sindicatos têm como principal missão a proteção dos/as trabalhadores/as e a prossecução da defesa de trabalhos dignos.

Hermes Costa define três funções dos sindicatos: “uma função *democrática* (dar a palavra na vida profissional a quem trabalha ou pretende trabalhar), *económica* (luta por melhorias salariais) e *social* (de busca de integração na sociedade do conjunto de pessoas desejosas de trabalhar) ” (Costa, 2017: 244). Estas funções dos sindicatos dão expressão às suas missões:



uma missão de *denúncia* (de contrapoder) face aos atropelos laborais e que, no fundo, esteve na génese do sindicalismo; uma missão de *organização* (recrutamento), associada à necessidade de trazer mais associados e de reforçar a representatividade do sindicalismo; uma missão de *reconhecimento* (visibilidade), baseada em campanhas e formas de luta (Costa, 2017: 244).

Os sindicatos necessitam de um reforço organizacional não só dos/as trabalhadores/as do mercado formal mas de outros grupos mais vulneráveis como: trabalhadores/as precários/as e desempregados/as. No entanto, quando os/as trabalhadores/as têm relações laborais “instáveis e precárias a atitude face aos sindicatos revela-se mais dúbia ou temerosa” (Costa, 2017: 250). Pois, muitos/as trabalhadores/as receiam que a “vinculação ao sindicato seja sinónimo de perseguição patronal e perda de emprego” (Costa, 2017: 250).

“A incorporação, no seio das organizações sindicais, de mais jovens e mais mulheres como forma de se renovarem tanto “para dentro” (na organização) como “para fora” (na imagem que criam na opinião pública) são elementos” fundamentais (Costa, 2017: 251). Assim, os sindicatos devem, para além de aumentar a sua atratividade, recuperar a contratação coletiva, que é um importante instrumento regulador, por exemplo, em matérias de índole discriminatória (Ferreira, 2005).

Os sindicatos têm, com efeito, uma missão muito importante: a denúncia. E têm um papel potenciador da luta contra o assédio moral no trabalho através da difusão de informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências e sanções junto de trabalhadores/as e entidades empregadoras e de promoção de ações de formação sobre prevenção de assédio no local de trabalho (CITE, 2013).

### 2.5.3. *Desafios Comuns à ACT e ao Sindicalismo*

Segundo Hermes Costa, existem preocupações comuns e complementares, tanto no “papel regulador da atividade inspetiva conduzido pela Autoridade para as Condições do Trabalho” como no papel das organizações sindicais (Costa, 2017: 241). O autor enumera quatro desses desafios (Costa, 2017: 244). O primeiro – o desafio da *cobertura de novas formas e condições de trabalho* – resulta da transição de uma inspeção tradicional (relações de trabalho subordinado) para uma

inspeção que abarque as formas atípicas de emprego. Também os sindicatos estão mais preparados para a defesa de trabalhadores/as inseridos/as no mercado formal de trabalho e devem despertar para outros grupos como os/as trabalhadores/as precários/as. O segundo desafio – o desafio da *diversificação cooperativa* – decorre da necessidade de cooperação efetiva entre “organizações, associações, movimentos, comunidades de peritos, entre outros. O terceiro desafio – da *gestão de tensões interorganizacionais* – diz respeito à gestão de focos de tensão entre sindicatos e a ACT. E o quarto, e último, – da *autoreflexibilidade*, segundo o qual importa perceber em que medida a ACT (mais atuante nas relações laborais privadas) “poderia interferir de modo mais ativo na vigilância sobre as condições de trabalho e no quadro de relações laborais reguladas pelo próprio setor público” e em que medida o sindicalismo “(com maior expressão no setor público) poderia atender (...) a preocupações geradas a partir de relações laborais privadas, onde a insegurança, a instabilidade e até o medo são frequentes” (Costa, 2017: 247). Relativamente a este último *desafio*, importa mencionarmos que o sindicalismo tem, tradicionalmente, mais expressão no setor público devido à diminuição dos setores da indústria e ao aumento do número de trabalhadores/as no setor dos serviços, fundamentalmente no setor público da administração central e local (Dias, 2011).

Outros autores/as como Virgínia Ferreira (2012b) e Casimiro Ferreira (2005) também consideram a potencialidade da ACT e dos sindicatos para desenvolverem estratégias de intervenção nas relações laborais. ACT, entidades empregadoras e sindicatos devem tornar-se parceiros estratégicos e colocar em prática as suas ações e responsabilidades de forma a reclamar e defender os direitos de trabalhadores e de trabalhadoras. Numa fase em que é necessário que os sindicatos criem “abordagens novas e inovadoras” para proteger os/as trabalhadores/as das relações atípicas de trabalho (OIT, 2008: 21), o diálogo social constitui-se como “um dos pilares essenciais da regulação das relações de trabalho”. Pois, cria espaço “para que representantes

governamentais e dos parceiros sociais possam ouvir-se, apresentar e discutir soluções (Ferreira e Monteiro, 2013: 143).

Nas seções seguintes são apresentados os elementos relativos à experiência de estágio, como os objetivos, a apresentação da entidade na qual decorreu o estágio e os dados empíricos com os quais se relacionam as questões teóricas anteriormente apresentadas.

### **3. Objetivos e Contexto do Estágio**

Neste capítulo procuro sintetizar os objetivos de caráter pessoal e profissional a que me propus desenvolver durante o período de estágio. O estágio no âmbito do Mestrado permite uma articulação entre os conhecimentos adquiridos ao longo do percurso académico com o contexto laboral. Um dos objetivos centrais do estágio foi a aquisição de novos conhecimentos e competências em contexto de trabalho através da possibilidade de desempenhar um conjunto de atividades relevantes para o desenvolvimento de experiência profissional. E a consolidação das competências adquiridas durante a formação académica, completando-a com a experiência em contexto de trabalho.

Apresento de seguida os objetivos gerais que penso ter cumprido com a realização do estágio: ter uma atitude pró-ativa e de iniciativa; participar em todas as tarefas propostas; desenvolver a capacidade de relacionamento interpessoal, interagindo com os/as colegas; consolidar e, se possível, aplicar nas tarefas inerentes ao estágio as competências adquiridas durante o percurso académico; desenvolver a capacidade de trabalhar numa equipa multidisciplinar, interagindo com outros/as técnicos/as de diversas formações profissionais; compreender de que forma a minha área de formação em Sociologia se aplica à missão e atribuições da ACT, de forma a maximizar esta articulação; conhecer, de forma geral, os setores de trabalho do serviço desconcentrado da ACT em Coimbra, destacando os serviços informativo, inspetivo e de contraordenações laborais; perceber como a Sociologia se pode aplicar à realidade prática, compreendendo como as diferentes teorias aprendidas em contexto académico podem ser aplicadas numa determinada área profissional; e compreender de que forma é que as questões teóricas sobre o assédio laboral são observáveis na sua transposição para casos práticos.

Durante todo o estágio houve articulação entre mim e a supervisora que me acompanhou no CLM, Dr.<sup>a</sup> Cecília Santos, bem como com professora orientadora: Doutora Virgínia Ferreira.

Ao longo do estágio foi necessária a pesquisa de documentos de referência e de documentação específica para servirem de auxílio e orientação ao estágio. Para isso, pesquisei documentos específicos sobre a entidade de acolhimento, relatórios de estágio nesta área e com a mesma problemática de forma a estar familiarizada com o tema. As atividades desenvolvidas incluíram, sobretudo, a observação direta das práticas profissionais, participação nas atividades diariamente propostas, a realização de tarefas de apoio e a execução de tarefas especializadas, observação participante e análise documental de modo a familiarizar-me com as técnicas e linguagens utilizadas na entidade de acolhimento. O diário de bordo foi um elemento-chave uma vez que serviu de suporte e registo de informação detalhada das atividades realizadas diariamente e de outras informações pertinentes. A observação incidiu sobre os espaços, as práticas, as interações, os eventos, os processos e as pessoas.

### **3.1. Apresentação da Entidade de Acolhimento**

Em Portugal, a segurança e saúde no trabalho e a inspeção das condições de trabalho obedeceram a uma evolução institucional e legal. Surgiu, desde o final do século XIX, a consciência da necessidade de uma intervenção do Estado na organização das relações de trabalho. Os primeiros Decretos sobre a matéria da inspeção das condições de trabalho são datados de 14 de abril de 1891 e de 16 de março de 1893. Com a Lei nº 494 de 16 de março de 1916 é criado o Ministério do Trabalho e Previdência Social e com ele a organização, pela primeira vez, de um serviço de higiene e segurança.

Em 1913, com a Lei nº 83 de 24 de julho, regulamenta-se a responsabilidade da entidade empregadora pelo risco de acidente de trabalho. A regulamentação da inspeção das condições do trabalho em Portugal, assim como a legislação produzida noutras matérias, é fruto da transposição de inúmeras diretivas internacionais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem tido um papel normativo muito importante a nível internacional no que respeita às

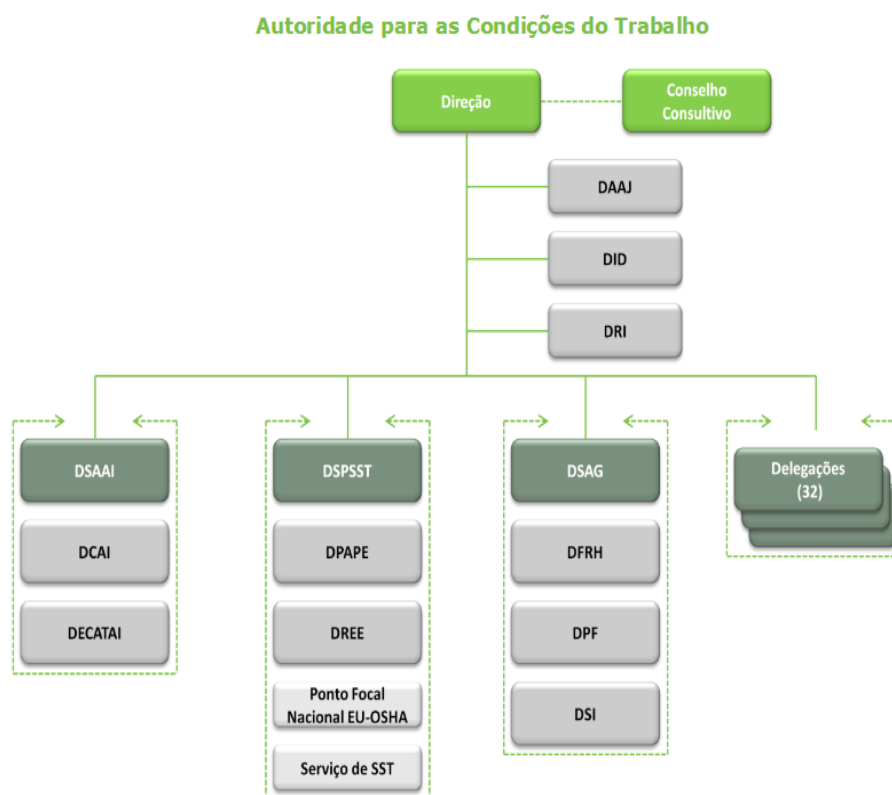
questões relacionadas com o trabalho. Esta Organização, da qual Portugal é membro fundador, foi criada, em 1919, através de um diploma constitutivo após o fim da 1.ª Guerra Mundial. Um dos objetivos iniciais destes instrumentos normativos internacionais foi assegurar a legislação e o respeito pela mesma através de um sistema de inspeção do trabalho, o qual deveria existir em todos os estados-membros da OIT. Tendo em conta os princípios da OIT, esse sistema deve assegurar, a nível mundial, a proteção dos/as trabalhadores/as e as garantias mínimas no que respeita às condições de trabalho (Inspeção Geral do Trabalho, 2005). Em 1974, no pós-25 de Abril, é criado o Ministério do Trabalho juntamente com a Secretaria de Estado da Emigração e a Secretaria de Estado do Trabalho. O Ministério do Trabalho é reestruturado em 1978 e é criada a Direção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho (DGHST). Este departamento tinha exclusivamente atribuições na área da higiene e segurança do trabalho. Em 1993 é criado o Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT). A Direção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho é extinta e os respetivos serviços integrados neste novo Instituto, tendo sido criado uma Direção de Serviços de Prevenção de Riscos Profissionais. A Inspeção-Geral do Trabalho, embora integrada na estrutura do IDICT, mantém autonomia técnica e de decisão face a este. Em 2004, sucede ao IDICT o Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (ISHST). A Inspeção-Geral do Trabalho mantém, como anteriormente, a sua autonomia.

A extinção do Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e da Inspeção-Geral do Trabalho conduz à criação da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a 28 de setembro de 2007. A nova entidade integra as competências e atribuições de ambos os organismos extintos. A ACT surge da reforma da Administração Pública, isto é, foi criada no âmbito do Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE) com vista a modernizar e otimizar o funcionamento da Administração Pública. Este é um serviço público tutelado pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, integra a administração direta do Estado e é dotado de autonomia administrativa. Este serviço tem competências de controlo do

cumprimento das normas laborais no âmbito das relações laborais privadas e de promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os setores de atividade públicos e privados. Os serviços centrais da ACT estão sediados em Lisboa e esta possui, por todo o território continental, 32 unidades orgânicas desconcentradas. As unidades orgânicas desconcentradas prosseguem as atividades de inspeção do trabalho e de promoção da segurança e saúde no trabalho e visam garantir a proximidade relativamente aos destinatários da sua ação. A ACT, em termos orgânicos, é dirigida pelo inspetor-geral, coadjuvado por dois subinspetores-gerais e dispõe, ainda, de um conselho consultivo para a promoção da segurança e saúde no trabalho. O Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho apoia a Autoridade para as Condições do Trabalho no exercício das suas competências em matéria de segurança e saúde no trabalho.

A ACT encontra-se organizada de acordo com a seguinte estrutura:

**Figura 1- Organograma da ACT**



Fonte: Relatório Atividade Inspetiva (ACT, 2015a)

A ACT tem como principal missão a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho e a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral. Em concreto as suas atribuições são as seguintes: promoção, controlo e fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho e às relações e condições de trabalho; desenvolvimento de ações de sensibilização, aconselhar e informar trabalhadores/as, entidades empregadoras e associações representativas dos/as trabalhadores/as e entidades empregadoras no âmbito das relações e condições de trabalho; apoiar as organizações de trabalhadores/as e de entidades empregadoras na formação dos seus representantes, promovendo, assim, a formação especializada no domínio da segurança e saúde no trabalho; coordenação da certificação de técnicos/as e técnicos/as superiores de segurança e higiene do trabalho; participar na prevenção dos riscos profissionais e na elaboração das políticas de promoção da saúde nos locais de trabalho; execução do procedimento das contraordenações laborais; execução de competências em matéria de trabalho de estrangeiros; colaboração com outros organismos públicos, como por exemplo a Segurança Social, com vista a prossecução do respeito pelas normas laborais nos termos da lei; prevenção e combate ao trabalho infantil; avaliação do cumprimento da legislação relativa ao destacamento de trabalhadores/as e cooperação com outros serviços internacionais de inspeção das condições de trabalho.

O Centro Local do Mondego (CLM) é uma das 32 unidades desconcentradas de que a Autoridade para as Condições do Trabalho dispõe e na qual decorreu o meu estágio.

No mapa seguinte apresentamos a área de jurisdição do CLM:



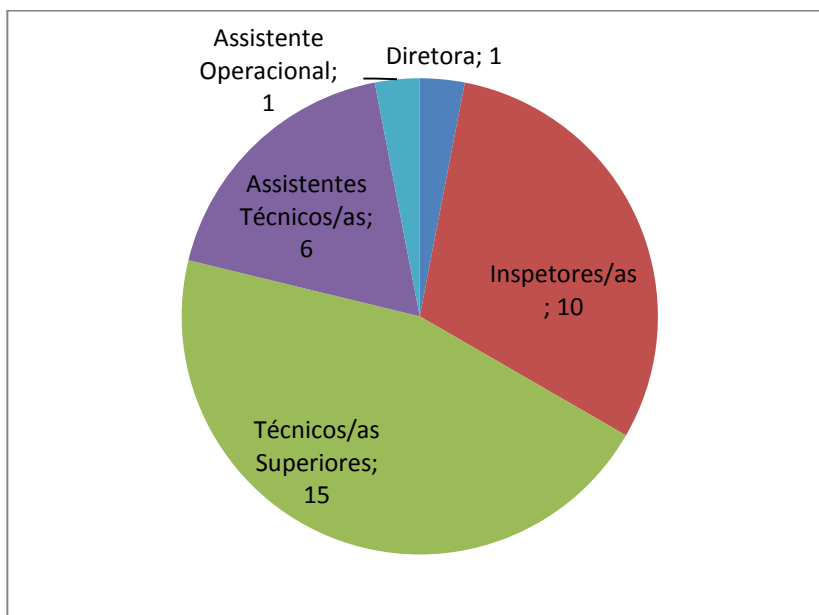
**Mapa 1 - Área de jurisdição do CLM**



Fonte: CLM

- Atualmente o CLM é dirigido por uma Diretora e composto por mais 32 profissionais de diversas áreas;
- No Serviço de Promoção de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (PSHST) trabalham 3 técnicas superiores e 2 técnicos superiores;
- No Serviço de Inspeção: 2 inspetoras superiores principais; 1 inspetora superior, 1 inspetor superior; 4 inspetoras principais, 1 inspetor principal e 1 inspetora;
- No Serviço Informativo: 5 técnicas superiores e 1 técnico superior;
- No Serviço das Contraordenações Laborais (COL): 4 técnicas superiores;
- No Serviço Administrativo: 5 assistentes técnicas, 1 assistente técnico e 1 assistente operacional.

**Gráfico 1 - RH por Categoria Profissional**



Fonte: elaboração própria

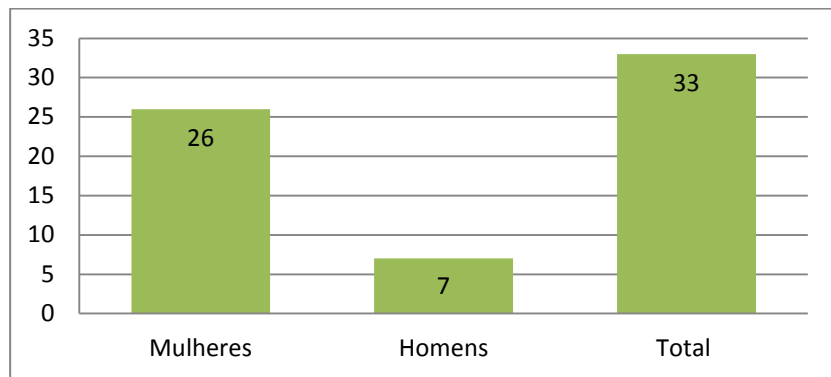
**Gráfico 2 - RH CLM por Categoria Profissional e por Sexo**



Fonte: elaboração própria

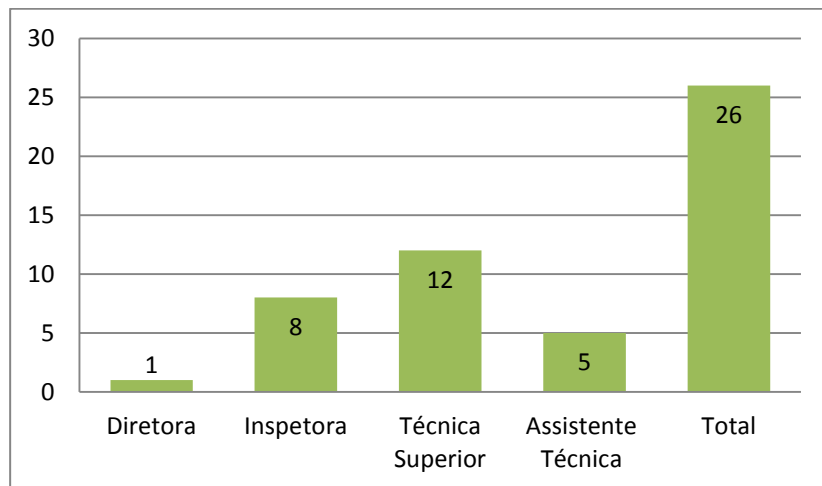
Dos/as 33 profissionais pertencentes aos Serviços do CLM, 26 são mulheres e 7 são homens.

**Gráfico 3 - Total RH por Sexo**



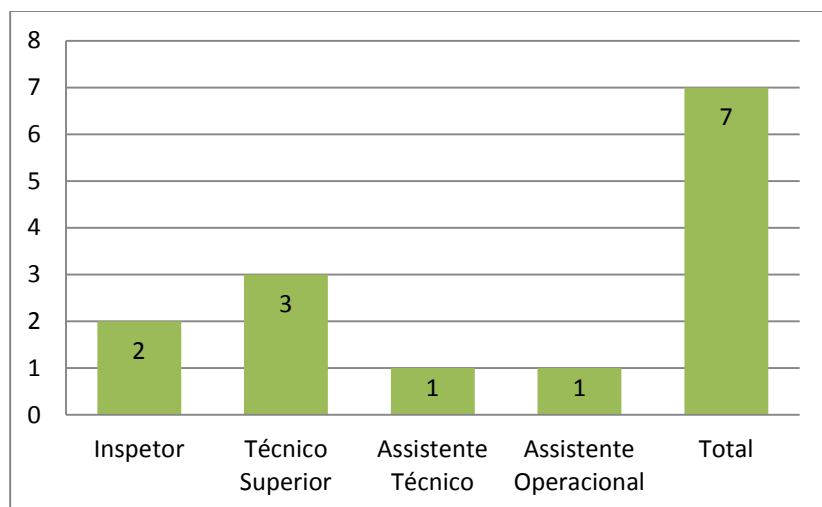
Fonte: elaboração própria

**Gráfico 4 - RH por Categoria Profissional e do Sexo Feminino**



Fonte: elaboração própria

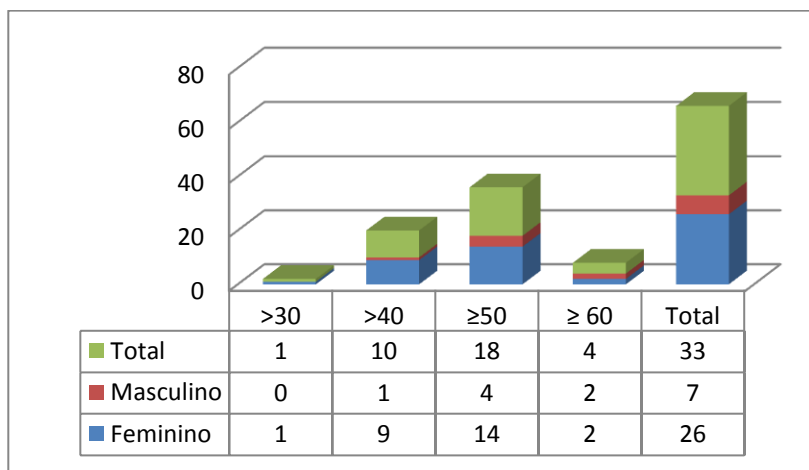
**Gráfico 5 - RH por Categoria Profissional e do Sexo Masculino**



Fonte: elaboração própria

Relativamente à idade, em 31-05-2017, a média de idade dos/as profissionais que trabalham no CLM é de 52 anos.

**Gráfico 6 - N.º de Trabalhadores/as por Idade e Sexo**



Fonte: elaboração própria

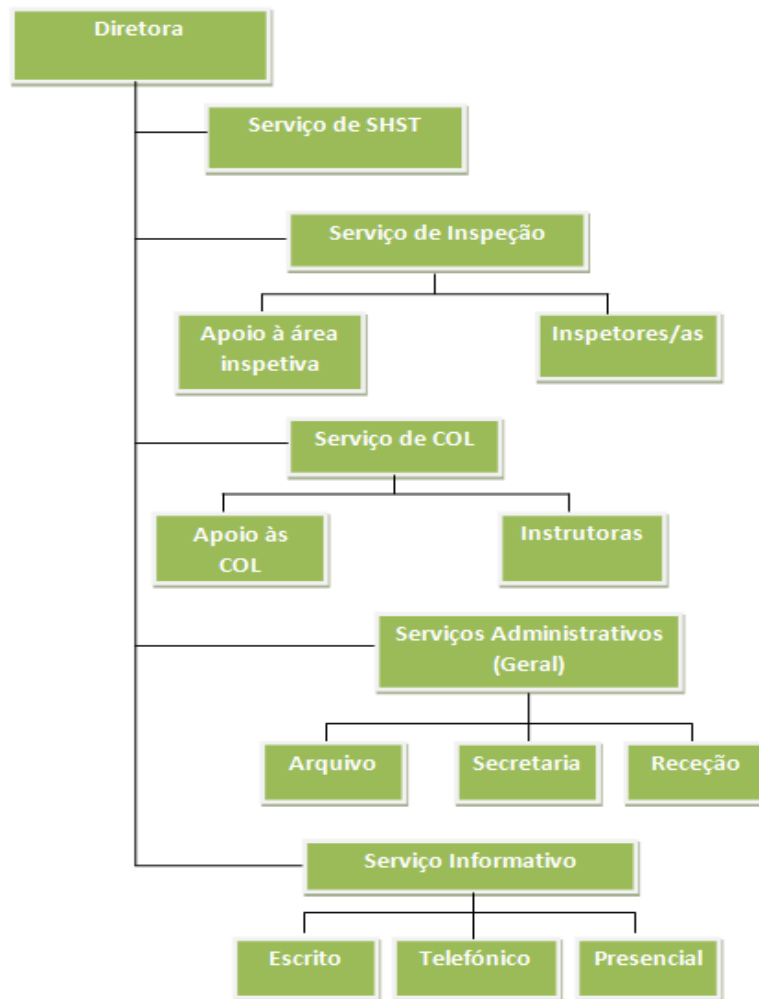
**Tabela 1 - N.º de Trabalhadores/as CLM por Idade, Sexo e Categoria Profissional**

		Diretor/a	Inspetor/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Total
Sexo	Feminino	1	8	12	5	-	26
	Masculino	-	2	3	1	1	7
Idade	>30	-	-	1	-	-	1
	>40	1	3	4	2	-	10
	≥50	-	5	8	4	1	18
	≥60	-	2	2	-	-	4

Fonte: elaboração própria

O CLM está organizado de acordo com a seguinte estrutura:

**Figura 2 - Estrutura Organizacional CLM**



Fonte: CLM

As principais áreas de intervenção em que o CLM desenvolve a sua atividade são as seguintes: Serviço de Promoção para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (PSHST), onde se destaca a autorização para a remoção de amianto, promoção de ações e de campanhas, autorização de empresas prestadoras de serviços de SST, realização de ações de sensibilização e de informação em escolas e em outras entidades externas; Serviço de Inspeção, destacamos o trabalho de sensibilização e prevenção de acidentes de trabalho através das reuniões das comunicações prévias aquando da abertura de estaleiros, os inquéritos a acidentes de trabalho e visitas inspetivas no âmbito das matérias de relações de trabalho e Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST); Serviços de Contraordenações Laborais (COL), onde é realizada a

tramitação dos autos de notícia e participações realizados pelos/as inspetores/as do trabalho e pelas autoridades policiais no que respeita à matéria dos transportes; Serviço Informativo – presencial, escrito e telefónico – prestado a trabalhadores/as e a empregadores/as, em matérias muito diversificadas, como por exemplo: horário de trabalho, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, trabalho noturno ou por turnos, trabalho a tempo parcial, trabalho suplementar, férias, despedimento, salários em atraso, licença de parentalidade, etc.; Serviços Administrativos, onde se faz a entrada e saída de documentos, tratamento do correio eletrónico, etc.

### **3.2. Ambiente de Estágio**

O estágio foi realizado, como já anteriormente referido, no serviço desconcentrado da Autoridade para as Condições do Trabalho em Coimbra. Apesar de a data de início de estágio ser 20 de fevereiro, no dia 17 de fevereiro participei no Seminário “Trabalho, Desafios Globais” inserido na comemoração dos 100 anos da inspeção do trabalho em Portugal. Nesse dia fiz o meu primeiro contacto com a minha orientadora de estágio.

No primeiro dia de estágio tive uma breve reunião com a orientadora no CLM. Serviu para perceber quais seriam as minhas expectativas em relação ao estágio e fazer um enquadramento do que seriam os meus primeiros dias no CLM. Posteriormente, foram-me apresentadas as funcionárias e os funcionários que trabalham no CLM e as instalações.

Partilhava o escritório com uma das funcionárias que faz serviço de atendimento informativo presencial. No escritório tinha acesso e à disposição todos os materiais necessários, assim como qualquer outro/a trabalhador/a.

Relativamente às infraestruturas, as instalações do Centro Local do Mondego funcionam em dois pisos no n.º 447 da Avenida Fernão de Magalhães. No 1º piso está localizada a receção, onde se encontra sempre um/a funcionário/a do serviço da secretaria, que também funciona em dois escritórios nesse piso. Depois há três gabinetes de atendimento

presencial: um gabinete com duas funcionárias; um gabinete com um funcionário e com uma funcionária; e um gabinete que partilhei com uma funcionária. Há ainda um gabinete onde atualmente é realizado o atendimento informativo telefónico. Os restantes gabinetes são ocupados por inspetores/as do trabalho. No piso de cima, os gabinetes estão ocupados pelos/as funcionários/as que trabalham no serviço das contraordenações laborais, no serviço de PSHST e pelos/as inspetores/as do trabalho. É nesse piso que se situa a sala para refeições.

As acessibilidades ao CLM para pessoas com mobilidade reduzida são inexistentes. Não tem elevador nem rampa, só escadas, o que dificulta, e muito, a deslocação de pessoas que sofreram acidentes de trabalho ou pessoas que levem consigo carrinhos de bebé. Estes são exemplos que pude testemunhar.

Quanto à relação que estabeleci com os/as funcionárias do CLM considero que tive ao longo de todo o estágio uma atitude pró-ativa e cooperante, em consonância com o bom e igualmente cooperante ambiente que existe neste serviço desconcentrado da ACT.

## **4. Desenvolvimento do Estágio – Valências, atividades e problemáticas**

Neste capítulo são apresentadas e caracterizadas as várias valências de atuação existentes no Centro Local do Mondego. Bem como as atividades e processos de observação realizados nessas valências. E as problemáticas resultantes da observação e da participação nas atividades.

### **4.1. Serviço de Promoção de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

O Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho “é um órgão colegial com natureza consultiva, integrado na orgânica da ACT” (ACT, 2017: 36). É presidido pelo Inspetor-geral e composto pelos dois Subinspetores-gerais, “por dois representantes de cada Confederação Sindical e por um representante de cada Confederação Patronal, com assento na Comissão Permanente de Concertação Social” (ACT, 2017: 36). O Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho da ACT tem competência para emitir pareceres em matéria de segurança e saúde no trabalho.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) tem, em Portugal, como Ponto Focal Nacional a ACT. Mais concretamente o serviço desconcentrado da ACT em Coimbra, tendo como pessoa de contacto uma das Técnicas Superiores que trabalha no serviço de PSHST no CLM (AESST, 2017). A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) é um organismo da Comissão Europeia. A sua principal missão é a recolha e tratamento de informação técnico-científica em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e o seu objetivo a difusão do conhecimento através de uma rede de informação (ACT, 2017). A ACT enquanto Ponto Focal Nacional da AESST tem como atribuições a organização, promoção e dinamização de iniciativas no âmbito de campanhas e ações e também a comunicação e a difusão da informação no domínio da SST que é produzida e divulgada pela AESST (ACT, 2017).



Ao longo do estágio tomei conhecimento, através de cartazes, folhetos, monofolhas, etc., de algumas Campanhas e Ações que estavam a decorrer no âmbito da PSHST. São exemplos a Campanha Nacional “Locais de trabalho seguros e saudáveis – Juntos na prevenção dos riscos profissionais” e a Campanha Nacional “Segurança e Saúde para os Trabalhadores Temporários”, que aborda a importância da formação em segurança e saúde no trabalho para trabalhadores/as temporários/as, bem como do seu acolhimento e boa integração. A Campanha Nacional Contra o Trabalho não Declarado procura difundir informação sobre as situações em que não há comunicação dos/as trabalhadores/as à Segurança Social; não há declaração, total ou parcial, das retribuições pagas aos/às trabalhadores/às à Segurança Social, à entidade seguradora e à Autoridade Tributária, e das falsas declarações quanto à retribuição. A Campanha de Prevenção de Riscos Profissionais em Máquinas e Equipamentos de Trabalho promovida pela ACT em parceria com os parceiros sociais e institucionais pretende contribuir para a redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. E, ainda, a Ação Nacional de Promoção da Igualdade de Género no Trabalho – “És Igual?”. É desenvolvida em parceria com a CITE e trata das seguintes matérias: trabalho digno, trabalho conciliador na parentalidade, desigualdades salariais entre homens e mulheres e igualdade entre homens e mulheres no domínio laboral.

Por último, a Campanha Ibérica de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPAT), na qual participei e desenvolvi algumas tarefas. Durante o biénio 2016/2017, a ACT em parceria com o *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (INSHT) realizou esta Campanha com o objetivo de diminuir a sinistralidade laboral em ambos os países, através dos seguintes domínios: informação, sensibilização e inspeção. Esta Campanha procura sensibilizar todos/as os/as intervenientes nas relações laborais mas também da sociedade civil para os elevados índices de sinistralidade nas várias atividades económicas. Com esse propósito os 32 serviços desconcentrados da ACT desenvolveram e continuam a desenvolver ações de sensibilização, fóruns, *workshops*, reuniões, visitas inspetivas e seminários. No CLM, no

âmbito da CIPAT, foi realizado o Seminário “Conhecer Melhor para Prevenir Melhor”. Este Seminário tratou, sobretudo, da sinistralidade no setor agrícola e florestal. Ainda no âmbito da CIPAT, realizei um relatório de avaliação de todos os eventos dinamizados pelo CLM. E por fim, realizei o 1.º e 2.º relatório de avaliação intercalar de eventos realizados no âmbito desta Campanha a nível nacional.

De entre as atividades desenvolvidas pelo CLM no serviço de PSHST está a divulgação nas escolas, empresas, etc., de regras de segurança no trabalho, prevenção de acidentes de trabalho e outros conteúdos de SST. Nesse sentido, acompanhei uma das técnicas superiores deste serviço numa sessão sobre segurança e saúde no trabalho (prevenção de acidentes de trabalho) para alunos/as do ensino especial numa escola em Coimbra. O objetivo é dar a conhecer à comunidade escolar a prevenção dos riscos profissionais e a implementação de práticas de segurança através de uma cultura de prevenção. Estas são explicadas aos/às alunos/as através da figura “Napo” com folhetos e vídeos, explicando o que são acidentes de trabalho, riscos e perigos, fazendo, assim, uma prevenção na fase de transição da escola para o trabalho, uma vez que muitos/as destes/as jovens são inserido/as no mercado de trabalho através de estágios e outros/as entram no mercado de trabalho com atividades temporárias durante as férias escolares.

Não encontramos muitas atividades desenvolvidas pelo serviço de PSHST no que respeita às questões de assédio moral no trabalho, da conciliação da vida profissional com a vida familiar e da parentalidade. Com exceção da já referida Ação Nacional de Promoção da Igualdade de Género no Trabalho – “És Igual?”. O défice de Ações e Campanhas desenvolvidas no âmbito destas temáticas pode ter que ver, por um lado, com o desfasamento de Portugal em relação às instâncias internacionais. Enquanto estas já desenvolvem no seu âmbito de ação preocupações relativas às condições de bem-estar dos/as trabalhadores/as, as entidades competentes em Portugal ainda não deixaram de se focar somente nas questões relativas à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Por outro lado, poderá ter que ver com a supremacia dos “velhos riscos profissionais” face aos “novos riscos profissionais”, tal como sugere A.

C. Ferreira (2005), que encontrou no seu estudo uma maior mobilização quando as ações intentadas em Tribunal são sobre os “velhos riscos profissionais” (*idem*: 95). A nível nacional, a ACT, atua no controlo e na divulgação de informação relativa aos temas “da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género”. E continua a prossecução da “proteção das garantias associadas à parentalidade, à prevenção da discriminação no trabalho e emprego (...) e a garantia da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de natureza, qualidade e quantidade igual” (CITE, 2016: 121). No ano 2015 foram realizadas, por iniciativa da ACT, “79 ações de sensibilização no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e no trabalho” (CITE, 2016: 121), foi atualizada informação no *site* da ACT sobre assédio, *stress*, violência, riscos psicossociais e legislação específica. E foram realizadas “121 ações de divulgação no âmbito da “Campanha de regresso às aulas”, sendo a igualdade de género uma das matérias abordadas nesta Campanha (CITE, 2016: 121).

#### **4.2. Serviço Informativo**

A ACT dispõe, em todos os seus serviços desconcentrados, de serviços informativos de atendimento presencial, telefónico e escrito (por correio eletrónico) onde os/as trabalhadores/as e os/as empregadores/as e suas instâncias representativas podem obter informação e aconselhamento nos domínios da competência da ACT.

No CLM, o serviço informativo é assegurado por 6 profissionais (5 mulheres e 1 homem) na categoria de Técnico/a Superior. As atividades realizadas por estes/as profissionais neste serviço dependem da escala mensal que distribui as diferentes tarefas, como sejam atendimento telefónico, atendimento presencial, serviço de *back-office* (informativo escrito, livretes, preparação de seminários e ações de sensibilização) e serviço externo (ações de sensibilização, formação e seminários). É feito um registo diário do atendimento: do tipo de atendimento (presencial, telefónico, por email), do modelo de resposta, do assunto do atendimento, qual o setor de atividade e quem é o interlocutor (trabalhador/a, entidade empregadora, seus/as representantes, outros/as). Até maio de 2013, o atendimento presencial era feito na Loja

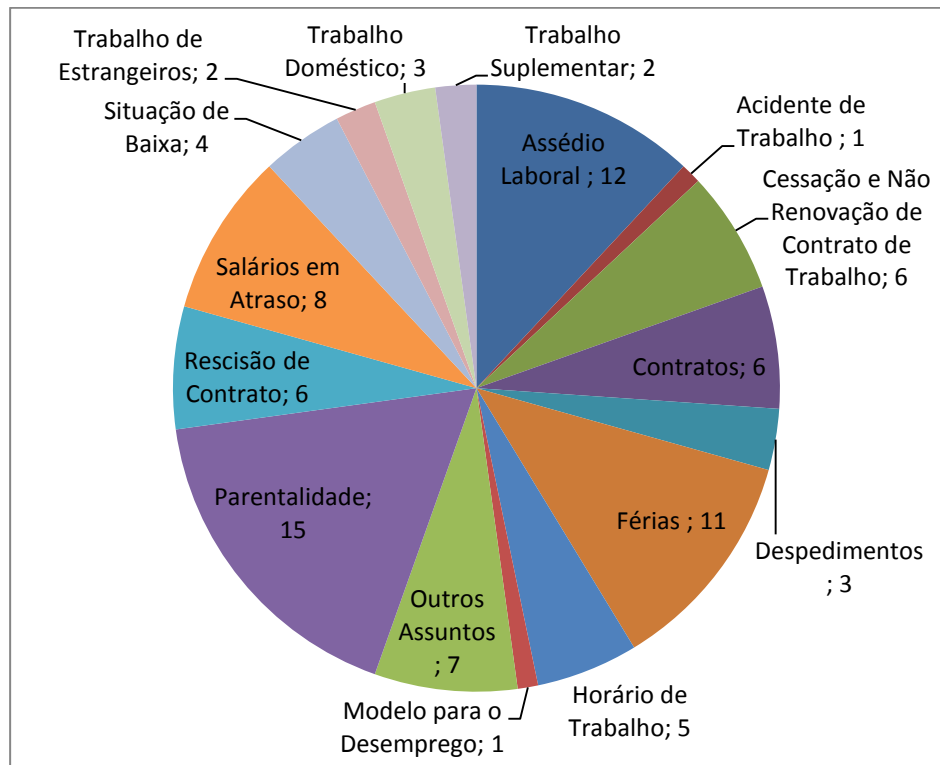
do Cidadão em Coimbra. Enquanto os restantes serviços disponibilizados pelo CLM funcionavam nas instalações na Avenida Fernão de Magalhães. Após aquela data todos os serviços passaram a ser realizados nas mesmas instalações. E foi também a partir dessa data que se começou a fazer o atendimento telefónico. De maio de 2013 a fevereiro de 2014 destinava-se apenas aos utentes da área geográfica do CLM. De então para cá é realizado através do número nacional e disponível para qualquer pessoa residente em Portugal continental. A chamada telefónica pode ser encaminhada para o serviço informativo telefónico de qualquer unidade desconcentrada do país. O facto de a chamada poder ser atendida por um/a funcionário/a de qualquer serviço desconcentrado da ACT é uma condicionante e um dos constrangimentos associados a este serviço, pois as atividades económicas regem-se por diferentes estatutos consoante a sua zona de localização geográfica. Pode, por isso, acontecer que não se consiga fazer o atendimento de modo a esclarecer a informação que a pessoa pretendia. Assim sendo, as informações prestadas são de enquadramento genérico e é pedido às pessoas que se dirijam aos serviços locais para solicitarem mais informações. O serviço informativo escrito é realizado também pelos/as 6 técnicos/as superiores. A resposta é feita por e-mail ao pedido de informação solicitado pelos/as trabalhadores/as, entidades empregadoras e outros/as. Muitas vezes, devido à insuficiência de elementos enquadradores as respostas têm de ser de carácter geral e abrangente.

#### *4.2.1. Acompanhamento do Serviço Informativo Presencial*

No serviço informativo presencial tive oportunidade de acompanhar todos/as os/as técnicos/as. Nesta secção vou apresentar dados relativos ao processo de observação que fiz neste serviço, fazendo a ressalva de que as conclusões retiradas não são baseadas numa observação sistemática.

Durante o período de estágio observei 92 atendimentos de informativo presencial, sobre 16 assuntos. No gráfico abaixo vemos que o maior número de atendimentos foi feito sobre os temas de assédio laboral e parentalidade.

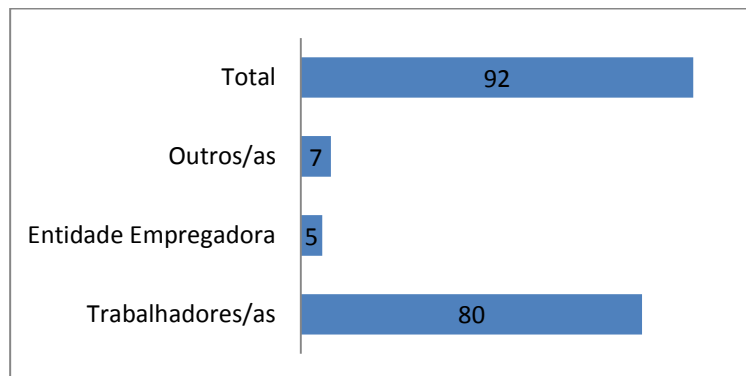
**Gráfico 7 - N.º de Atendimentos por Assunto**



Fonte: elaboração própria

No gráfico seguinte percebemos que o n.º de trabalhadores/as a frequentar este serviço é superior ao n.º de entidades empregadoras.

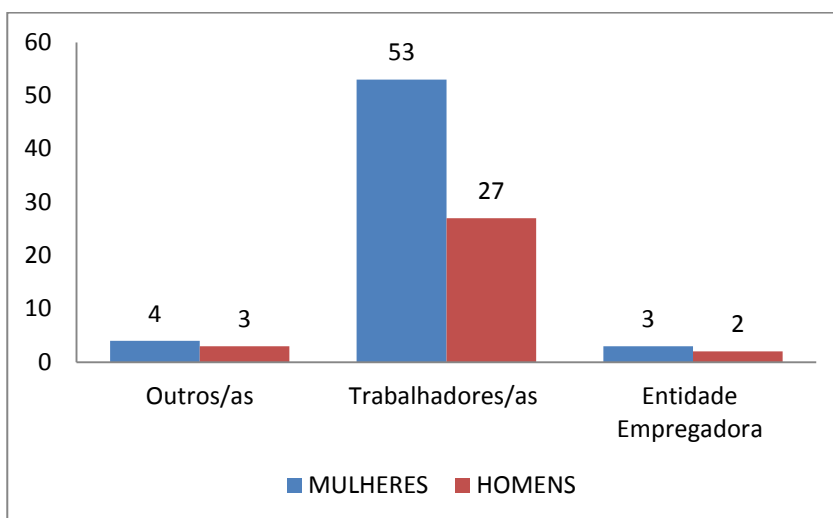
**Gráfico 8 - N.º de Atendimentos por tipo de utilizador/a do Serviço Informativo Presencial**



Fonte: elaboração própria

O número de mulheres a frequentar o serviço informativo de atendimento presencial foi superior ao de homens.

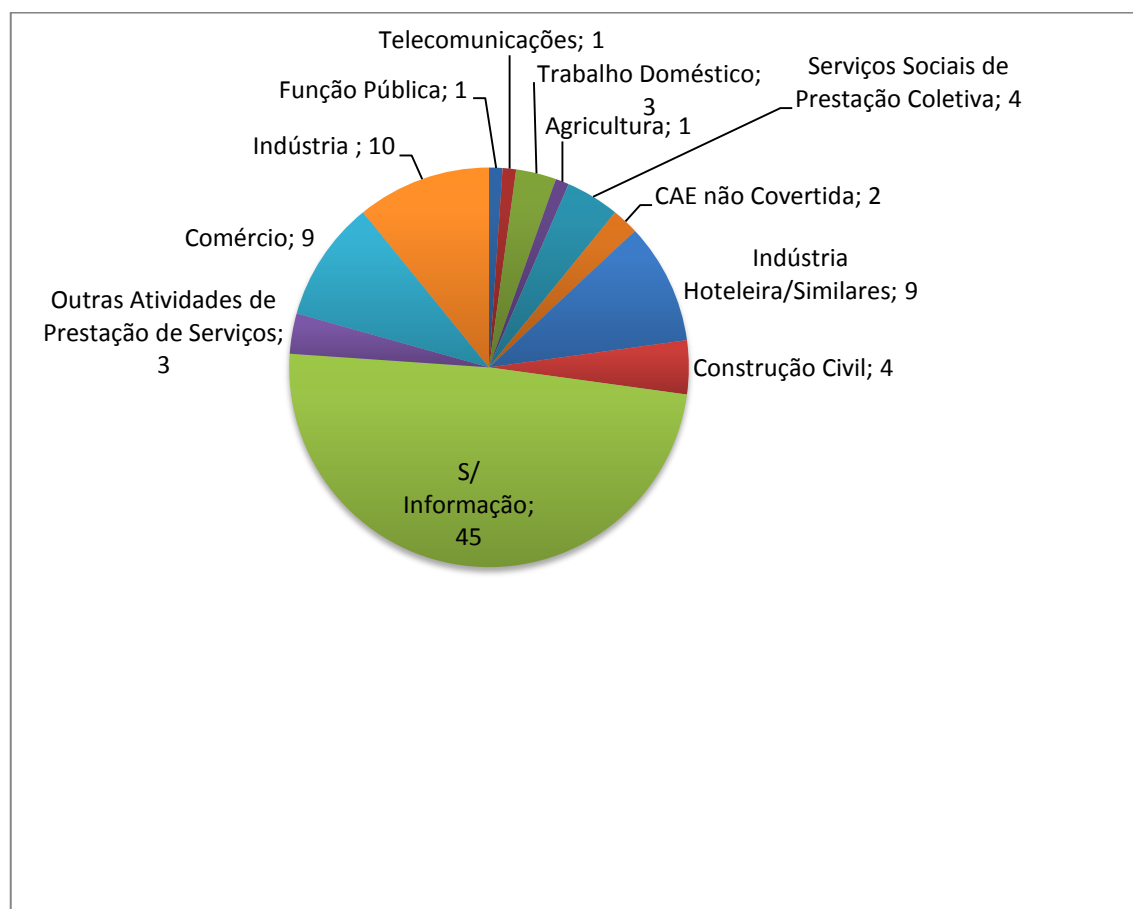
**Gráfico 9 - N.º de utilizadores/as do serviço presencial, por género**



Fonte: elaboração própria

O gráfico seguinte ilustra o(s) setor(es) mais representativo(s) no n.º total de atendimentos que presenciei. No entanto, quase na maioria (45) dos atendimentos não temos informação relativamente ao setor no qual a pessoa trabalha. Isto acontece porque os/as técnicos/as superiores que prestam as informações no serviço presencial não colocam questões para além daquelas que são estritamente necessárias para responder às dúvidas de trabalhadores/as e entidades empregadoras. Portanto, nos casos (47) em que temos dados relativos ao setor foi porque as pessoas identificaram a empresa ou o setor para o qual trabalham ou porque foi necessário que os/as técnicas de atendimento presencial colocassem essa questão. Assim sendo, e remetendo para o número de casos em que temos conhecimento de qual o setor, podemos referir que o setor mais representativo foi o da indústria, seguindo-se o do comércio e da indústria hoteleira/similares.

**Gráfico 10 - Setor Mais Representativo**



Fonte: elaboração própria

No serviço informativo presencial é autorizada a presença de outras pessoas como: filhos/as; marido/esposa; mãe/pai. Não é autorizada a presença de outras pessoas que não as mencionadas, uma vez que a informação é direcionada exclusivamente para o/a trabalhador/a e entidade empregadora. De forma geral as pessoas que pedem para irem acompanhadas, encontram-se numa situação fragilizada. No total 9 trabalhadores/as foram ao serviço presencial acompanhados/as.

**Quadro 3 - Utilizadores/as do Serviço Informativo Presencial que se fizeram acompanhar de outras pessoas**

Trabalhadores/as	Acompanhados por:
4 trabalhadoras	Amigas
3 trabalhadoras	Marido/Companheiro
1 trabalhador	Mãe
1 trabalhador	Mãe e Irmão

Fonte: elaboração própria

As situações expostas pelas mulheres trabalhadoras (7) no serviço informativo de atendimento presencial em matéria de assédio moral no trabalho têm que ver com formas de assédio bastante variadas. Foram ouvidos testemunhos sobre: “pressão exercida pelo chefe” e situação de inocupação (1); ameaças de despedimento e de destacamento para outra delegação da empresa noutra local do país, mudança constante de empresa de trabalho temporário e despedimentos após a licença de parentalidade (1); uma situação de assédio moral associado a assédio sexual por parte de um superior desde que está na empresa e posterior baixa devido à situação vivenciada (1); mudança de posto de trabalho e isolamento social face às/aos colegas de trabalho (1); violência psicológica e verbal praticada constantemente pelo superior hierárquico que, da última vez, levaram a que a trabalhadora tivesse de ser assistida na enfermaria da empresa (1); situações de *stress* constante, discriminação e ridicularização face à doença da trabalhadora (1). Surgiu também o caso de uma trabalhadora (1) que relatou uma situação de agressão verbal e de outras pressões ocorridas num serviço público que, no entanto, fica fora da alçada da ACT já que as relações de trabalho com entidades públicas regem-se por legislação específica.

Quanto aos homens trabalhadores (5), estes narram situações de humilhação, violência verbal e pressão constante (2); exigência para realização de trabalho suplementar, “perseguição” por parte da empresa, intensidade do volume de trabalho e dos tempos de trabalho (1); impedimento da entrada do trabalhador no local de trabalho (1) e pressão constante e ameaças de despedimento (1).

Como vemos as situações descritas, tanto por homens trabalhadores como por mulheres trabalhadoras, vão de encontro aos comportamentos que a CITE classifica como práticas de assédio no trabalho na sua publicação: “Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação”, de 2013. A situação referida acima sobre a trabalhadora em funções públicas que está a passar por um processo de assédio laboral e a incapacidade da ACT em atuar nesta situação, faz-nos



refletir sobre um dos quatro desafios que nos fala Hermes Costa. Sobre o modo como a ACT “poderia interferir de modo mais ativo na vigilância sobre as condições de trabalho e no quadro de relações laborais reguladas pelo próprio setor público” (Costa, 2017: 247).

Recordando o estudo realizado sobre o “Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal” (Torres *et al.*, 2016), “ser sistematicamente alvo de situações de *stress* com o objetivo de o/a levar ao descontrolo” é a situação de assédio moral mais frequente, “quer para mulheres quer para homens” e corresponde a “41,8% das mulheres e 38,2% dos homens” (Torres *et al.*, 2016: 20). Essa foi também uma das situações mais descritas, de entre os atendimentos observados nesta matéria. No entanto, devemos sublinhar a ideia de que o assédio no trabalho é um fenómeno complexo e que decorre de múltiplas situações de violência laboral, porque, tanto trabalhadores como trabalhadoras nunca enumeraram só uma prática passível de ser considerada assédio moral no trabalho, mas sim várias. O assédio moral no trabalho é, pois, um processo. É um conjunto encadeado de atos e condutas (CITE, 2013). Como mencionado acima, uma trabalhadora ficou de baixa decorrente da situação de assédio vivenciada e outra teve que ser assistida na enfermaria da empresa após uma situação de violência verbal e psicológica por parte do seu superior hierárquico. O que vem corroborar o descrito na enquadramento teórico conceptual (CITE, 2013) sobre o facto de o assédio moral poder conduzir a problemas de saúde e ao aumento de baixas após as vivências de assédio laboral. Também a fundamentação teórica de Joan Acker (2009) sobre o carácter sexualizado das estruturas de organização do trabalho e emprego e os estereótipos de género existentes nas relações que se estabelecem no trabalho ajuda-nos a perceber o porquê de o número de casos de mulheres trabalhadoras a reportarem situações de assédio moral no trabalho ser superior ao de homens trabalhadores. O que acontece porque, nas organizações, a gestão e as hierarquias estabelecidas são moldadas para reproduzir a segregação de género. Sendo, por isso, as mulheres as mais afetadas.

Os/As funcionários/as que fazem atendimento informativo presencial consideram que as situações de assédio no local de trabalho

são muito difíceis de provar, que para resolver a situação os/as trabalhadores/as terão de arranjar provas e testemunhas e que, mesmo que avancem com a queixa, a entidade empregadora vai contrapor a situação em tribunal e que assim sendo terão de arrolar testemunhas para fazerem prova da existência de assédio. Os/As trabalhadores/as ficam assim dependentes de colegas, que enquanto contratados/as pela empresa têm receio de ir depor. Recai sobre os/as trabalhadores/as todo o encargo e dificuldade em comprovar as práticas de assédio moral (Morgado, 2017). Relativamente aos trabalhadores e às trabalhadoras, estes/as têm noção que são situações difíceis de resolver e ainda mais de ser vividas, têm receio de denunciar pois temem perder o emprego ou que as situações de assédio se intensifiquem. Além disso não encontram alternativas, pois no caso de se despedirem perdem os seus direitos, se levarem o caso para tribunal encontram dificuldades como insuficiência de provas e inexistência de testemunhas. Uma das soluções mais razoáveis é procurarem entrar em acordo com a entidade empregadora, o que, tendo em conta a situação de assédio laboral, nem sempre é fácil.

Relativamente aos direitos de parentalidade e à conciliação do trabalho com a vida familiar, as questões mais colocadas por trabalhadoras (13) no serviço informativo presencial têm que ver com o pedido de horário flexível (4), esclarecimento de dúvidas sobre os direitos associados à parentalidade, como o direito a dispensa de 2 horas diárias para amamentação/aleitação (4), rescisão de contrato por insatisfação em matéria de conciliação entre o trabalho e a vida familiar (2) e recusa da entidade patronal em dar os direitos associados à licença de parentalidade (3).

Quanto aos trabalhadores (2), as suas questões foram direcionadas para o esclarecimento de dúvidas sobre os direitos associados à parentalidade relativos à licença parental (1) e à conciliação do trabalho com a vida familiar (1). No que respeita aos direitos de parentalidade constatamos que o n.º de trabalhadoras (13) a pedir informação nesta matéria é superior ao n.º de trabalhadores (2). O que vai corroborar com a ideia defendida, por exemplo, por Gina Santos de que os estereótipos de género associados à esfera pública e privada e o “pressuposto cultural de

que os cuidados a prestar à família são uma prioridade da mulher” ainda marcam muito o meio laboral (Santos, 2012: 132). Por outro lado, poderá ter que ver com a possibilidade de maior flexibilidade de horário para homens trabalhadores do que para mulheres trabalhadoras e nesse sentido não sentem a necessidade de recorrer a mecanismos de informação como a ACT. Como indica o "Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego", “a possibilidade de tirar uma ou duas horas durante o período normal de trabalho para tratar de assuntos familiares ou pessoais é superior para os homens trabalhadores (cerca de 42% versus cerca de 37,7%, para as mulheres)” (Leite; Almeida; Vais e Ferreira, coords., *et al.*, 2016: 11).

As entidades empregadoras defendem-se considerando que a questão da conciliação do trabalho com a vida familiar é um assunto, sobretudo, do domínio privado (Ferreira e Monteiro, 2013). Por isso, e para que as trabalhadoras e os trabalhadores não reivindiquem os seus direitos, negligenciam as suas responsabilidades no que respeita, por exemplo, à obrigatoriedade de informar o pessoal ao seu serviço sobre a legislação referente ao direito de parentalidade e aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação. Daí que este assunto tenha alguma expressividade no número total de atendimentos presenciais observados.

Durante o período de estágio assisti à apresentação de três denúncias. Uma feita por uma trabalhadora do setor da indústria hoteleira/similares relativa a assédio moral, outra feita por uma trabalhadora do setor de outras atividades de serviço devido a salários em atraso. A terceira denúncia foi feita por um trabalhador imigrante do setor da agricultura por não ter contrato de trabalho. Das 12 situações de assédio laboral reportadas nos atendimentos presenciais que observei, só uma trabalhadora é que apresentou denúncia formalmente, o que é notório da discrepância existente entre as situações que ocorrem e as que são denunciadas.

Nem em todos os atendimentos se consegue esclarecer o que o/a trabalhador/a ou entidade empregadora pretende, isto porque umas vezes vêm denunciar uma situação quando já não têm vínculo laboral com a

empresa, outras vezes porque os assuntos não são da competência da ACT, são da Segurança Social, do IEF, ou do Tribunal de Trabalho, por exemplo. Foi recorrente durante o período de estágio ver pessoas que vinham mais do que uma vez ao atendimento presencial, ou porque ainda ficaram com algumas dúvidas sobre o que lhes foi dito, ou porque houve alguma alteração na sua situação e precisam de novos esclarecimentos. No entanto, a página da ACT na rede social *Facebook* e o *site* da ACT são uma forma de disseminação de informação rápida e que permitem que a informação chegue a públicos vastos e a que tradicionalmente não chegava. Contudo, tendo em conta a fraca literacia dos direitos laborais por parte dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras, a realidade mostra-nos que expor informação não significa que ela chegue ao seu público-alvo. Para chegar às pessoas, é necessária uma atitude pró-ativa. Disponibilizar a informação na *internet* é uma medida de informação passiva.

Nos anexos (Anexo I) encontramos um quadro onde são apresentados alguns indicadores (quais os setores mais representativos do serviço informativo, quem são os/as utilizadores/as, n.º de denúncias, etc.) considerados relevantes para ter uma perceção do serviço informativo presencial do CLM, no que respeita a anos anteriores.

### **4.3. Serviço Inspetivo**

As alterações nos locais de trabalho e na estrutura de emprego, muitas vezes provocadas pela pressão da globalização da economia mundial, das novas formas de organização do trabalho, do desemprego, do trabalho não declarado e da crescente precarização das relações de trabalho colocam novos desafios à inspeção e agudizam os já existentes. Tendo em conta o ritmo acelerado da mudança nos locais de trabalho, os/as inspetores/as lidam com “novas” questões como o assédio moral e o assédio sexual nas relações laborais existentes para além das “velhas” questões como a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e dos riscos associados à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) (ACT, 2006: 5). Com isto não queremos dizer que o assédio moral seja um novo fenómeno emergente. Até porque o assédio

moral nas relações de trabalho existe há tanto tempo quanto o próprio sistema de trabalho (Ferreira, 2005). Significa é que, agora, o assédio moral tem um quadro interpretativo e regulador que antes não tinha. Tendo vindo, por isso, a acrescentar mais uma matéria na agenda da ação inspetiva e da justiça laboral.

#### *4.3.1. Enquadramento do Trabalho Inspetivo*

“A intervenção inspetiva desenvolve-se no âmbito dos planos estratégico e de atividades aprovados, resultando também de pedidos de intervenção.” (ACT, 2015b: 22). No entanto, independentemente da motivação da visita, existem algumas obrigações legais que os/as inspetores/as devem verificar durante a visita inspetiva, tais como: verificação de relatório de avaliação de riscos; verificação de pagamento de remunerações legal; comunicações de admissão do/a trabalhador/a à segurança social e seguro de acidentes de trabalho.

Os/As inspetores/as do trabalho têm como principais atribuições: a prestação de informações e conselhos técnicos a trabalhadores/as e a entidades empregadoras no domínio das relações de trabalho e em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST); sugerir medidas a implementar, quer seja de normas legais ou regulamentares; cooperar com parceiros sociais e outras entidades ou autoridades, caso conduza a uma otimização do trabalho inspetivo; e “promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das normas legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações e condições do trabalho” (ACT, 2015b: 22). Quanto aos deveres, os/as inspetores/as do trabalho estão obrigados a confidencialidade em relação à fonte de denúncia. E resultante do seu estatuto têm direito a entrar em qualquer estabelecimento sujeito a inspeção.

As denúncias podem ser feitas por pessoas anónimas, trabalhadores/as, ex-trabalhadores/as, sindicatos, vizinhos, concorrentes e ainda por outros organismos como, por exemplo, a ASAE, a GNR, ou a

PSP, que na sequência de uma visita verificam que a situação carece de uma atuação por parte da ACT.

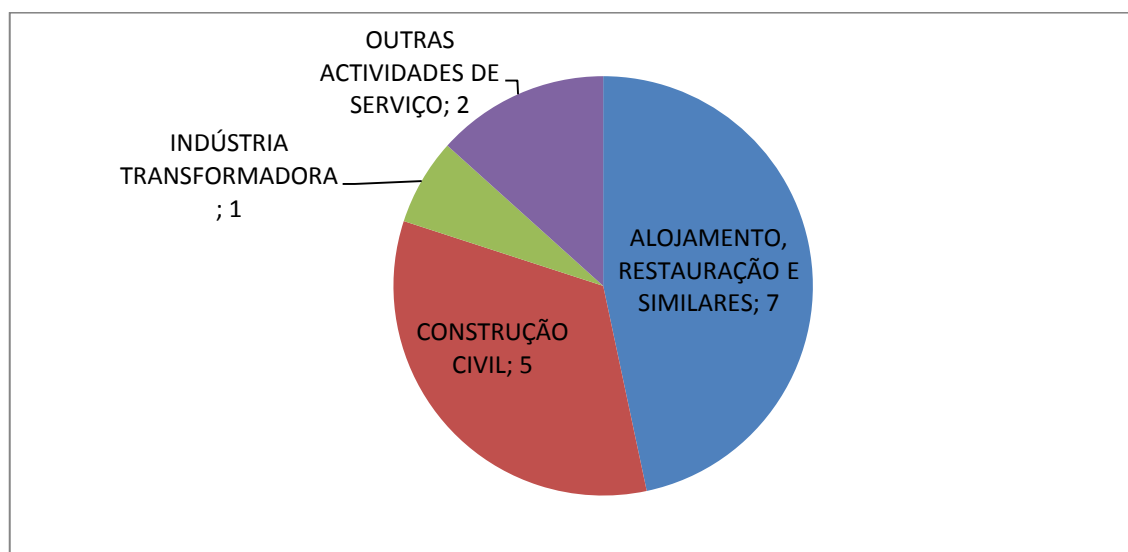
Uma visita inspetiva é realizada, em regra, por uma equipa de dois/duas inspetores/as, de forma a assegurarem a sua segurança e também para poderem testemunhar das situações ocorridas durante as visitas inspetivas. No início da visita, os/as inspetores/as devem identificar-se apresentando o cartão profissional e informarem o/a empregador/a ou seu/a representante da sua presença. A visita desenrola-se com a solicitação de documentos considerados pertinentes à verificação das normas legais em matéria de SST e das relações laborais e com a deslocação a postos de trabalho para identificar e ouvir trabalhadores/as. Devem verificar a afixação dos documentos obrigatórios e fazer registos fotográficos de forma a obter “o máximo de elementos possíveis relativamente à situação objeto da intervenção” (ACT, 2015b: 27). No final da visita, os/as inspetores/as devem garantir que informam a entidade empregadora ou o/a seu/a representante das irregularidades detetadas, do que lhes é proposto para solucionar essas situações e também enumerar as boas práticas verificadas durante a visita.

Os procedimentos de ação inspetiva mais comuns incluem: recomendações, advertências, autos (de advertência ou de notícia), notificação para apresentação de documentos e notificação para tomada de medidas de segurança e saúde no trabalho.

#### *4.3.2. Acompanhamento de Visitas Inspetivas*

Durante o estágio pude acompanhar duas equipas de inspetores/as, cada uma constituída por duas pessoas. Para assistir às visitas inspetivas tive de me fazer acompanhar de uma credencial e de um cartão identificativo.

**Gráfico 11- N.º de visitas inspetivas por setor de atividade**



Fonte: elaboração própria

Foram realizadas visitas inspetivas em 4 setores, resultando num total de 15 visitas.

**Quadro 4 - Setores visitados e motivo da visita**

Setores	O que motivou a visita
Alojamento, Restauração e Similares	6 visitas inspetivas por denúncia de trabalhadoras 1 a pedido do sindicato
Construção Civil	5 visitas inspetivas no seguimento das comunicações prévias
Indústrias Transformadoras	1 a pedido do sindicato
Outras Atividades de Serviço	1 por denúncia de trabalhadora 1 por segunda visita

Fonte: elaboração própria

Do total de visitas realizadas por denúncias, sete foram feitas por trabalhadoras, quando quatro delas já não se encontravam com vínculo laboral com a empresa que denunciaram. Três trabalhavam no setor de Alojamento, Restauração e Similares e uma em Outras Atividades de Serviço.

Relativamente à dimensão das empresas visitadas são na sua maioria pequenas e médias empresas, com destaque para as de maior dimensão que tinham 65 e 300 trabalhadores/as.

No global das visitas, trabalhadores e trabalhadoras mostraram-se recetivos à presença dos/as inspetores/as no local de trabalho, no entanto destaca-se duas trabalhadoras do setor do Alojamento, Restauração e Similares que se mostraram preocupadas com o facto de estarem a falar com os/as inspetores/as e a entidade empregadora ter conhecimento. Tinham receio de se prejudicar com isso.

Quanto à situação de contrato, a maioria tinha contrato a termo, alguns/mas efetivos/as e trabalhadores temporários.

**Quadro 5 - Setores visitados e o/a interlocutor/a e a sua função**

Setores	Quem foi o/a interlocutor/a e qual a função
Alojamento, Restauração e Similares	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidade Empregadora: 2M e 4H</li> <li>• Responsável do Estabelecimento: 1M</li> </ul>
Construção Civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiscalizadora da obra: 1M</li> <li>• Representante da Entidade Executante: 2H</li> <li>• Coordenadora de Segurança: 1 H</li> <li>• Dono de obra: 1M</li> <li>• Trabalhadores: 2 H</li> <li>• Encarregado de obra: 1 H</li> <li>• Arqueólogo: 1 H</li> </ul>
Indústrias Transformadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 H responsável de RH</li> </ul>
Outras Atividades de Serviço	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 trabalhadora</li> <li>• 1 coordenadora de serviço</li> </ul>

Fonte: elaboração própria

Na maioria das visitas fomos recebidos/as pela entidade empregadora. Quanto à postura de quem nos recebeu aquando da visita, em todas as visitas os/as interlocutores/as se demonstraram colaborantes, excetuando no caso de uma visita ao setor da restauração em que fomos recebidos/as com bastante agressividade.

Relativamente aos documentos solicitados durante as visitas, são praticamente comuns aos 4 setores: Relatório de Avaliação de Riscos, recibos, horários de trabalho, registo dos tempos de trabalho, mapa de férias, fichas de aptidão, contratos de trabalho, verificação da afixação da informação respeitante aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação. No setor da construção civil são solicitados, para além dos documentos mencionados anteriormente, o



procedimento específico de segurança (PES), o plano de segurança e saúde (PSS) e o livro de obra.

Quanto aos Instrumentos Insetivos preenchidos, destacamos para os quatro setores as notificações de apresentação de documentos, de advertência e de tomada de medidas (quando existem situações irregulares verificadas e que necessitam de medidas de prevenção a cumprir).

Os incumprimentos encontrados aquando das visitas insetivas são comuns aos quatro setores visitados: falta dos registos dos tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as; desconhecimento da obrigação legal de ter afixada a informação respeitante aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação; falta das fichas de aptidão dos/as trabalhadores/as; horários de trabalho mal elaborados; não afixação dos mapas de horário e de mapas de férias; incumprimento no pagamento de trabalho suplementar; falta de comunicação do horário de trabalho com antecedência e incumprimento no pagamento de salários, dissonância entre o que recebem e o que está descrito nos recibos.

No tipo de matérias abordadas, destacamos: o não pagamento de trabalho suplementar e feriados; situação de inocupação; falsos recibos verdes; falta de organização de serviços de SHST; trabalho não declarado; parentalidade e assédio moral.

No setor da construção civil para além das matérias relacionadas com as relações de trabalho, averiguam-se, sobretudo, as matérias relacionadas com SHST. No setor das indústrias transformadoras a visita tratou as seguintes matérias: assédio laboral; falta de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e matérias relacionadas com SHST. Nas visitas insetivas realizadas no âmbito do setor de outras atividades de serviço observaram-se as matérias relacionadas com SHST e com as relações de trabalho no que respeita ao não pagamento de trabalho suplementar.

Respeitante às categorias profissionais ocupadas por mulheres e por homens no setor do Alojamento, Restauração e Similares, podemos observar que as mulheres estão mais presentes em funções como empregada de balcão, empregada de limpeza, copeira e os homens nas

profissões de padeiro, pasteleiro, rececionista, vigilante e cozinheiro. O setor da construção civil é predominantemente masculino (pedreiros, calceteiros, serventes, serralheiros, eletricitas, etc.) mas é em categorias como fiscalizadora de segurança, coordenadora de segurança e diretora de obra que encontramos as mulheres. Também na visita feita à empresa no setor da indústria transformadora, só tivemos contacto com uma trabalhadora na categoria de preparadora de obra. Os restantes trabalhadores com quem falámos eram homens e ocupavam as categorias de comercial, vendedor, operador de telemarketing, administrativo e orçamentista. Na área de produção e de armazém só trabalham homens. Nas visitas ao setor de “outras atividades de serviços” constatamos que essas são atividades realizadas maioritariamente por mulheres. Relembrando os dados sobre a segregação do mercado de trabalho em função do género relativos ao ano 2015 e presentes no “Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional” percebemos que as atividades mencionadas anteriormente como as mais ocupadas por mulheres correspondem a algumas das atividades, descritas no Relatório, com maior taxa de feminização. E que as atividades desempenhadas por homens também correspondem às atividades onde os homens estão mais presentes, segundo o referido Relatório.

Nos quatro setores observados e no geral de trabalhadores/as e de entidades empregadoras é notória a falta de formação em SHST. Foi constatada através de comportamentos de risco como: uma trabalhadora a limpar uma fiambreira industrial estando esta ligada; falta de calçado e vestuário adequado para tarefas realizadas em condições de trabalho atípicas; manuseamento de produtos químicos sem usarem os equipamentos de proteção individual adequados, como óculos, luvas e máscara; e uso de equipamentos instáveis e degradados.

Quanto aos temas de assédio laboral, das questões da parentalidade e da conciliação da vida pessoal com o trabalho, identificámos, no setor do Alojamento, Restauração e Similares três situações. Uma diz respeito a uma trabalhadora que ia sair da empresa, tendo já entregue a carta de demissão porque tem uma filha com 8 meses

e não lhe deram período para amamentação. O marido está a trabalhar no estrangeiro e quem está a cuidar da criança são os avós. A trabalhadora entende que não consegue compatibilizar a vida pessoal com os horários que faz. Uma outra situação referente a um trabalhador que já se tinha demitido por motivos relativos à doença da companheira. Segundo nos relatou com os horários que fazia não tinha disponibilidade para acompanhar a companheira na sua doença.

A par do que foi observado no serviço informativo presencial, também nas conversas com trabalhadores/as observámos que os horários de trabalho, os exercícios do direito à parentalidade e a conciliação da vida profissional com a família, são as questões que mais preocupam os/as trabalhadores/as.

Uma terceira situação relativa a violação do direito de ocupação efetiva de um posto de trabalho (inocupação). Na visita inspetiva que procurava apurar esta situação foi identificado o representante da entidade empregadora (sócio) e a trabalhadora. Segundo o testemunho do sócio a trabalhadora entrou em conflito com outros/as colegas, quando a situação se intensificou a trabalhadora passou a ocupar outro posto de trabalho diferente daquele para que foi admitida. Posteriormente a situação de conflito agravou-se e o sócio propôs à trabalhadora pagar-lhe até ao fim do contrato (de seis meses) e que ela teria de comparecer no local de trabalho às 9h e às 13h para preencher uma folha para que ficasse registada a sua comparência. Quando se ouviu a trabalhadora foi pedido para que descrevesse quais as tarefas que realizava diariamente e para que relatasse o que motivou a situação de inocupação. Um dos sócios e também trabalhador na empresa ameaçava-a de despedimento, sendo o seu trabalho constantemente desvalorizado. A trabalhadora referiu que pretendia ter chegado a um acordo mas que a entidade empregadora não aceitou. De entre as hipóteses de resolução da situação de inocupação estão: ou a trabalhadora rescinde o contrato ou rescinde por justa causa, sendo que tem ser bem fundamentada, ou a empresa propõe um acordo ou cessa o contrato. Estas hipóteses foram faladas tanto com o sócio como com a trabalhadora. Na visita inspetiva na qual se verificou a situação de inocupação, foram detetados também

incumprimentos relativos à falta de organização dos serviços de SHST, situação de falsos recibos verdes e situações de trabalho não declarado. A denominada inocupação é uma situação concreta de assédio moral no trabalho e consiste na violação de um direito fundamental dos/as trabalhadores: o direito à ocupação efetiva.

A visita ao setor da indústria transformadora resultou no seguimento de uma denúncia feita pelo sindicato relativa a uma situação de assédio moral. O trabalhador que denunciou o caso ao sindicato está na empresa desde 2011, tem funções de administrativo associado à internacionalização. No contrato tem a categoria de vendedor mas descreveu que faz orçamentos e trabalho administrativo, abertura de obras, pós-vendas e logística de transportes internacionais. Referiu que a situação iniciou-se a partir de 2015 quando a empresa comunicou que o horário de trabalho dos/as trabalhadores/as iria sofrer alterações devido à internacionalização da empresa. O trabalhador referiu que a partir dessa altura tem tido muitas dificuldades em conciliar a vida familiar com o trabalho. Nem todos os dias consegue estar na empresa às 8h, pois não quer “abdicar do seu papel de pai” e tem de “preparar os filhos para a escola”. Descontam todos os meses esses atrasos no seu salário. Contabilizam os atrasos de manhã, que contam como faltas injustificadas e descontam-lhe um dia completo para a segurança social. O trabalhador considera que “é difícil trabalhar na empresa” e que se sente “perseguido”. Já lhe foram apresentadas várias cartas de despedimento para que ele assinasse e entende que “há um contexto de humilhação”, gritam com ele à frente de colegas, sobrecarregam-no de tarefas, dizendo que são todas urgentes e sempre que há uma falha, culpabilizam-no. No caso particular deste trabalhador a dificuldade de conciliação do trabalho com a vida familiar e as situações de assédio a que é submetido pelos superiores hierárquicos são causa e consequência uma da outra. Mais uma vez, percebemos a complexidade e o enredo que envolve uma situação de assédio moral no trabalho.

Os/As inspetores/as que acompanhei consideram que as questões do assédio são complicadas de serem intervencionadas por eles/as, uma vez que grande parte das vezes a entidade empregadora ou quem esteja a

reiterar esses atos não os assume. E os/as trabalhadores/as que estejam a passar por essas situações ficam de baixa por não se sentirem com capacidade física e mental para continuar a desempenhar funções. Estas são duas das dificuldades em provar os casos de assédio, sendo a principal o facto de, no trabalho inspetivo, não poderem dizer a matéria específica que vão abordar e o caso concreto do/a trabalhador/a em questão. Apesar de ser compreensível manter o anonimato da pessoa que denunciou a situação, essa é a maior dificuldade que encontram no terreno.

A conjuntura socioeconómica de crise potenciou ainda mais as situações de incumprimento da legislação laboral, de conflitualidade laboral e de diminuição de direitos. Apesar da especulação acerca do crescimento do setor da construção civil em Portugal, foi possível constatar, através de observação direta e de testemunhos, que este é um dos setores ainda marcado pela crise empresarial e que o investimento na área de SST é adiado, sendo considerada uma prioridade secundária.

#### **4.4. Serviço de Contraordenações Laborais**

A Autoridade para as Condições do Trabalho tem competência para executar o procedimento de contraordenações laborais. Um processo de contraordenação laboral é officiosamente instaurado com base no auto de notícia ou participação contraordenacional levantada pelos/as inspetores/as do trabalho.

A GNR, PSP, IMT e Polícia Marítima são exemplo de outras entidades com competência para levantar autos de notícia que posteriormente servirão de base aos processos de contraordenação laboral (ACT, 2016).

##### *4.4.1. Fases de um processo de contraordenação laboral*

“O auto de notícia é o documento escrito no qual se relata a infração e se descrevem os factos que a incorporam, bem como os meios de prova conhecidos” (ACT, 2016: 6). No auto de notícia deve estar especificado o dia, a hora, o local e as circunstâncias em que foram cometidos os factos que constituem contraordenação. A verificação da(s)

infração(ões) tem de ser “pessoal, direta, imediata ou mediata” (por exemplo através da análise de documentos) (ACT, 2016: 7). Pode fazer-se um aditamento ao auto de notícia, isto é, pode juntar-se um, ou mais documentos de forma a completar alguma informação que se considere relevante.

“A instrução compreende a tramitação do processo de contraordenação laboral até à proposta de decisão final por parte do instrutor do processo” (ACT, 2016: 10). A primeira fase da instrução inicia-se com a distribuição do processo ao/à instrutor/a e a última é a proposta de decisão elaborada pelo/a instrutor/a do processo. A pessoa (singular ou coletiva) infratora ou os/as responsáveis solidários/as são notificados/as para o pagamento de coima. A notificação é acompanhada da cópia do auto de notícia, de possíveis documentos anexos e da guia de pagamento. Esta notificação deve ser efetuada através de carta registada com aviso de receção. Caso se dê a situação de total impossibilidade de notificação, o processo é arquivado.

Na sequência da notificação do auto de notícia pode ocorrer três situações. Na primeira delas, o pagamento voluntário da coima. Aquando do pagamento voluntário da coima o processo é arquivado e equivale a condenação. Na segunda situação, posterior à notificação do auto de notícia, pode ser apresentada defesa. O direito de defesa pode ser exercido através da apresentação de uma resposta escrita, ou através de comparência pessoal para apresentar resposta (ACT, 2016). A terceira situação é a ausência de pagamento e de defesa. Nesta situação o processo segue o seu percurso para elaboração de proposta de decisão.

Posteriormente à instrução do processo, o/a instrutor/a elabora a proposta de decisão que seguidamente passará para a decisão do/a dirigente do Serviço Desconcentrado no qual o processo foi tramitado. No documento de proposta de decisão, o/a instrutor/a do processo “tem de fazer constar todos os elementos de facto e de direito necessários à decisão” (ACT, 2016: 34). Assim, o documento de proposta de decisão deve identificar os/as responsáveis pela infração, descrever os factos imputados e indicar as provas obtidas, indicar as normas pelas quais se pune e fundamenta a decisão, e indicar a coima e, caso se apliquem, as

sanções acessórias (ACT, 2016). São diversos os fatores que determinam a medida da coima a aplicar: a culpa, a situação económica do/a arguido/a, a gravidade da (s) contraordenação (ões) e o benefício económico que foi retirado da prática da (s) contraordenação (ões) (ACT, 2016). Em casos em que a gravidade da infração e culpa do/a arguido/a são reduzidas, pode aplicar-se a admoestação, “consta numa censura proferida por escrito ao arguido” (ACT, 2016: 36).

#### *4.4.2. Observação da atividade no domínio da instrução de processos de contraordenação laboral*

Esta subsecção diz respeito ao que pude observar e acompanhar durante o estágio no que respeita ao serviço das Contraordenações Laborais (COL). Este serviço é composto por uma mulher técnica superior que dá apoio administrativo ao serviço das COL e três mulheres que são as instrutoras. Pude acompanhar uma das três instrutoras que trabalham no CLM. Uma das primeiras atividades desenvolvidas, por indicação dessa mesma instrutora, foi a análise de um processo de contraordenação laboral e da resposta escrita que tinha sido enviada por parte da empresa arguida no processo. Essa análise serviu para preparar a reunião que acompanhei posteriormente para ouvir as testemunhas que foram arroladas.

As Contraordenações resultam do incumprimento de uma norma legal, no caso concreto deste processo: a falta de promoção da realização de exames de saúde de admissão antes do início da prestação de trabalho. A empresa arguida apresentou na sua resposta escrita os seguintes elementos: o montante que consideravam adequado para a coima, a referência à “postura cooperante da arguida”, à “não muito significativa gravidade das infrações”, ao “pouco lucro por parte da empresa”, à “impossibilidade de defesa plena”, pois argumentaram que houve documentos apreendidos pela PSP e que os/as trabalhadores/as encontravam-se aptos para desempenhar funções. Pediram o arquivo do processo de contraordenação.

Acompanhei a inquirição de testemunhas. Estiveram presentes um advogado e duas testemunhas (um funcionário e uma funcionária da

empresa) que foram ouvidas separadamente. As suas declarações foram escritas, lidas em voz alta, impressas e assinadas pela testemunha, advogado e instrutora do processo. Este procedimento foi realizado tanto para a 1.<sup>a</sup> testemunha como para a 2.<sup>a</sup>. Tive também oportunidade de acompanhar a fase final deste processo de contraordenação laboral, pois a instrutora permitiu que eu lesse a Proposta de Decisão relativa a este mesmo processo.

Ao longo do estágio fui percebendo a relação estreita que existe entre a ACT e as autoridades policiais (GNR, PSP, etc.) no desempenho da missão da ACT no que respeita ao serviço das COL. Os autos recebidos na ACT levantados pelas entidades policiais têm um grande peso no total de autos. Por exemplo, na fiscalização das pausas para descanso que devem ser feitas por quem tem como profissão o transporte de mercadorias em transportes pesados ou ligeiros. No entanto, desde 2014 o número de autos levantados pelas entidades policiais diminuiu. Por critérios decorrentes da própria atuação das autoridades policiais deixaram de enviar tantos autos para a ACT, pois alteraram a área geográfica de atuação, e embora algumas áreas pertençam ao distrito de Coimbra passaram a fazer parte da área de jurisdição de outro Serviço Desconcentrado da ACT. Mas apesar de o número de autos ter reduzido, a sua complexidade aumentou porque as matérias inspetivas são mais complexas que os autos da estrada levantados pelas entidades policiais.

No que diz respeito às matérias de inocupação e de assédio moral, podemos observar na tabela ilustrada no anexo II (Sentenças CLM transitadas em sede de Tribunal), que houve uma sentença em tribunal em 2011 que resultou em condenação por inocupação, uma condenação em 2015 por assédio moral e duas condenações em 2016 por assédio moral. Apesar de os dados serem escassos para retirarmos conclusões, os números residuais de sentenças transitadas em tribunal nas matérias de inocupação e assédio moral podem ter que ver, por um lado, com a ocorrência de situações de ações conciliatórias entre as partes, em que, portanto, não há sentença. Isto é, as partes, entidade empregadora e trabalhador/a, chegam a acordo. Havendo fase de conciliação entre ambas as partes não se chega à decisão judicial, e assim sendo o CLM já



não tem dados relativamente a esses casos. Por outro lado, pode ser o/a próprio/a trabalhador/a que não dá seguimento em tribunal. As razões para que isso aconteça podem ser várias: ou porque já não mantém vínculo com a entidade empregadora; porque não se quer expor ou devido à dificuldade em reunir provas e/ou testemunhas. Outras vezes as testemunhas negam a ocorrência de situações de assédio com receio de sofrer represálias por parte da empresa.

**Quadro 6 – Decisões condenatórias relativamente à igualdade entre mulheres e homens - 2015**

Matérias	Advertências	Infrações Autuadas	Moldura sancionatória mínima (€)
	2015	2015	2015
Igualdade e não Discriminação	267	18	92.887,32
Igualdade de acesso ao emprego e no trabalho	7	2	6.391,32
Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	255	1	204,00
Proibição de discriminação	1	3	30.804,00
Assédio moral	3	12	55.488,00
Igualdade de condições de trabalho	1	0	0,0

Fonte: Relatório Atividade de Inspeção do Trabalho (ACT, 2015a)

Os dados apresentados no anterior quadro dizem respeito a práticas discriminatórias no mundo laboral que foram advertidas e autuadas no ano 2015 a nível nacional. Em 2015 foram registadas, pela ACT, 267 advertências em matéria de igualdade e não discriminação, que resultaram em 18 infrações autuadas com a moldura sancionatória mínima de 92.887,32€. No que respeita à igualdade de acesso ao emprego e no trabalho, a ACT registou 7 advertências e 2 infrações autuadas com o valor sancionatório de 6.391,32€. Registou 255 advertências sobre a afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação, 1 infração autuada com o valor de 204,00€. Quanto ao assédio moral foram registadas 3 advertências e 12 infrações autuadas com a moldura sancionatória mínima de 55.488,00€.

Relativamente à igualdade de condições de trabalho registou-se 1 advertência, mas não foram registadas nenhuma infração nem sanção (ACT, 2015a).

## 5. Considerações Finais

Como é sugerido no enquadramento teórico e refletido nos dados empíricos, as variáveis económicas e as alterações à organização do trabalho e do emprego determinam as políticas de contratação dos/as trabalhadores/as nas empresas e as práticas de gestão das empresas, tendo impacto na qualidade das relações de trabalho e nas condições de trabalho. Com as tendências de transformação económica e social no mundo laboral, a ACT tem como desafio prevenir, perceber e saber lidar com essas mesmas tendências.

A estratégia da ACT terá que combater as irregularidades praticadas no meio laboral e que afetam as relações laborais entre os/as vários/as intervenientes. Os problemas que decorrem das relações laborais poderão ser identificados atempadamente quer pela ACT como pelos/as trabalhadores/as, seja na entrevista de emprego, como no esclarecimento de dúvidas nos serviços informativos da ACT antes dos/as trabalhadores/as assinarem qualquer documentação ou contrato de trabalho. Também as entidades empregadoras poderão recorrer aos serviços da ACT de forma a agirem em conformidade com a lei.

Algumas das características do tecido económico, em Portugal, é um dos fatores que não deixa de ser um constrangimento, quando visto na perspetiva do serviço da inspeção do trabalho. O facto de ser composto quase na sua totalidade por pequenas e médias empresas e a sua dispersão sobrecarrega os recursos humanos da ACT que se revelam demasiado escassos para a tarefa de fiscalizarem eficazmente todas essas empresas de pequena dimensão. Outro constrangimento decorre do facto de em Portugal as entidades competentes estarem, ainda, muito focadas nas questões relativas à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, enquanto nas instâncias internacionais já se fala das condições de bem-estar dos/as trabalhadores/as, que englobam tanto os “velhos” como os “novos” riscos profissionais.

Em relação à temática do assédio moral nas relações de trabalho há, ainda, muito por fazer. Prova disso são as alterações que têm vindo a ser feitas de reforço da legislação, as últimas datadas de 16 de agosto do

presente ano. O assédio moral nas relações de trabalho está presente, sobretudo, nas experiências vividas pelas mulheres trabalhadoras, devido ao caráter sexualizado e estereotipado das organizações de trabalho.

Importa destacar as tendências levantadas pelos dados empíricos resultantes da realização do estágio. Tendo realizado o estágio num dos serviços desconcentrados da ACT foi possível compreender a importância social que a missão e a atividade desenvolvidas por esta entidade têm. Atualmente a ACT desenvolve a sua missão, a nível nacional, num contexto marcado por elevados índices de sinistralidade laboral (um dos mais elevados da Europa), pela prevalência de um tecido económico constituído por pequenas e médias empresas, pelas alterações às relações de trabalho, no que concerne ao falso trabalho independente, trabalho não declarado, contratos a termo e pela falta de compromisso, por parte das entidades empregadoras, com as boas práticas de SHST e de desresponsabilização com as questões relativas às situações de assédio moral ocorridas em ambiente laboral, à parentalidade e à conciliação do trabalho com a vida familiar.

A ACT procura estreitar a proximidade aos/às intervenientes nas relações laborais através do atendimento informativo (escrito, presencial e telefónico), da divulgação de informação nas redes sociais e no *site online*, onde é disponibilizado um simulador de compensações e a possibilidade de apresentar denúncia. As reuniões das comunicações prévias respeitantes ao setor da construção civil são, também, uma forma de estreitar essa proximidade. No entanto, existe a necessidade de aprofundar a articulação da ACT com os parceiros sociais e outras entidades que tenham missões complementares à da ACT, por exemplo, para proteger os/as trabalhadores/as das situações de assédio moral que vivem no trabalho. Respeitante a esta temática, a ACT, pode procurar agilizar-se continuando a apostar na formação de inspetores/as do trabalho em matéria de igualdade e não discriminação, diminuir a burocracia e os procedimentos legais tanto para trabalhadores/as como para os/as inspetores/as do trabalho, incluir uma linguagem inclusiva nos folhetos, cartazes, apresentações, etc. e promover discussões, sessões públicas de esclarecimento sobre os temas mencionados anteriormente.

O assédio moral nas relações de trabalho é um fenómeno complexo e que conjuga uma série de violações laborais. Trata-se de uma questão não só respeitante ao serviço inspetivo mas transversal a todos os serviços disponibilizados pela ACT. Seja de uma forma preventiva através do serviço de PSHST, de informação e de primeira instância para a denúncia da situação de assédio no serviço informativo, de averiguação da situação através do serviço inspetivo e de tramitação do processo de contraordenação laboral no serviço das contraordenações laborais.

Os dados empíricos resultantes da experiência de estágio permitem-nos fazer algumas reflexões, apesar de observação, como já referido, não ter sido sistemática e ter sido realizada num curto espaço temporal. Durante o período de estágio o maior número de atendimentos informativos presenciais observados foi feito sobre os temas de assédio laboral e parentalidade. Daí termos optado pela sua visibilização no título. Também nas visitas inspetivas observadas, as questões do assédio laboral, dos horários de trabalho, do exercício do direito à parentalidade e a conciliação da vida profissional com a família, são as que mais preocupam os/as trabalhadores/as.

Do que foi observado entendemos que a conflitualidade laboral, a diminuição de direitos e o incumprimento da legislação laboral foram agravados pela conjuntura socioeconómica de crise.

Considero que a realização do estágio foi fundamental para terminar este ciclo de formação académica. É importante que os/as alunos/as recém-formados/as tenham uma primeira abordagem ao mercado de trabalho antes de ingressarem, efetivamente, neste. A aquisição de vocabulário específico, de contacto com uma série de temáticas fundamentais e de situações concretas servirão de base para o meu futuro profissional.

O estágio foi particularmente enriquecedor do ponto de vista pessoal, pois, experienciei situações que de outra forma, provavelmente, não teria oportunidade de experienciar. O referencial teórico conceptual foi fundamental para o enquadramento das questões que o estágio levantou. Serviu de base para poder refletir de forma crítica sobre o que

foi observado e sobre os dados empíricos que resultaram da experiência de estágio.

## 6. Referências Bibliográficas

- Acker, Joan (2009), “From glass ceiling to inequality regimes”. *Sociologie du Travail*, 51 (2), 199-217.
- ACT (2006), “Estratégias e Práticas para a Inspeção do Trabalho”, disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Estrategias\\_e\\_praticas\\_para\\_a\\_inspeccao\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Estrategias_e_praticas_para_a_inspeccao_do_trabalho.pdf), consultado em: 20-06-2017.
- ACT (2008), “Os desafios globais da inspeção do trabalho”, disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Os desafios globais d a inspeccao do trabalho.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Os_desafios_globais_d_a_inspeccao_do_trabalho.pdf), consultado em: 27-06-2017.
- ACT (2009), “Sistema Integrado de formação em inspeção do trabalho”, disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Sistema\\_integrado\\_de\\_formacao\\_em\\_inspeccao\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Sistema_integrado_de_formacao_em_inspeccao_do_trabalho.pdf), consultado em: 27-06-2017.
- ACT (2015a), “Relatório Atividade de Inspeção do Trabalho”. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio%20Atividade%20Inspetiva%202015.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio%20Atividade%20Inspetiva%202015.pdf), consultado em: 27-10-2016.
- ACT (2015b), “Referencial da Atividade Inspetiva”, disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Referencial%20da%20atividade%20inspetiva.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Referencial%20da%20atividade%20inspetiva.pdf), consultado em: 20-06-2017.
- ACT (2016), “Guia Prático Contraordenações Laborais”. Lisboa: ACT. Documento disponibilizado a partir da *intranet* da ACT.
- ACT (2017), “Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2016 – Relatório de atividades apresentado à Assembleia da República”, disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%20em%202016.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%20em%202016.pdf), consultado em: 10-07-2017.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2007), “Informação sobre os Pontos Focais”, disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>, consultado em: 28-06-2017.
- Barros, Carla (2017), “Fatores psicossociais de risco no trabalho de hoje”, in Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*. Coimbra: Almedina, 141-159.
- Casaca, Sara Falcão (2012), “A(des)igualdade de género e a precarização do emprego” in Virgínia Ferreira (org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – políticas e circunstâncias*. Lisboa: CITE, 261-291.

- CITE (2013), “Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação”. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/guia\\_informativo\\_combate\\_ass%C3%A9dio.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/guia_informativo_combate_ass%C3%A9dio.pdf), consultado em: 20-06-2017.
- CITE (2016), “Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2015”. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat\\_Lei10\\_2015.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10_2015.pdf), consultado em: 15-08-2017.
- Código do Trabalho (2009), disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx), consultado em: 12-06-2017.
- Costa, Hermes Augusto (2017), “Defender o trabalho para proteger as pessoas: os desafios da intervenção sindical”, in Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*. Coimbra: Almedina, 241-254.
- Dias, Hugo (2011), “Sindicalismo de Movimento Social? Experiências de renovação da prática sindical num contexto de transição de paradigma produtivo”. Tese de doutoramento em sociologia. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/20787/1/Tese%20Hugo%20Dias.pdf>, consultada em: 17-08-2017.
- Dray, Guilherme (coord.) et al. (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Disponível em: <http://www.portugal.gov.pt/media/26493126/20170324-mtsss-livro-verde-1.pdf>, consultado em: 21-06-2017.
- Ferreira, António Casimiro (2005), *Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho: o caso da discriminação entre mulheres e homens*. Lisboa: CITE. Disponível em: [http://www.cite.gov.pt/cite/destaques/Livro\\_AcessoDirTribunais.pdf](http://www.cite.gov.pt/cite/destaques/Livro_AcessoDirTribunais.pdf), consultado em: 06-06-2017.
- Ferreira, Virgínia (2012b), “A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular”, in Virgínia Ferreira (orgs.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: CITE, 139-190.
- Ferreira, Virgínia (orgs.) (2012a), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: CITE.
- Ferreira, Virgínia e Múrias, Cláudia (coord.); Monteiro, Rosa; Saleiro, Sandra; Lopes, Mónica (2016), *Violência no Trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género*. Disponível em: [http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_violencia\\_trabalho.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf), consultado em: 20-06-2017.



- Ferreira, Virgínia; Monteiro, Rosa (2013), *Trabalho, Igualdade e Diálogo Social - Estratégias e desafios de um percurso*. Lisboa: CITE.
- Fialho, Manuela (2017), “Do assédio laboral ao suicídio”, in Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*. Coimbra: Almedina, 161-177.
- Informação oficial no site da ACT, Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/Igualdade%20laboral%20entre%20homens%20e%20mulheres/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/Igualdade%20laboral%20entre%20homens%20e%20mulheres/Paginas/default.aspx) , consultado em: 15-11-2016.
- Inspeção Geral do Trabalho (2005), “Normas Internacionais do Trabalho sobre a Inspeção do Trabalho”. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/SiteCollectionDocuments/Quem%20Somos/Enquadramento\\_Internacional/Normas\\_internacionais\\_OIT\\_ENQ\\_INT.pdf](http://www.act.gov.pt/SiteCollectionDocuments/Quem%20Somos/Enquadramento_Internacional/Normas_internacionais_OIT_ENQ_INT.pdf) , consultado em: 23-06-2017.
- Leite, Carolina; Almeida, Joana; Vais, Rui; Ferreira, Virgínia (coords) *et al.* (2016), "Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego", *Projeto Local Gender Equality*. Disponível em: [http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_gestao\\_pessoas.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf), consultado em: 20-06-2017.
- Morgado, Pedro (2017), “Impacto do trabalho na saúde mental – uma perspectiva do século XXI”, in Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*. Coimbra: Almedina, 129-139.
- OIT, (2008), “Liberdade sindical na prática: lições a retirar”. Disponível em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Liberdade\\_sindical\\_na\\_pratica\\_liceos\\_a\\_retirar.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Liberdade_sindical_na_pratica_liceos_a_retirar.pdf) , consultado em: 15-08-2017.
- Rebelo, Glória (2017), “Das recentes alterações ao Código do Trabalho e da necessidade de um fortalecimento do papel da ACT na promoção das condições de trabalho”, in Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*. Coimbra: Almedina, 221-240.
- Santos, Gina Gaio (2012), “Gestão, trabalho e relações sociais de género” in Virgínia Ferreira (org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – políticas e circunstâncias*. Lisboa: CITE, 99-138.
- Silva, Sofia Marques da (2012), “Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina” in Virgínia Ferreira (org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – políticas e circunstâncias*. Lisboa: CITE, 293-332.
- Standing, Guy (2013), *Precariado: a nova classe perigosa*. São Paulo: Autêntica Editora, 21-49.

Torres, Anália; Costa, Dália; Sant'Ana, Helena; Coelho, Bernardo  
(2016), "Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal",  
disponível em:  
[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio\\_Sexual\\_Moral.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf),  
consultado em: 21-06-2017.

# Anexos

**Anexo I - Dados Relativos ao Serviço Informativo de Atendimento Presencial no CLM, nos anos: 2013, 2014, 2015 e 2016**

<b>2013</b>	<b>ATENDIMENTO</b>				<b>ASSUNTOS</b>				
<u>CAE</u>	<u>Total</u>	<u>Trab.</u>	<u>Entid. Empreg.</u>	<u>Outros</u>	<u>Cess. Contrato</u>	<u>Docs. Obrig.</u>	<u>Outros</u>	<u>Total</u>	<u>Nº Denúncias</u>
CAE não convertida	1666	1096	270	300					
Construção civil	1587	1187	251			43	18	89	41
Comércio a retalho	2082	1680	268		25			80	82
Indústria Hoteleira/similares	1672	1370	200				24	98	55
Ser. Prest. Empresas	1540	1087	245	208					35
Trans./Armazenagem/Correio						30			
<b>Total</b>	<b>13659</b>	<b>10218</b>	<b>2147</b>	<b>1294</b>	<b>77</b>	<b>171</b>	<b>121</b>	<b>563</b>	<b>382</b>
<b>2014</b>	<b>ATENDIMENTO</b>				<b>ASSUNTOS</b>				
<u>CAE</u>	<u>Total</u>	<u>Trab.</u>	<u>Entid. Empreg.</u>	<u>Outros</u>	<u>Cess. Contrato</u>	<u>Docs. Obrig.</u>	<u>Outros</u>	<u>Total</u>	<u>Nº Denúncias</u>
CAE não convertida	4845	3050	716	1079	-	-	-	-	
Indústria Metalúrgica de Base	981	834			-	-	-	-	
Construção Civil	2284	1633	421	230	-	-	-	-	39
<b>Total</b>	<b>12178</b>	<b>8663</b>	<b>1810</b>	<b>1705</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100</b>

<b>2015</b>	<b>ATENDIMENTO</b>				<b>ASSUNTOS</b>				
<u>CAE</u>	<u>Total</u>	<u>Trab.</u>	<u>Entid. Empreg.</u>	<u>Outros</u>	<u>Cess. Contrato</u>	<u>Docs. Obrig.</u>	<u>Outros</u>	<u>Total</u>	<u>Nº Denuncias</u>
CAE não convertida	5482	3879	704	899	-	-	-	-	
Construção civil	1921	1383			-	-	-	-	
Comércio a retalho	4026	3332	411		-	-	-	-	
Indústria Hoteleira/similares	3628	3020			-	-	-	-	25
Ser. Prest. Empresas	1266		563	703	-	-	-	-	
Trans./Armazenagem/Correio	1352		445		-	-	-	-	
Ser. Sociais Prest. Colectiv.	2004	1554			-	-	-	-	
Total	27674	19477	4490	3707	-	-	-	-	64
<b>2016</b>	<b>ATENDIMENTO</b>				<b>ASSUNTOS</b>				
<u>CAE</u>	<u>Total</u>	<u>Trab.</u>	<u>Entid.</u>	<u>Outros</u>	<u>Cess.</u>	<u>Docs.</u>	<u>Outros</u>	<u>Total</u>	<u>Nº</u>

			<u>Empreg.</u>		<u>Contrato</u>	<u>Obrig.</u>			<u>Denuncias</u>
CAE não convertida	3713	2615	496	602	-	-	-	-	
Construção civil	1667	1273			-	-	-	-	
Comércio a retalho	3628	3139	295		-	-	-	-	
Indústria Hoteleira/similares	3694	3128	304	262	-	-	-	-	
Ser. Prest. Empresas	3686	2819	348	519	-	-	-	-	
Trans./Armazenagem/Correio	1174				-	-	-	-	
Ser. Sociais Prest. Colectiv.	2100	1669	267		-	-	-	-	10
Total	26953	20917	3241	2795	-	-	-	-	36

Fonte: elaboração própria, tendo por referência as estatísticas do serviço informativo do ano 2013 até 2016

**Anexo II - Sentenças CLM transitadas em sede de Tribunal**

Matérias	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	Absoluções	Condenações	Absoluções	Condenações	Absoluções	Condenações	Absoluções	Condenações	Absoluções	Condenações	Absoluções	Condenações
Transportes Pesados	5	8	8	15	9	14	7	19	7	23	5	14+1 (reenvio dos autos à ACT para sanar irregularidades)
Transportes Ligeiros	7	0	1	2			0	1	0	1		
Remunerações	1	7	0	5	0	11	0	8	1	8	1	6
Contrato de Trabalho	3	4										
Falta de Registos	1	0	0	2	2	3					0	12
Ações de Reconhecimento do Contrato de Trabalho							2	4				
Contratos a termo							0	1				
Horário de Trabalho	2	0	1	1	1	3	0	3	1	2	0	2
SST e Seguro de AT	1	1	0	5	0	2	0	1	1	5	1	2
Construção Civil	0	1	1	1	2	1	1	0	1	4	0	2
<b>Inocupação</b>	<b>0</b>	<b>1</b>										
Não entrega de documentos	0	2	0	1					0	3		
Trabalho a Tempo Parcial			1	0								
Encerramento de Estabelecimento			0	1								
Comunicação ACT			1	1								
Caução para fardamento			0	2	0	1						
Feridos					1	0						
Modelo 5044					1	0						



Mobilidade					0	1						
Contrato de prestação de serviços					0	1			0	1		
Varias matérias							0	1	0	5	1	8
<b>Assédio moral</b>									<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Aplicação de CCT											1	0
Participação ao DIAP/desobediência qualificada									0 (suspensão provisória do processo)	0(suspensão provisória do processo)		
Trabalho Suplementar									0	1		
Crime de desobediência					0	2						
Transmissão de estabelecimento comercial							0	2	0	2		
Total	20	24	13	36	16	37	10	38	11	56	9	49
Total Ano	44		49		53		48		67		58	

Fonte: elaboração própria, tendo como referencial as listas de sentenças do ano 2011 até 2016

Em 2013

- Transportes pesados: 3 condenadas no TT e absolvidas no TR
- Construção Civil: 1 Condenada pelo TT e absolvida no TR

Em 2014

- Transportes pesados: 3 condenações parciais
- Remunerações: 1 condenação parcial

Em 2015

- Transportes pesados: 7 condenações parciais
- Remunerações: 1 condenação parcial
- Horário de Trabalho: 1 condenação parcial

- Construção Civil: 2 condenações parciais

- Não entrega de documentos: condenação parcial

- Seguro de Acidentes de Trabalho: 1

- Várias matérias: 2 condenações parciais

**Anexo III – Lista de indicadores recolhidos no processo de observação do serviço informativo presencial**

- N.º de atendimentos observados
- Data
- Pessoa que está a atender (sexo)
- Tipo de atendimento (Entidades empregadoras/trabalhadores/as/outros/as)
- Pessoa que se dirige ao atendimento presencial (sexo)
- Setor de atividade
- Assunto do atendimento
- É referida a entidade empregadora ou empresa?
- A entidade empregadora (sexo)
- É mencionado o salário em voz alta / apresentado o documento de remuneração
- Relação de trabalho (contrato a termo/ contrato sem termo)
- As pessoas que se dirigiram ao atendimento presencial foram acompanhadas?
- Observações

#### **Anexo IV - Lista de indicadores recolhidos no processo de observação das visitas inspetivas**

- N.º de visitas inspetivas observadas
- Data
- Setor de Atividade
- Inspetores/as (sexo)
- Quem fez a denúncia?
- Quem nos recebe no local? (sexo); Quem é o Interlocutor e com que função? (ex: gerente; responsável RH)
- A entidade empregadora ou Trabalhador/a responsável (sexo)
- Como reagem os/as trabalhadores/as (recetivos/ não recetivos; se colocam questões; fazem queixa de alguma situação)
- Qual a postura de quem nos recebe?
- N.º de Trabalhadores/as; Categoria Profissional; Estrangeiros ou portugueses; Tipo de contrato
- Quais os documentos solicitados (mapas de horário; registos de tempos de trabalho; recibos de retribuição; etc.)
- Instrumentos Inspetivos preenchidos (Notificação p/ apresentação de docs; Notificação de tomada de medidas; Advertências – ex: mapa de horário/férias/registo de trabalhadores/as); Notificação p/ suspensão imediata de trabalhos)
- Enquadramento da visita: tipo de matérias abordadas
- Demora a encontrar o local?
- Observações

## **Anexo V - Atividades Realizadas durante o Estágio**

Nesta anexo, designado por “Atividades Realizadas durante o Estágio”, enumero as atividades que pude acompanhar, observar e participar ao longo do estágio.

Reuniões: descrevo sucintamente o âmbito das reuniões a que assisti.

A primeira reunião a que assisti foi realizada no seguimento de um pedido de esclarecimento feito ao CLM sobre a organização dos tempos de trabalho. Na reunião estiveram presentes um representante do sindicato, uma delegada sindical, uma dirigente sindical, uma trabalhadora não sindicalizada, uma trabalhadora sindicalizada, duas responsáveis dos recursos humanos e a coordenadora da unidade que emprega 300 trabalhadores/as. Entre os assuntos debatidos estiveram: o regime de horário de trabalho, folgas, turnos rotativos, a preocupação das trabalhadoras com a conciliação trabalho/família e a posição do sindicato no sentido de aplicar uma escala mais favorável aos/as trabalhadores/as.

Assisti a duas reuniões com dois sindicatos. Numa estiveram presentes a presidente e o vice-presidente. Dirigiram um e-mail ao CLM a pedir uma reunião para darem conta de situações recorrentes e que os está a preocupar, como: a ocorrência recorrente de práticas de trabalho suplementar, que não está a ser remunerado. Situações frequentes em que trabalhadores/as estão a deslocar-se para outros locais de trabalho, que não aqueles a que estão afetos/as e que essas mesmas deslocções não estão a ser compensadas de nenhuma forma. Têm recebido queixas por parte dos/as trabalhadores/as pela pressão que é feita “quase ao minuto”. Este foi referido como um problema que afeta todas as categorias profissionais da atividade. Foi também referido que existem casos de trabalhadores/as que apesar de já trabalharem há muitos anos no setor estão a sair porque não aguentam a pressão e a nova organização do trabalho. Receberam denúncias, uma por parte de um trabalhador que se queixava do seu superior hierárquico e outra de um caso de um trabalhador que está a ser pressionado, ficou doente e atualmente não consegue desempenhar as funções que tinha. Os riscos psicossociais aumentam em medida proporcional aos ritmos de trabalho. Sinalizar os locais de trabalho onde há maior ocorrência de irregularidades pode ser

um dos primeiros passos e uma vantagem para uma maior eficácia das visitas inspetivas. Neste setor, atualmente muitos dos registos de tempo de trabalho são feitos eletronicamente e esse é um obstáculo encontrado aquando das visitas inspetivas e que dificulta a verificação da ocorrência de trabalho suplementar.

Na outra reunião estiveram presentes a jurista do Sindicato e o Responsável do Sindicato. Falou-se da necessidade urgente de criar contratação coletiva para a atividade em questão, das escalas e das folgas. Foi aludido o caso de trabalhadoras grávidas em que não lhe dão a dispensa para amamentação, foi referenciado o caso de uma trabalhadora que teve um aborto durante o período de trabalho e que foi obrigada a trabalhar depois do ocorrido. Foi dito pelo responsável do sindicato que os/as trabalhadores/as não denunciam mais situações porque têm receio de perder o posto de trabalho e que muitas vezes não querem reunir no local de trabalho com medo de represálias e que acontece irem reunir para casa de um/a deles/as. Ficou a sugestão de fazer reuniões de sensibilização, fazer um seminário ou *workshop* com o envolvimento da jurista do sindicato. Fazer trabalho de sensibilização nesta situação é imprescindível, uma vez que a profissão em causa não é considerada uma profissão de risco ou de desgaste rápido.

Como vemos, nas reuniões realizadas entre o CLM e os Sindicatos, destacam-se as preocupações com a organização dos tempos de trabalho (consequentemente com a conciliação trabalho/família), com a parentalidade e com a existência de práticas de assédio laboral. Uma das missões dos sindicatos é a denúncia e é nesse sentido que estas reuniões são solicitadas à ACT. Para além da denúncia, as organizações sindicais, têm um papel importante na divulgação de informação e promoção de ações de sensibilização junto de trabalhadores/as e entidades empregadoras (CITE, 2013).

O facto do responsável do sindicato referir que /as trabalhadores/as não denunciam mais situações porque têm receio de perder o posto de trabalho e que não querem reunir no local de trabalho com medo de represálias, vai ao encontro do pensamento do autor Hermes Costa (2017) que considera que os/as trabalhadores/as que têm

relações laborais instáveis e precárias têm uma atitude temerosa face aos sindicatos. Pois, temem que a ligação a um sindicato seja sinónimo de perda do emprego.

Os sindicatos e a ACT têm missões que se complementam (Costa, 2017). E a sua parceria na defesa dos direitos de trabalhadores e de trabalhadoras faz todo o sentido.

Assisti, também, a uma reunião com uma empresa do setor das indústrias transformadoras que funciona num processo de laboração contínua (24 sob 24 horas). E os/as trabalhadores/as da empresa estão a fazer uma média de 42 horas semanais. A reunião serviu para se pensar numa reestruturação do horário de trabalho. Como por exemplo estruturar o horário composto por dois turnos de 12 horas e um turno de 8 horas. Esta reestruturação vai de encontro aos pedidos dos/as trabalhadores/as, porque alguns/mas têm outras atividades como a agricultura de subsistência. Na reunião estiveram presentes a advogada e um representante da empresa. O que foi proposto é a nova reestruturação do horário, sendo hipótese a colocação de mais um/a trabalhador/a para a empresa funcionar em laboração contínua e para que haja mais uma folga.

#### Apuramento de Acidente de Trabalho

No sentido de apurar a ocorrência de um acidente de trabalho grave envolvendo um trabalhador do setor da Construção Civil foi realizada uma reunião. Estiveram presentes uma inspetora e um inspetor do trabalho, a diretora do CLM, uma representante da empresa com a qual o trabalhador acidentado tem contrato, um representante da empresa que presta serviços de SST à empresa referida anteriormente, dois representantes da empresa que está a executar a obra e à qual o trabalhador acidentado tinha sido cedido e uma representante da empresa que presta serviços de SST à empresa executante da obra. A reunião foi solicitada no sentido de apurar o acidente de trabalho ocorrido durante uma obra de reparação da fachada de um prédio. O trabalhador caiu de uma altura de 6 metros. Caiu no passeio e fraturou uma perna. No

momento do acidente o trabalhador encontrava-se a enrolar um cabo de aço, foi caminhado de costas não se apercebendo que estava próximo do limite que circunda a zona onde decorriam os trabalhos. O trabalhador acidentado está na empresa desde agosto, não teve formação em SHST nem foi feito o acolhimento em obra. Foi contratado para fazer a limpeza da obra, auxiliar durante os trabalhos em obra e fazer os arrumos da obra. Posteriormente fizemos a visita ao local do acidente. Podemos observar o local onde o trabalhador caiu (passeio) e observar a fachada que está a ser recuperada. Visitamos os locais, 2 pisos, onde decorriam os trabalhos. A seguir ao acidente, os trabalhos na obra foram suspensos. Subimos através do andaime ao piso superior onde decorriam os trabalhos quando o trabalhador caiu. Não existia proteção coletiva nem um perímetro de segurança. Foi preenchida e entregue à entidades envolvidas uma notificação para tomada de medidas.



## Outras Atividades

As atividades de informação, aconselhamento e cooperação que o CLM desenvolve podem ser exercidas através de vários meios como: Sessões de Esclarecimento e Informação, Exposições sobre SST, Conferências, Seminários, Colóquios, etc.

No que respeita a Sessões de Esclarecimento e Informação, pude acompanhar duas dessas sessões. Ambas sobre a organização dos tempos de trabalho de acordo com os IRCT (Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho) aplicáveis à regulação das atividades em causa no setor da hospitalização privada aos prestadores de serviços. Estas sessões aconteceram por iniciativa do CLM e planeadas a nível nacional pela ACT. Começaram com um enquadramento sobre o objetivo das sessões, as missões e as atribuições da ACT. De seguida foi abordado quais as obrigações gerais das entidades empregadoras, a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços, isto é, a distinção entre um/a trabalhador/a por conta de outrem e um/a prestador/a de serviços e como se identifica os “falsos” recibos verdes. Acompanhei, também, uma sessão sobre “a iniciação ao mundo do trabalho e segurança e saúde no trabalho” no âmbito da participação do CLM numa feira de emprego. Particpei no Seminário intitulado: “Trabalho, Desafios Globais” inserido nas Comemorações do Centenário da Inspeção do Trabalho em Portugal. Os temas expostos no seminário tiveram que ver com a precariedade dos vínculos laborais, a importância que a sociedade pode ter para combater as assimetrias existentes no mundo laboral e a importância do próprio trabalho para dar dignidade à vida de trabalhadores e trabalhadoras.

Tive oportunidade de assistir a uma Reunião de Comunicação Prévia. As reuniões das comunicações prévias são uma forma de a ACT intervir pedagogicamente antes do início da abertura de um estaleiro (início de uma obra). Servem para que as pessoas intervenientes tomem conhecimento do que necessitam de ter e aplicar quanto à segurança e saúde dos/as trabalhadores/as. Na reunião estiveram presentes inspetoras do trabalho e os/as intervenientes nos estaleiros que foram convocados para a reunião. A seleção dos estaleiros para estarem presentes nas

comunicações prévias é baseada no número de trabalhadores e na natureza do estaleiro.

Estas reuniões têm como objetivo a prevenção dos acidentes de trabalho nos estaleiros, como são por exemplo: as quedas em altura, o reviramento de máquinas, o deslizamento de terras, etc.

Para as comunicações prévias são convocadas a entidade executante (ou dono/a da obra), o coordenador/a de segurança da obra, técnico/a de segurança e diretores/as da obra. Procura-se saber previamente qual a fase em que a obra se encontra, quantos empreiteiros tem, se os procedimentos de segurança estão a ser aplicados, se a documentação relativa aos trabalhadores está em dia, assim como os salários, quais os equipamentos que os trabalhadores vão a usar, se existem casas de banho e local de refeições na obra, se existem planos de extinção de incêndios e plantas de saída de emergência, etc.

De entre outras atividades realizadas encontram-se: a realização de um trabalho de caracterização do CLM e da Unidade de Apoio ao Centro Local do Mondego – Figueira da Foz, a leitura e recolha de informação (de contratos coletivos, de dissertações e notícias, do Código do Trabalho e de ofícios circulares), a realização de tarefas de apoio solicitadas pela minha orientadora no CLM e a realização de atas de reuniões a que assisti.