

RESULTADOS DA ATIVIDADE INSPETIVA

**AÇÕES INSPETIVAS SOBRE O
ASSÉDIO DE 2017 A 2023**

IGAS

Inspeção-Geral das Atividades em Saúde

FICHA TÉCNICA

Título

Resultados da Atividade Inspetiva: Ações inspetivas ao assédio de 2017 a 2023

Data da elaboração

27 de novembro de 2023

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
1. AÇÕES INSPETIVAS	6
1.1. Origem das ações inspetivas	6
1.2. Enquadramento profissional dos participantes	7
1.3. Ações inspetivas realizadas pela IGAS.....	9
1.4. Entidades envolvidas nas ações inspetivas	10
1.5. Tipo de assédio.....	11
1.6. Estado atual das ações inspetivas	12
1.7. Resultados das ações inspetivas	13
2. INSTRUMENTOS DE APOIO E CAPACITAÇÃO	15
2.1. Orientação técnica	15
2.2. Guião para a inspeção ao assédio no trabalho.....	15
2.3. Ações de sensibilização e capacitação	16
2.4. Ferramentas	16
2.5. Auditoria à valorização das pessoas no Serviço Nacional de Saúde	17

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Origem das ações inspetivas	6
Quadro 2. Enquadramento profissional dos participantes.....	7
Quadro 3. Tipo de ação inspetiva realizada pela IGAS.....	9
Quadro 4. Entidades envolvidas nas ações inspetivas.....	11
Quadro 5. Tipo de assédio.....	11
Quadro 7. Estado atual das ações inspetivas.....	12
Quadro 6. Resultados das ações inspetivas	13

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Origem das ações inspetivas	7
Figura 2. Enquadramento profissional dos participantes	8
Figura 3. Ações inspetivas realizadas pela IGAS	9
Figura 4. Evolução dos processos de ações inspetivas realizadas pela IGAS entre janeiro de 2017 e novembro de 2023.....	10
Figura 5. Evolução anual das ações inspetivas realizadas pela IGAS entre janeiro de 2017 e novembro de 2023.....	10
Figura 6. Entidades envolvidas nas ações inspetivas	11
Figura 7. Tipo de assédio	12
Figura 8. Estado das ações inspetivas.....	13
Figura 9. Resultados das ações inspetivas.....	14
Figura 10. Estrutura a inspeção ao assédio no trabalho	16

INTRODUÇÃO

O presente relatório apresenta um resumo da atividade inspetiva da Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS) sobre o tema do assédio entre 2017 e 2023. Trata-se de um período longo cujo início coincide com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que procedeu ao reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na administração pública, introduzindo a décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e a quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-lei n.º 480/99, de 9 de novembro. A Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS) tem vindo a incrementar uma atuação preventiva junto das entidades empregadoras do setor público da saúde através de ações inspetivas (*vide* figura 5) mas também através da publicação de uma orientação técnica e de um guião de inspeção. Este último, para além de apoiar a realização da atividade inspetiva, constitui também um instrumento de apoio que pode ser utilizado pelas entidades empregadoras no seu próprio sistema de controlo interno (pode ser consultado e descarregado no sítio da IGAS na Internet, [aqui](#)). Constatamos que, na maioria dos casos em que foram investigadas denúncias de assédio esta situação não se confirmou. Se, por um lado, isto pode constituir um aspeto positivo, por outro lado, desperta outra preocupação. Ou seja, existem pessoas que consideram estar a ser vítimas de assédio no ambiente de trabalho sem que efetivamente o estejam a ser. Do ponto de vista da gestão das pessoas e da relação com os cidadãos é importante que as áreas responsáveis pelos recursos humanos e pela relação com os cidadãos investiguem a razão dessas perceções e trabalhem na melhoria dos seus processos e sistemas de gestão. A confiança e o bem-estar são valores que devem ser cuidados todos os dias.

1. AÇÕES INSPETIVAS

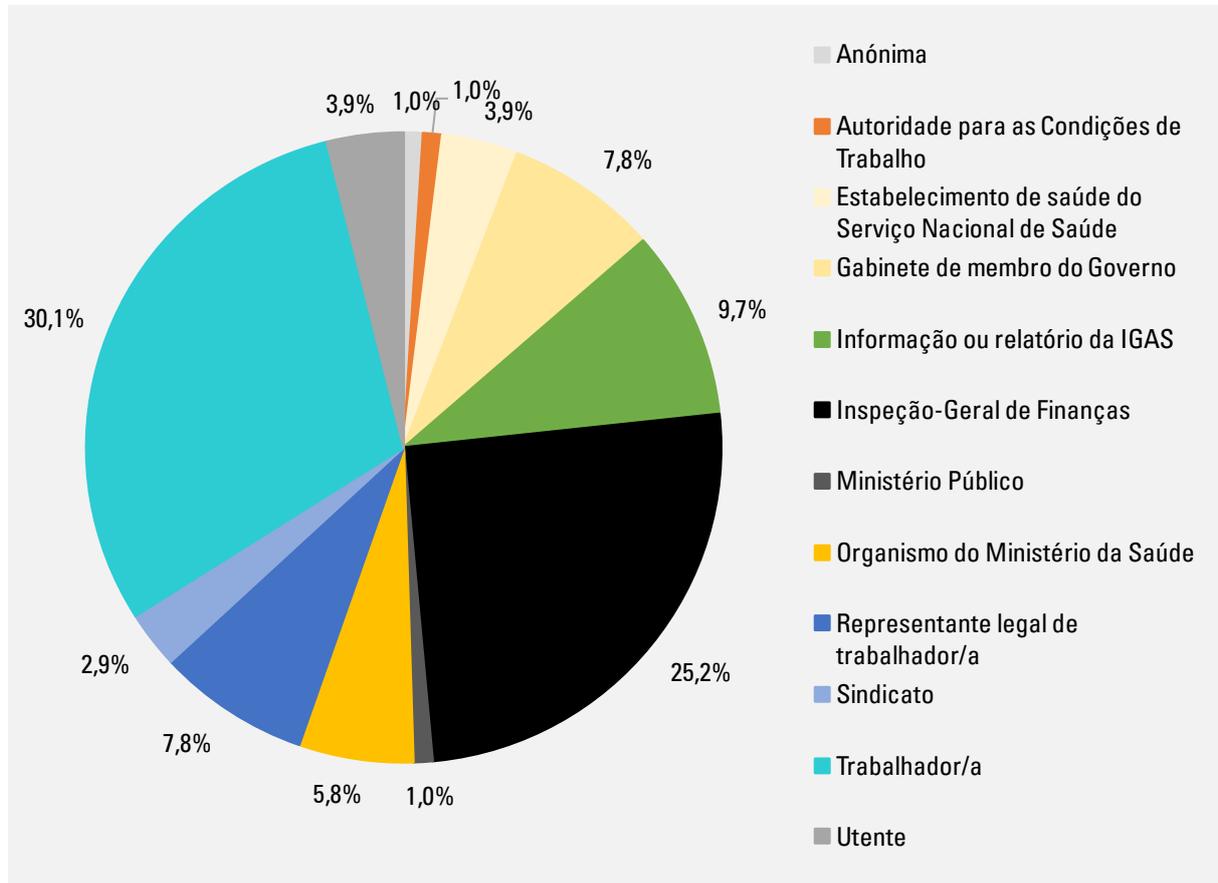
1.1. ORIGEM DAS AÇÕES INSPETIVAS

As três principais fontes das ações inspetivas instauradas pela IGAS foram as comunicações remetidas à IGAS por trabalhadores (30,1%), pela Inspeção-Geral de Finanças (IGF) (25,2%) e outras informações ou relatórios produzidos pela própria IGAS no âmbito da sua atividade inspetiva (9,7%). As comunicações remetidas à IGAS pela IGF diziam respeito a participações de trabalhadores.

QUADRO 1. ORIGEM DAS AÇÕES INSPETIVAS

Origem das ações inspetivas	Ações inspetivas
Anónima	1
Autoridade para as Condições de Trabalho	1
Estabelecimento de saúde do Serviço Nacional de Saúde	4
Gabinete de membro do Governo	8
Informação ou relatório da IGAS	10
Inspeção-Geral de Finanças	26
Ministério Público	1
Organismo do Ministério da Saúde	6
Representante legal de trabalhador/a	8
Sindicato	3
Trabalhador/a	31
Utente	4
Total	103

FIGURA 1. ORIGEM DAS AÇÕES INSPETIVAS



1.2. ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL DOS PARTICIPANTES

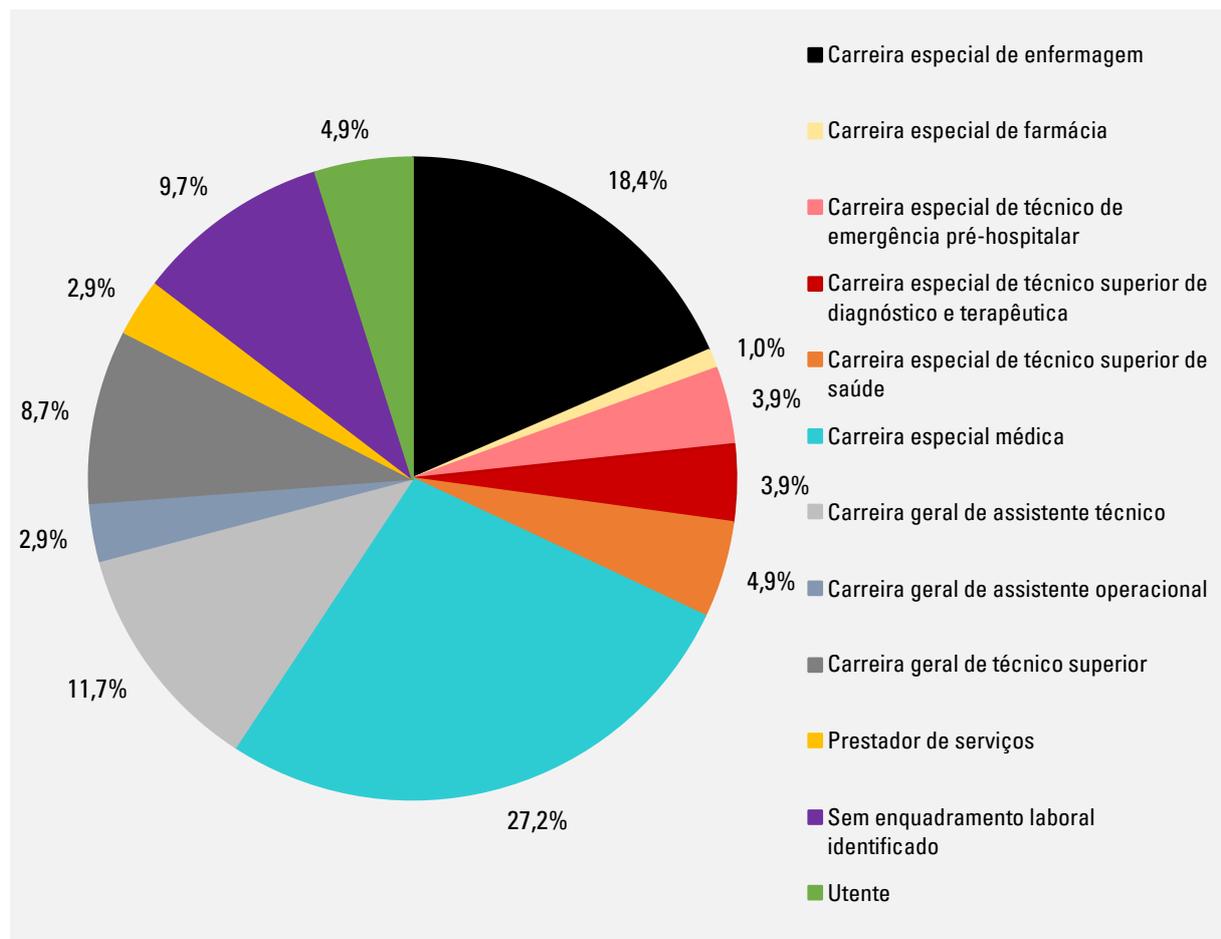
Os principais grupos profissionais dos participantes, ou seja, das pessoas que se queixaram de ser vítimas de assédio, foram os trabalhadores da carreira especial médica (27,2%), da carreira especial de enfermagem (18,4%) e da carreira geral de assistente técnico (11,7%).

QUADRO 2. ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL DOS PARTICIPANTES

Enquadramento profissional dos participantes	Ações inspetivas
Carreira especial de enfermagem	19
Carreira especial de farmácia	1
Carreira especial de técnico de emergência pré-hospitalar	4
Carreira especial de técnico superior de diagnóstico e terapêutica	4
Carreira especial de técnico superior de saúde	5

Enquadramento profissional dos participantes	Ações inspetivas
Carreira especial médica	28
Carreira geral de assistente técnico	12
Carreira geral de assistente operacional	3
Carreira geral de técnico superior	9
Prestador de serviços	3
Sem enquadramento laboral identificado	10
Utente	5
Total	103

FIGURA 2. ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL DOS PARTICIPANTES



1.3. AÇÕES INSPETIVAS REALIZADAS PELA IGAS

As principais tipologias de ações inspetivas realizadas pela IGAS para investigar e avaliar as situações de assédio neste período foram o processo de esclarecimento (81,6%) e o processo de inspeção (11,7%).

QUADRO 3. TIPO DE AÇÃO INSPETIVA REALIZADA PELA IGAS

Ação inspetiva	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Processo disciplinar				0	0	1	0	1
Processo de esclarecimento	1	3	2	5	20	25	28	84
Processo de inquérito				1	2	1	2	6
Processo de inspeção				0	2	4	6	12
Total	1	3	2	6	24	31	36	103

FIGURA 3. AÇÕES INSPETIVAS REALIZADAS PELA IGAS

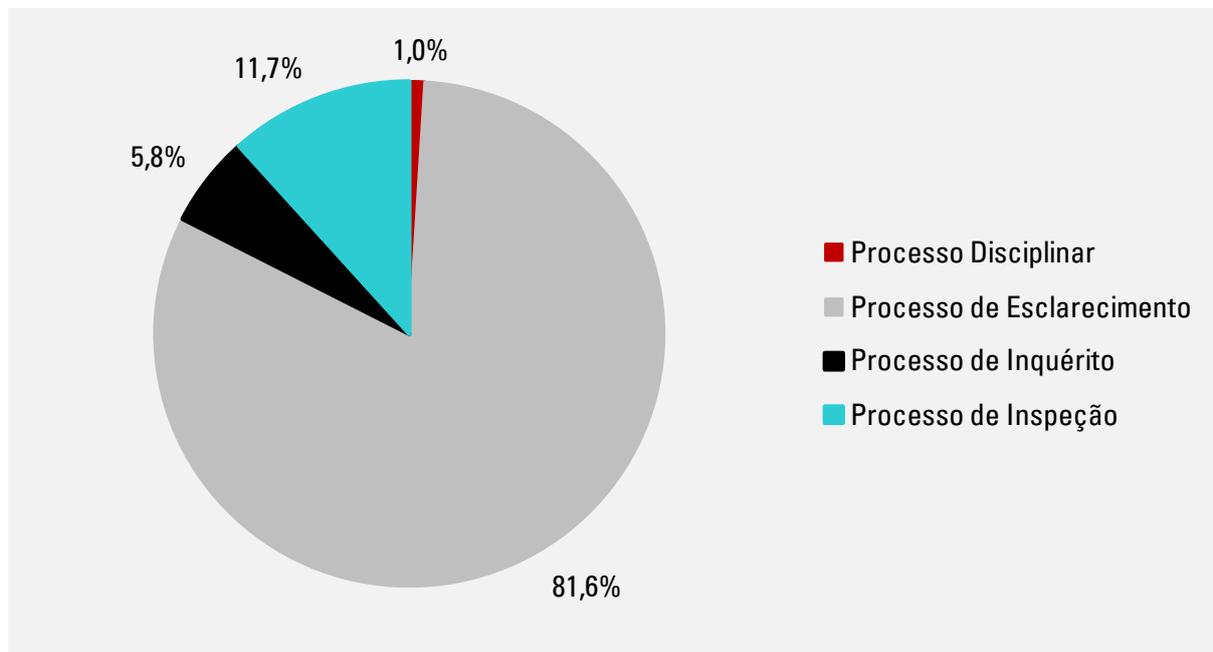


FIGURA 4. EVOLUÇÃO DOS PROCESSOS DE AÇÕES INSPETIVAS REALIZADAS PELA IGAS ENTRE JANEIRO DE 2017 E NOVEMBRO DE 2023

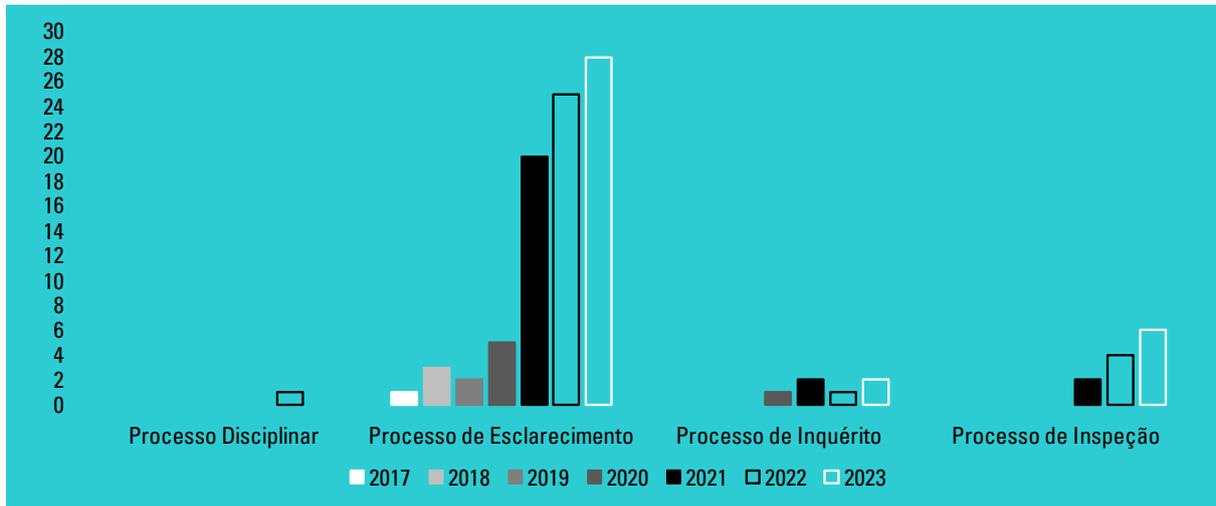
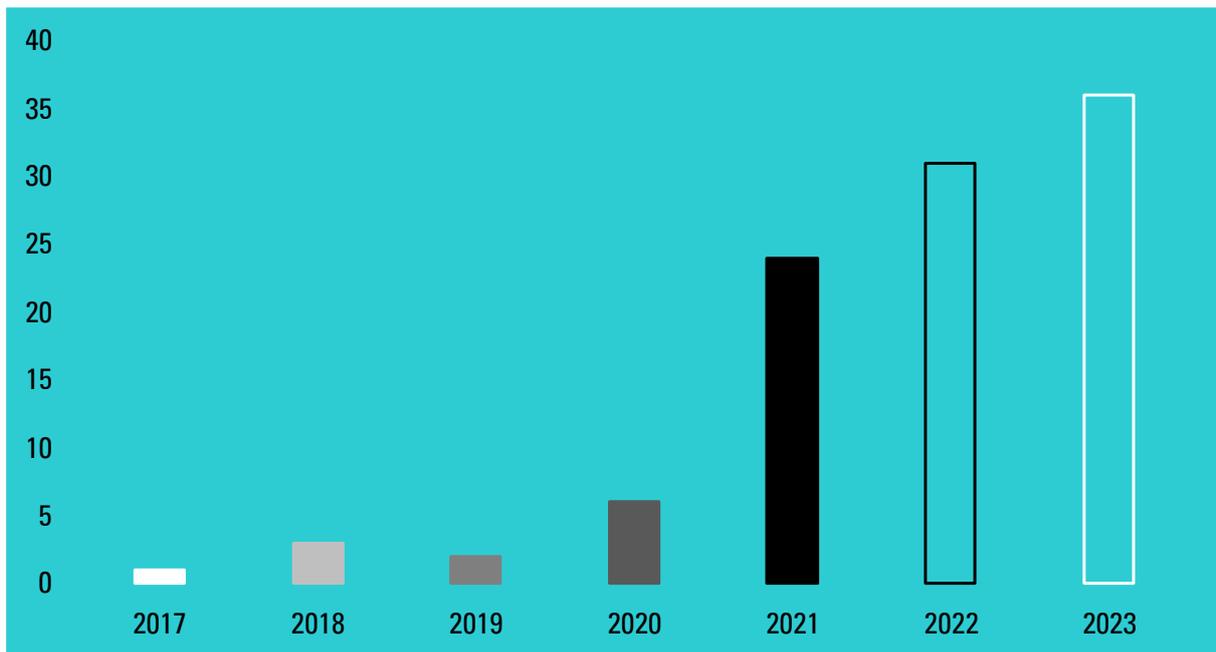


FIGURA 5. EVOLUÇÃO ANUAL DAS AÇÕES INSPETIVAS REALIZADAS PELA IGAS ENTRE JANEIRO DE 2017 E NOVEMBRO DE 2023



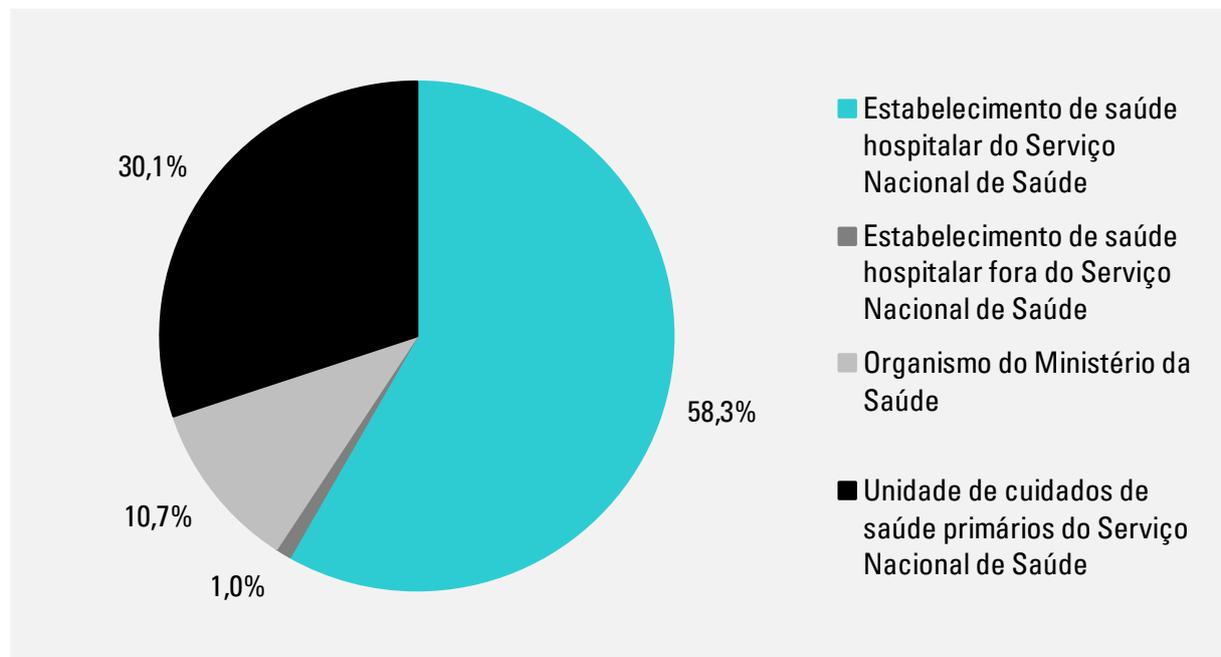
1.4. ENTIDADES ENVOLVIDAS NAS AÇÕES INSPETIVAS

As principais entidades envolvidas nas ações inspetivas realizadas pela IGAS foram os estabelecimentos de saúde de natureza hospitalar do Serviço Nacional de Saúde (SNS) (58,3%) e as unidades de cuidados de saúde primários do SNS (30,1%).

QUADRO 4. ENTIDADES ENVOLVIDAS NAS AÇÕES INSPETIVAS

Natureza das entidades envolvidas nos processos	Ações inspetivas
Estabelecimento de saúde hospitalar do Serviço Nacional de Saúde	60
Estabelecimento de saúde hospitalar fora do Serviço Nacional de Saúde	1
Organismo do Ministério da Saúde	11
Unidade de cuidados de saúde primários do Serviço Nacional de Saúde	31
Total	103

FIGURA 6. ENTIDADES ENVOLVIDAS NAS AÇÕES INSPETIVAS



1.5. TIPO DE ASSÉDIO

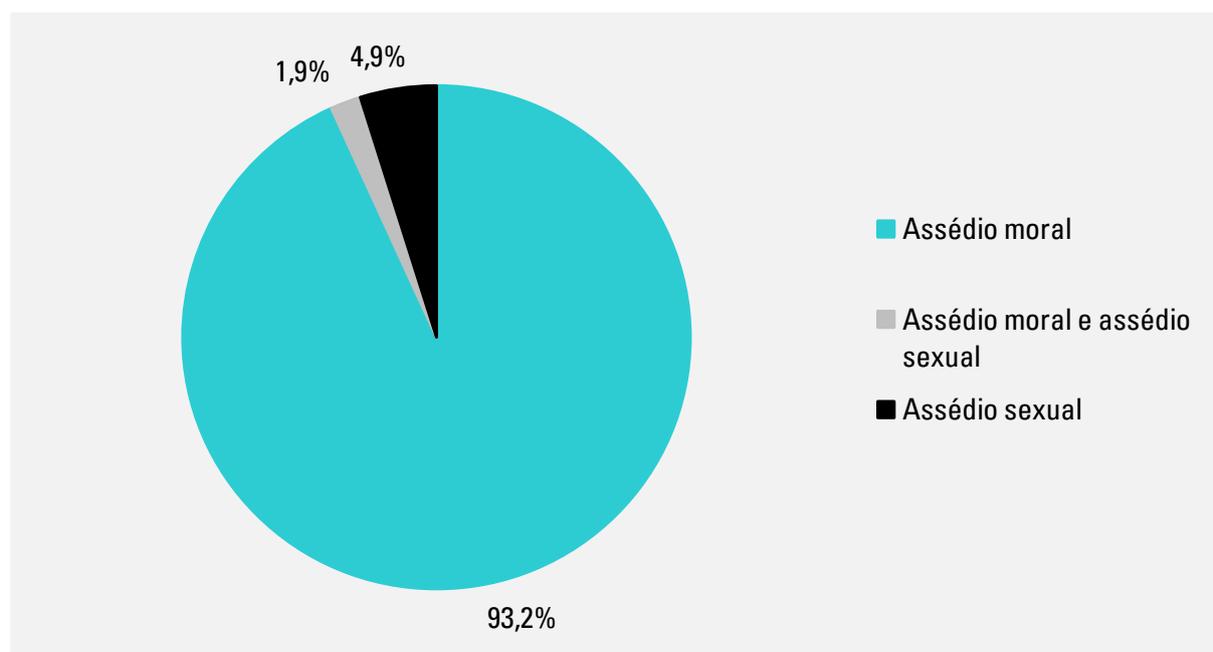
O principal tipo de assédio invocado pelas pessoas que se queixaram de ser vítimas do mesmo, foi o assédio moral (93,2%). O assédio sexual representou 4,9% dos casos. Em 1,9% dos casos, as pessoas queixosas invocaram os dois tipos de assédio.

QUADRO 5. TIPO DE ASSÉDIO

Tipo de assédio	Ações inspetivas
Assédio moral	96
Assédio moral e assédio sexual	2

Assédio sexual	5
Total	103

FIGURA 7. TIPO DE ASSÉDIO



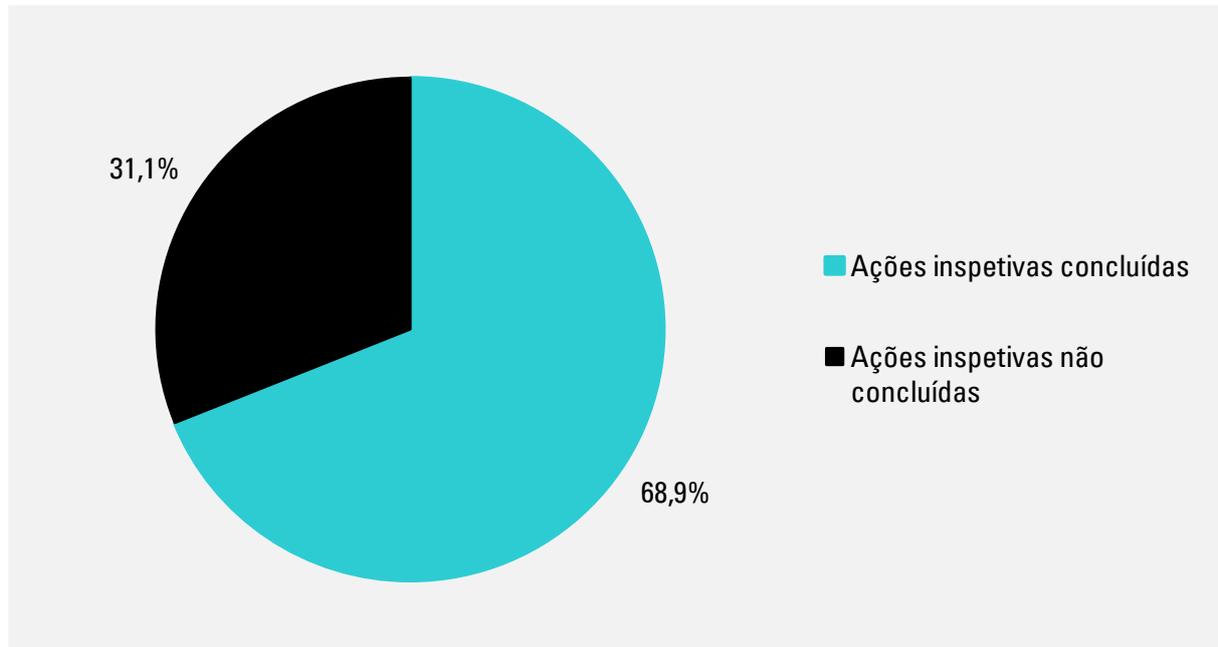
1.6. ESTADO ATUAL DAS AÇÕES INSPETIVAS

A maioria das ações inspetivas já foram concluídas (68,9%). No caso das ações inspetivas em curso, a maior parte destas foram instauradas em 2023 (81,3%).

QUADRO 7. ESTADO ATUAL DAS AÇÕES INSPETIVAS

Estado atual das ações inspetivas	Ações inspetivas
Ações inspetivas concluídas	71
Ações inspetivas não concluídas	32
Total	103

FIGURA 8. ESTADO DAS AÇÕES INSPETIVAS



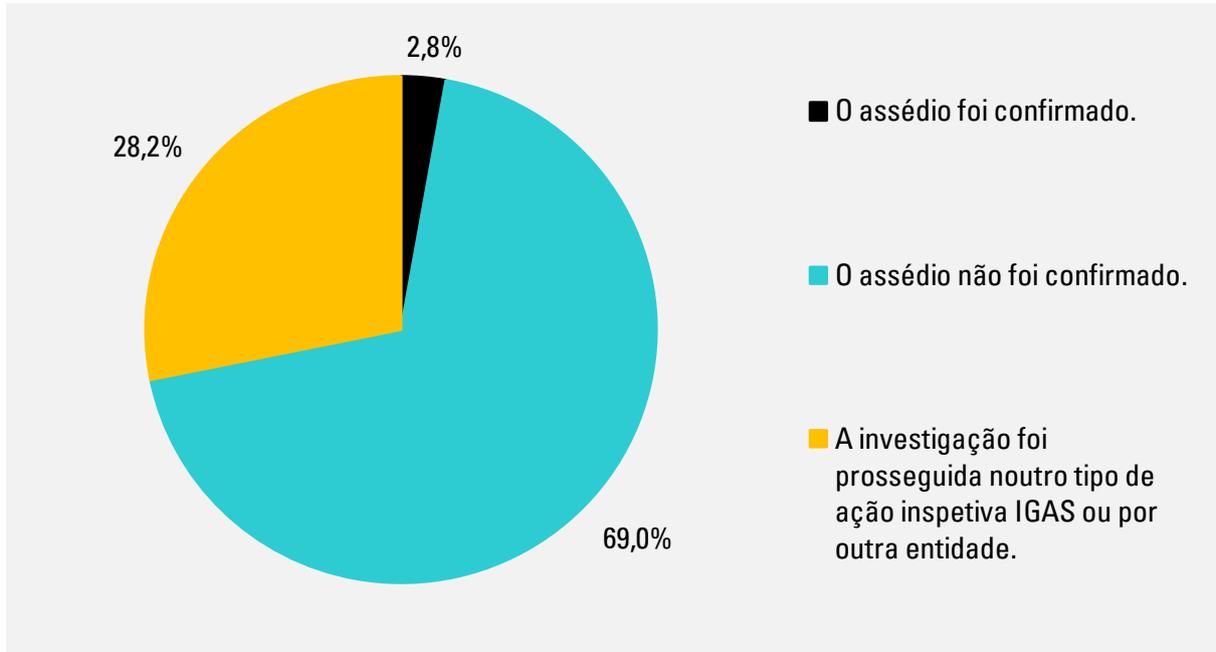
1.7. RESULTADOS DAS AÇÕES INSPETIVAS

Nas ações inspetivas concluídas pela IGAS, o assédio apenas foi confirmado em dois casos (2,8%). Na maioria dos casos (69,0%), o assédio não foi confirmado, embora em algumas destas ações inspetivas tenha sido recomendado a adoção de medidas de melhoria e prevenção no ambiente de trabalho das entidades envolvidas.

QUADRO 6. RESULTADOS DAS AÇÕES INSPETIVAS

Resultados das ações inspetivas	Processos
A situação de assédio foi confirmada.	2
A situação de assédio não se confirmou.	49
A investigação foi prosseguida noutra tipo de ação inspetiva da IGAS ou por outra entidade.	20
Total	71

FIGURA 9. RESULTADOS DAS AÇÕES INSPETIVAS



2. INSTRUMENTOS DE APOIO E CAPACITAÇÃO

2.1. ORIENTAÇÃO TÉCNICA

Em 2020, o Inspetor-Geral emitiu, ao abrigo da alínea m), do n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto-Lei n.º 33/2012, de 13 de fevereiro, a Orientação Técnica n.º 1/2020, de 3 de dezembro, sobre assédio no trabalho, destinada a “serviços, estabelecimentos e organismos do Ministério da Saúde ou por este tutelados, incluindo as entidades públicas empresariais (E.P.E.)”, para que procedessem da seguinte forma:

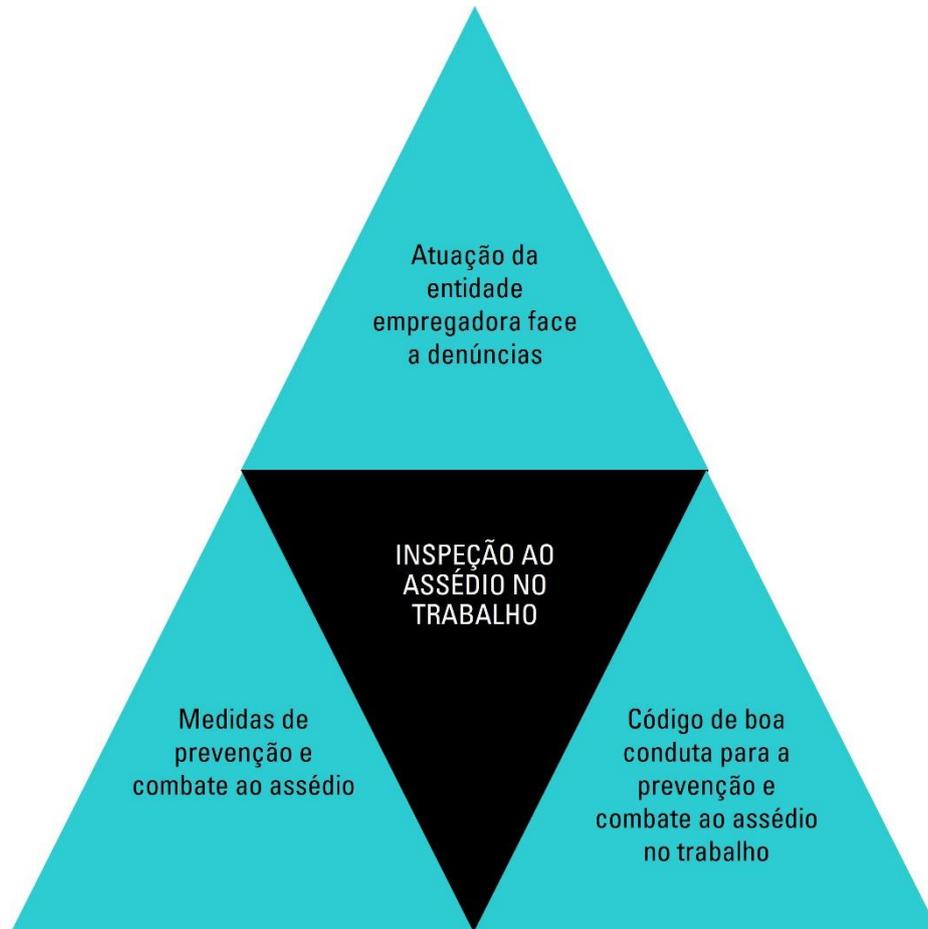
- a) Adotar um código de boa conduta robusto, que garanta um comportamento profissional e ético, e contribua para a prevenção de qualquer tipo de assédio no ambiente de trabalho;
- b) Estabelecer mecanismos adequados para que as queixas apresentadas sobre esta matéria sejam objeto de apreciação liminar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

2.2. GUIÃO PARA A INSPEÇÃO AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Em agosto de 2021, a IGAS concluiu o *Guião para a Inspeção ao Assédio no Trabalho*. Este instrumento de trabalho foi revisto em janeiro de 2023. Esta inspeção verifica três aspetos:

- 1) As medidas de prevenção e combate ao assédio adotadas pela entidade empregadora;
- 2) O conteúdo e a execução do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- 3) A avaliação da atuação da entidade perante queixas ou denúncias concretas.

FIGURA 10. ESTRUTURA A INSPEÇÃO AO ASSÉDIO NO TRABALHO



2.3. AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO

A IGAS realiza, desde 2021, ações de sensibilização e de capacitação sobre o tema do assédio. Em 2021, realizámos uma ação de sensibilização de curta duração (duas horas) através da plataforma de videoconferências da IGAS, intitulada “Assédio moral: Questões fundamentais”, na qual participaram 146 pessoas. Em 2022, realizámos duas edições de uma ação de capacitação, também de curta duração (duas horas) e em videoconferência, intitulada “Assédio no local de trabalho”, nas quais participaram 739 pessoas.

2.4. FERRAMENTAS

Em 2002, publicamos no sítio da IGAS na Internet, na coleção “Manuais e ferramentas”, a Ferramenta #4-2022, constituída pela apresentação da sessão de capacitação realizada a 20 de dezembro de 2022 (pode ser consultada e descarregada [aqui](#)).

2.5. AUDITORIA À VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS NO SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE

Na auditoria à valorização das pessoas no SNS, que a IGAS realiza desde 2021 e cujo memorando do plano de auditoria pode ser consultado e descarregado no sítio da IGAS na Internet ([aqui](#)), uma das questões avaliadas é a existência de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho e o seu conhecimento pelos trabalhadores (questão 7.10). Nas 13 auditorias realizadas pelas IGAS em 2021 e 2022, verificou-se que a maioria das entidades (61,5%) possuía um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, que é conhecido pelos trabalhadores. No entanto, em 38,5% das entidades essa situação não se verificava.

FIM DO DOCUMENTO