

Evolução em 50 anos
de **LIBERDADE**
e Qual o **Futuro?**

Ana Matos Pires

O Impacto Psicossocial

FÓRUNS FNAM

www.fnam.pt

**ASSÉDIO
LABORAL**

Federação Nacional dos Médicos
FNAM



O assédio está penalizado no Código do Trabalho

(Apenas desde 2017)

Lei n.º 73/2017

de 16 de agosto

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

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.



História da alteração da lei

Tudo começou com a **discrepância** entre os casos identificados em estudos anteriores a 2016 e o número irrisório de queixas entradas na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) em matéria de assédio sexual e/ou moral no trabalho. O número que chegava aos tribunais era ainda mais residual.

Se **um em cada seis** trabalhadores portugueses tinha alguma vez sido vítima de assédio moral durante a sua vida profissional como é que as **queixas** oscilavam apenas entre **uma e nove** por ano?



História da alteração da lei

Tudo começou com a **discrepância** entre os casos identificados em estudos anteriores a 2016 e o número irrisório de queixas entradas na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) em matéria de assédio sexual e/ou moral no trabalho. O número que chegava aos tribunais era ainda mais residual.

Se **um em cada seis** trabalhadores portugueses tinha alguma vez sido vítima de assédio moral durante a sua vida profissional como é que as **queixas** oscilavam apenas entre **uma e nove** por ano?



História da alteração da lei

A equipa coordenada pela socióloga Anália Torres verificou que **16,5%** da população ativa portuguesa já alguma vez tinha sido vítima de **assédio moral** durante a sua vida profissional e **12,6%** tinha sofrido uma qualquer forma de **assédio sexual** no local de trabalho.



História da alteração da lei

O Projeto **“Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho”** foi promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e desenvolvido por uma equipa de investigação do CIEG-ISCSP/ULisboa, coordenada por **Anália Torres**, constituída por **Dália Costa, Bernardo Coelho, Helena Sant’Ana e Isabel Sousa**. Deste projeto resultaram um livro, um manual de formação em português, um ebook em inglês e um policy brief em português e em inglês. Na sequência da publicação do estudo Anália Torres e Bernardo Coelho, estiveram entre as entidades ouvidas pelo Grupo de Trabalho da 10.ª Comissão Parlamentar – Assédio no Local de Trabalho, na Assembleia da República, a 27 de abril de 2017. Os resultados do estudo contribuíram de forma decisiva para o conhecimento das situações de assédio vividas nos locais de trabalho e para a mudança da Lei.

<http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/investigacao/projetos/projetos-concluidos/item/120-assedio-moral-e-sexual-no-local-de-trabalho>



Novidades na lei 73/2017

- Proíbem-se **todos os tipos** de assédio no trabalho, mesmo aqueles que não se verificam no local de trabalho. Ou seja, tomou-se em linha de conta a hipótese do/a trabalhador/a ser vítima de assédio laboral por **email ou telefone**.
- Se as falhas no desempenho das funções são decorrentes do assédio, o **despedimento é abusivo**.
- Os custos serão também para a imagem o empregador, uma vez que todas aquelas que forem condenadas por assédio passarão a constar de uma **“lista negra”** - as condenações têm de ser tornadas públicas no site da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). É uma **sanção acessória obrigatória**.



Novidades na lei 73/2017

- O desgaste leva igualmente com frequência a baixas médicas. Nesse sentido, a nova lei **imputa às empresas todos os custos** relacionados com as doenças profissionais decorrentes do assédio.
- Note-se que vai ser preciso **acrescentar a depressão** à lista de doenças profissionais, e que ficou o compromisso do Governo avançar rapidamente com a regulamentação dessa parte da lei.



**ASSÉDIO
LABORAL**

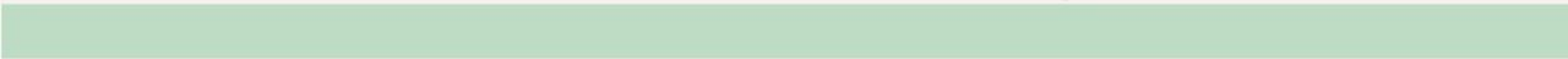
também conhecido como **mobbing no local de trabalho**, pode ter sérias e duradouras **implicações na saúde mental dos trabalhadores.**

- É uma forma de comportamento abusivo, hostil ou humilhante que visa desestabilizar emocionalmente a vítima, criando um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial.
- O impacto na saúde mental pode ser significativo, afetando não apenas o bem-estar emocional, mas também o desempenho laboral e a qualidade de vida em geral.



**ASSÉDIO
LABORAL**

Impacto Psicossocial





Stresse e Ansiedade

O assédio laboral é uma fonte significativa de stresse crônico que pode determinar perturbações de ansiedade generalizada ou de stresse pós-traumático.

Isolamento Social:

O assédio determina, muitas vezes, sensações de isolamento e falta de apoio na vítima. O medo de retaliação ou julgamento aumenta o isolamento social e a sensação de solidão e desamparo.



Depressão e Desesperança

O assédio repetido pode levar a sentimentos de desesperança e desamparo, humor depressivo, anedonia, adinamia...

A perturbação depressiva que pode ser grave e exigir intervenção profissional.



Problemas de Sono e Fadiga:

Insónia ou sono interrompido são comuns. As alterações do sono agravam fadiga crónica e as dificuldades de concentração nas atividades laborais.

Perturbações Alimentares e de Saúde “Física”

O assédio pode desencadear alterações do comportamentos alimentares, como restrição ou compulsão alimentar, ou somatização como dores de cabeça, problemas gastrointestinais e hipertensão.



Impacto no Desempenho no Trabalho:

A saúde mental afetada pelo assédio pode prejudicar significativamente o desempenho no trabalho.

A vítima pode ter dificuldade em se concentrar, manter a atenção, tomar decisões ou interagir com colegas, aumentando o risco de erros no trabalho, baixa produtividade ou mesmo “baixa” por motivo de saúde.



Comportamentos Auto-lesivos e Ideação Suicida:

O assédio, sobretudo se prolongado e intenso, aumenta o risco de comportamentos auto-lesivos e ideação suicida, com a vítima achar que “não há saída para a situação” ou que “a vida não vale a pena”. **É um fator de risco para o suicídio.**



**ASSÉDIO
LABORAL**

Estratégias de Resolução





- **Implementar políticas claras de tolerância zero ao assédio e garantir que todos os trabalhadores as conheçam.**
- **Oferecer informação regular sobre prevenção do assédio, reconhecimento de sinais e formas de denúncia seguras.**
- **Criar um ambiente de trabalho inclusivo, onde as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas.**



- **Estabelecer canais de denúncia confidenciais e garantir que elas são tratadas de forma rápida e eficaz.**
- **Promover uma cultura de segurança psicológica nos serviços.**



- **É crucial que as instituições reconheçam o grave impacto do assédio laboral na saúde mental dos funcionários e que tomem medidas proativas para o prevenir, abordar e tratar.**
- **A Saúde Mental no local de trabalho não é apenas uma questão de bem-estar dos trabalhadores, também afeta diretamente a cultura, desempenho, produtividade e reputação da instituição como um todo.**



Há coisas feitas, não disseminadas no país...

ProgerPsi

Lise Tevik Løvseth
Annet H. de Lange *Editors*

Integrating the Organization of Health Services, Worker Wellbeing and Quality of Care

Towards Healthy Healthcare

 Springer

The PROGERPSI Programme: A New Comprehensive Approach for Healthcare Institutions in Portugal

Chapter | First Online: 26 January 2021

pp 343–349 | [Cite this chapter](#)

Pedro Moura [Rui Ruivo](#) & [Ana Matos Pires](#)



**ASSÉDIO
LABORAL**

•
Obrigada.

Viva o SNS,

a terceira conquista de **Abril**

depois da LIBERDADE e da DEMOCRACIA