

# Encontro Nacional DE INTERNOS

DISCUTIR PARA CONSTRUIR

6 ABR COIMBRA  
SÁBADO

Federação Nacional dos Médicos  
**FNAM**



Encontro Nacional  
DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

# Assédio laboral Impacto na saúde mental e estratégias de resolução

Ana Matos Pires  
Coimbra, abril de 2024

## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

A alteração ao Código Penal de agosto de 2015 determinou que as "propostas sexuais" não desejadas têm pena de prisão até três anos.

A alteração legislativa foi efetuada no âmbito da transposição para o ordenamento jurídico nacional da **Convenção de Istambul** - a Convenção do Conselho da Europa para a **prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica** assinada em 2011 em Istambul.

<https://rm.coe.int/168046253d>

**Resolução da AR n.º 4/2013, de 21 de Janeiro:** Aprova a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, adotada em Istambul, a 11 de maio de 2011

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1878&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1878&tabela=leis)

Encontro Nacional  
DE INTERNOS

6 ABR | COIMBRA

Juíza no Supremo Tribunal de Justiça, Clara Sottomayor defende a autonomização do crime de assédio. E um dos motivos é precisamente o conservadorismo dos juizes. "Esta alteração do crime de importunação, sendo um passo na direção correta, não é o que é preciso. Interpretado em termos literais abrange uma intenção de proposta ou revelação ou intenção, de forma que nem todos os assédios sexuais estão englobados. Duvido que abranja todas as situações de assédio de rua, parece-me mais adequado às propostas de assédio sexual no trabalho. Com uma interpretação lata poderia abranger outras coisas, mas com o conservadorismo da nossa magistratura..."

DN, 28 de dezembro de 2015

O Código Penal não individualizou o assédio como crime...



Vai aliás nesse sentido o artigo 40º da Convenção de Istambul, intitulado "assédio sexual", que obriga os estados a "adotar as medidas legislativas ou outras que se revelem necessárias para assegurar que qualquer tipo de comportamento indesejado de natureza sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o intuito ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, seja passível de sanções penais ou outras sanções legais." Uma redação que a Associação das Mulheres Juristas, assim como a sua presidente, a juíza do Tribunal da Relação Teresa Féria, já vieram certificar publicamente como obrigando o Estado português a penalizar especificamente o assédio sexual. Entendimento que a maioria dos deputados não tiveram e permitiu deixar de fora das alterações alguns comportamentos típicos do assédio.

DN, 28 de dezembro de 2015

... ao contrário do que é defendido pela Declaração de Istambul

## Encontro Nacional DE INTERNOS

Ó ABR  
SABADO COIMBRA

*"Comia-te toda"; "ó borracho, queres por cima ou queres por baixo?/ queres pela frente ou queres por trás?"; "dava-te três sem tirar"; "ó estrela, queres cometa?"; "ó joia, anda cá ao ourives". Exemplos banais, deixando de lado os mais cabeludos (e não menos comuns, pelo contrário), (...) que as mulheres, desde o início da adolescência, ouvem nas ruas portuguesas. E que desde agosto [de 2015] têm, pelo seu carácter de "propostas de teor sexual", relevância criminal (...), com pena de prisão até um ano, ou três caso sejam dirigidas a menores de 14.*

F. Câncio. DN de 28 de dezembro de 2015

**PS1:** aditamento ao artigo 170º do Código Penal, "importunação sexual", que criminalizava já o exibicionismo e os "contactos de natureza sexual", vulgo "apalpoes".

**PS2:** No artigo 171.º (Abuso sexual de crianças) agrava-se a moldura penal para a importunação sexual quando cometida sobre menor de 14 anos, passando o máximo da pena a três anos e sendo a tentativa punível.

Nova redação do artigo 170.º do Código Penal

### **Crime de importunação sexual**

"Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constrangendo-a a contacto de natureza sexual, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal."

## Encontro Nacional DE INTERNOS

Ó ABR  
SABADO COIMBRA

### 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.

## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

Lei 73/2017, de 16 de agosto (em vigor desde 1 outubro de 2017)

### Artigo 4.º

#### Informação e divulgação

1 — A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, no setor privado e no setor público, respetivamente, e informação nos respetivos sítios na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

2 — A Inspeção-Geral de Finanças inclui no seu relatório anual os dados estatísticos referentes à atividade desenvolvida ao abrigo da presente lei.



## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

### 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?

## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

### 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.

## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

- 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>

## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

### 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**.



## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

### 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 de o Governo avançar rapidamente com a regulamentação dessa parte da lei.

## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SÁBADO COIMBRA

- O **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.

## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

# Impacto na Saúde Mental (I)

### 1. Stresse e Ansiedade

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

### 2. Depressão e Desesperança

O assédio repetido pode levar a sentimentos de desesperança e desamparo, humor depressivo, anedonia, adinamia... perturbação depressiva que pode ser grave e exigir intervenção profissional.

### 3. 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.

### 4. 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.

## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

# Impacto na Saúde Mental (II)

### 5. 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.

### 6. 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.

### 7. 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.



Encontro Nacional  
DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

## Estratégias de Resolução (I)

**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.**

## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

### Estratégias de Resolução (II)

**Garantir a existência de equipas de saúde mental multidisciplinares nos Serviços de Medicina Ocupacional (ou do Trabalho), com programas de promoção da saúde e prevenção da doença, bem como o diagnóstico atempado intervenção terapêutica adequada nas presença de patologia instalada.**

**Realizar avaliações periódicas do clima organizacional e da saúde mental dos funcionários para identificar problemas precocemente.**

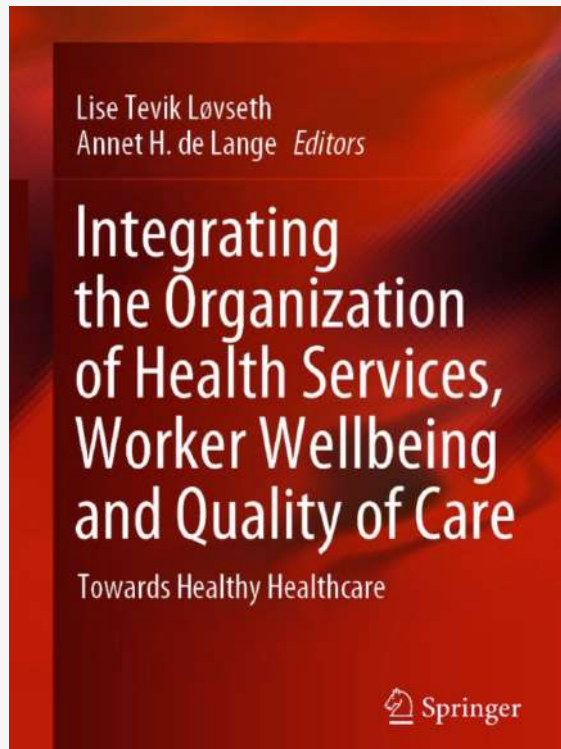
## Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

### Estratégias de Resolução (III)

**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



# Encontro Nacional DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA



05-11-2021



UNIDADE LOCAL DE SAÚDE  
BAIXO ALENTEJO

## VÍDEO DE APRESENTAÇÃO DO PROJETO DA ULSBA "PROGERPSI"

Apresentamos o vídeo no âmbito do prémio "Investir em Saúde" 2021, que premiou o projeto da ULSBA "Programa de Gestão Integrada de Riscos Psicossociais: Iniciativas e Ações Face à Pandemia Covid-19", pela excelência da sua candidatura à categoria Recuperação da Pandemia.



<https://www.ulsba.min-saude.pt/2021/11/05/video-de-apresentacao-do-projeto-da-ulsba-progerpsi/>

# ASSÉDIO MORAL

NO LOCAL DE TRABALHO

**É CRIME !**



**FIEQUIMETAL**

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas,  
Farmacéuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas

## ASSÉDIO MORAL

*É o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude...) baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*

*Nº 1 do Art.º 29 Código de Trabalho*

## ASSÉDIO SEXUAL

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

*Nº 2 do Art.º 29 Código de Trabalho*

## À PRÁTICA DE ASSÉDIO APLICA-SE O DISPOSTO NO

*Art.º 28 do Código do Trabalho  
Indemnização por acto discriminatório*

*A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.*



**Não aceites.  
Não te cales!**

**NÃO TENTES RESOLVER SOZINHO/A A SITUAÇÃO**

- O assédio provoca problemas de saúde;
- Podes dar aos outros a impressão que tu és o problema;
- Unidos somos mais fortes.

**ORGANIZA AS PROVAS**

- Anota todas as humilhações sofridas (data, hora, local ou sector, nome do/a agressor/a, colegas que testemunharam, detalhes do que te foi feito ou conteúdo da conversa;
- Guarda e-mails, ordens escritas e outros documentos que provem a tua situação.

**ORGANIZA O APOIO (dentro da empresa)**

**NÃO TE ISOLES**

- Mantém uma boa relação com os/as colegas de trabalho.

**NÃO TE CALES**

- Não demonstres medo. O medo reforça o poder ao/a assediador/a. Não lhe admitas ofensas ou injúrias;
- Expõe a situação aos/às colegas que já foram vítimas desse/a assediador/a;
- Procura ter o apoio dos/as colegas que testemunharam uma ou mais situações;
- Conta o que se passa contigo aos/às colegas da tua confiança;
- Coloca a tua situação ao médico do trabalho.

**EVITA**

- Conversas com o/a assediador/a, sem testemunhas. Faz-te sempre que possível, acompanhar de um/a colega de trabalho ou representante sindical.

**ORGANIZA O APOIO (fora da empresa)**

- Dirige-te ao teu sindicato, fala com o/a Dirigente Sindical, Delegado Sindical, Representante de SST;
- Faz queixa à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (carta registada c/AR);
- Em caso de necessidade, procura o teu médico assistente;
- Procura o apoio de amigos e familiares - são fundamentais para manter e elevar a tua auto-estima.

**JUNTOS, VAMOS  
TRAVAR O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**



**O ASSÉDIO DESTRÓI**

**NÃO FIQUES  
CALADO/A**

Encontro Nacional  
DE INTERNOS

6 ABR  
SABADO COIMBRA

Obrigada.

Viva o SNS,  
a terceira conquista de **abril**  
depois da LIBERDADE e da DEMOCRACIA