

PUB



Rosuvastatina + Ezetimiba





60 ANOS

A PRIMEIRA MARCA COM AS 4 DOSAGENS* DE ROSUVASTATINA + EZETIMIBA.

*Comercializadas

Assédio laboral: a manifestação invisível da violência no trabalho

Opinião

12 set 2025

PEDRO MEIRA E CRUZ



Pedro Meira e Cruz, da Best Medical Opinion, assina um artigo no qual aborda o assédio no local de trabalho como uma forma subtil, mas prejudicial, de violência psicológica. São apontadas as consequências do assédio na saúde mental da vítima, como exaustão e irritabilidade, sendo o burnout um diagnóstico frequente, devendo este ser feito por profissionais de saúde, através de avaliação clínica e verificação dos critérios. Leia o artigo.



na perturbação da estabilidade emocional da vítima. É um fenómeno que, de forma alarmante, marca presença em inúmeros contextos profissionais.

A intensa competição no mercado de trabalho, a precariedade contratual e a ineficácia dos mecanismos de protecção tornam muitos trabalhadores vulneráveis a este tipo de violência.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2022 cerca de um quinto da força de trabalho mundial foi exposta a alguma forma de assédio ou violência. Em Portugal, um estudo do Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis (Labpats) sustenta que, no nosso país, mais de um quarto dos trabalhadores inquiridos declararam ter sido alvo de ameaças ou de outras formas de abuso físico ou psicológico no ambiente laboral.

Segundo a Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE), as mulheres, em particular, são mais afectadas, enfrentando uma maior incidência de assédio, tanto moral como sexual.

Existe, porém, outra vertente, porventura pouco abordada, de assédio laboral: o assédio entre membros de órgãos societários, tais como gerentes de uma mesma empresa. Neste contexto, o assédio é frequentemente alimentado não só por animosidades pessoais, mas também por disputas de poder e divergências estratégicas em relação à gestão da empresa/organização. Os comportamentos abusivos podem envolver o boicote de decisões, a exclusão da gestão, em particular actos de especial importância da sociedade, a difamação ou a criação de obstáculos deliberados, nomeadamente no que concerne ao desempenho das funções da vítima. A gravidade aqui é dupla: compromete não apenas a saúde mental do indivíduo, mas também a estabilidade e a própria sobrevivência da sociedade.

O assédio laboral é uma forma de violência e, por isso, exige uma resposta séria e concertada. A investigação de um caso não pode ser encarada de forma superficial, mas sim como uma investigação cabal, o que frequentemente implica a intervenção de estruturas diversas, nomeadamente a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a Medicina do Trabalho, os Recursos Humanos, entre outras áreas de cada organização. A colaboração eficiente entre estas estruturas desencadeia, inevitavelmente, uma investigação eficaz e permite a protecção do



Muitos trabalhadores reportam sintomas como exaustão e irritabilidade, e o burnout é um diagnóstico frequente. Importa, porém, salientar que na Classificação Internacional de Doenças o burnout está à parte das condições médicas, isto é, não é o diagnóstico de uma doença mas sim de uma condição associada ao trabalho com múltiplos determinantes, porquanto é um fenómeno relacionado com o emprego. Porque o burnout faz diagnóstico diferencial (partilha características clínicas) com muitas entidades psiquiátricas (perturbação do ajustamento, perturbação depressiva, perturbação de ansiedade) há uma tendência geral para se associar o burnout à Psiquiatria, no entanto, as suas consequências podem incluir, quer a doença mental, quer a doença física, mas não é imperioso que tal se verifique.

Sem prejuízo do atrás afirmado, o indivíduo experimenta, de facto, desconforto psicológico, reclamando, muitas vezes, assistência psicológica, que o ajuda, enquanto vítima, a processar os acontecimentos, a desenvolver defesas e a recuperar a sua auto-estima, visando a recuperação pessoal. Situações há em que aquele desconforto alcança dimensão patológica, culminando em quadros clínicos mais graves, como a perturbação depressiva major ou a perturbação de ansiedade, e, nessa circunstância, necessitará de acompanhamento clínico e, se indicado, medicação.

Como é feito o diagnóstico de Burnout?

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o diagnóstico da síndrome de burnout deve ser realizado por Profissionais de Saúde, salientando-se a complementaridade da avaliação Médica e Psicológica. O primeiro passo é uma avaliação clínica completa, efectuada pelo Profissional de Saúde Mental. Durante a consulta, o paciente é entrevistado para avaliar os sintomas, histórico pessoal e profissional, bem como quaisquer factores de stress significativos na sua vida. Depois, são verificados os critérios diagnósticos estabelecidos na Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Por fim, o Profissional Médico de Saúde Mental fará a exclusão de outras doenças que possam estar na origem dos sintomas, como ansiedade, depressão, ou stress pós-traumático.



no domínio da jurisdição cível, não se esgota nas perícias, não devendo estas, só por si, ser encaradas como a prova de superior relevância em detrimento de outras de cariz não-clínico. Pelo contrário, é um processo que se inicia com a denúncia e se aprofunda na avaliação das circunstâncias laborais, nas dinâmicas de poder e nos registos documentais para construir um quadro completo dos factos.

Apesar da dimensão do problema, a maioria dos casos de assédio nunca chega a ser formalmente denunciada, principalmente por receio de represálias e pela falta de confiança na eficácia das soluções internas, por parte da vítima. Esta reticência faz com que o número de processos oficiais seja diminuto face à realidade, uma situação que a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) já classificou como preocupante.

O propósito das perícias, neste contexto, não é combater o assédio, nem estabelecer a sua existência (a aferição da verdade dos factos pertence ao tribunal) mas sim avaliar o queixoso e emitir um relatório técnico-científico (relatório pericial) que, de forma fundamentada, aborda circunstâncias e eventuais consequências dos eventos na saúde do queixoso, nomeadamente o seu bem-estar físico e emocional.

Um dos pontos fundamentais da perícia é discutir o nexo de causalidade, neste contexto, estabelecer, quando possível, a ligação directa entre os actos/comportamentos alegadamente praticados pelo agressor e as consequências na vítima. O Perito avalia as eventuais repercussões na saúde da pessoa em avaliação, inclusivamente ao nível da saúde mental, não deixando de avaliar a saúde mental prévia aos acontecimentos reportados (aos eventos – situações de assédio). Reitera-se que há que priorizar a consideração nas dinâmicas interpessoais e as condições laborais na génese deste problema, que, subsequentemente, pode vir a ser um problema clínico.

As perícias configuram, pois, neste contexto, uma ferramenta muito importante, tanto em contexto extrajudicial como judicial. Permitem transformar uma alegação subjectiva de prejuízo no funcionamento global da pessoa num facto comprovado cientificamente e, portanto, são um instrumento fundamental no processo de reparação do dano.*

* artigo escrito ao abrigo do anterior acordo ortográfico.