

Assédio Moral: Análise da Perspetiva dos Trabalhadores dos Municípios do Distrito de Bragança

Raquel José Machado Paulos

*Dissertação apresentada à Escola Superior de Comunicação, Administração e
Turismo para obtenção do Grau de Mestre em Administração Autárquica.*

Trabalho efetuado sob a orientação da:

Professora Doutora Susana Ferreira dos Santos

Professora Doutora Joana Fernandes

Mirandela, outubro de 2023.

Assédio Moral: Análise da Perspetiva dos Trabalhadores dos Municípios do Distrito de Bragança

Raquel José Machado Paulos

*Dissertação apresentada à Escola Superior de Comunicação, Administração e
Turismo para obtenção do Grau de Mestre em Administração Autárquica.*

Trabalho efetuado sob a orientação do(a):

Professora Doutora Susana Ferreira dos Santos

Professora Doutora Joana Fernandes

Mirandela, outubro de 2023.

Dedicatória

Hoje, aqui, dedico mais esta vitória em especial ao meu avô Manuel. Ele que me ensinou a colocar o coração em cada coisa que faço e que apesar de não estar presente fisicamente, estará sempre presente em mim e em cada passo que der.

Resumo

O assédio moral tem demonstrado ser, cada vez mais, uma das grandes problemáticas das entidades empregadoras, públicas e privadas, mas principalmente dos seus trabalhadores. Há cada vez mais trabalhadoras vítimas de assédio, contudo, muitas vezes, não sabem identificar o fenómeno em causa, ou não sabem a quem ou a que meios recorrer. Pode ainda dar-se o facto de o fenómeno ser devidamente identificado, ser formalizada uma queixa e esta não chegar às instâncias a que deveria chegar. Este fenómeno vem descrito e regulado no artigo 29º CT, e divide-se em dois tipos: o moral e o sexual. O primeiro e que será abordado neste estudo caracteriza-se por ser um comportamento abusivo, frequente e intencional, por meio de gestos, palavras ou atitudes que possam de alguma forma atingir física e psicologicamente a integridade da vítima, pondo em causa o seu trabalho, bem como o seu meio laboral. O segundo é aquele em que o agressor por meio de insinuações sexuais, atenção sexual indesejada, contacto físico indesejado ou não consentido, agressão sexual, ou aliciamento, tenta obter favores sexuais como troca de favorecimento no trabalho. Para além disto, podem ainda ser usadas outras práticas/estratégias com o intuito de a vítima se sentir humilhada, ou mesmo aplicar-lhe sanções disciplinares sem qualquer motivo ou razão aparente. Todas estas práticas/estratégias que se encontram elencadas doutrinária e jurisprudencialmente no conceito de assédio têm como principal objetivo a destruição e o afastamento total da vítima. O assédio moral é todo um fenómeno complexo e sobretudo sensível, e é neste sentido que este estudo se insere, tendo como objetivo perceber melhor toda esta temática complexa que é o assédio moral no meio laboral. Posto isto, foi realizado um estudo, com base num questionário aplicado nos municípios do distrito de Bragança aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com o objetivo de compreender se estão elucidados acerca do conceito de assédio moral, das suas formas de manifestação, bem como dos meios de defesa ao dispor das vítimas. Com a aplicação do referido questionário foi possível observar que continuam a existir condutas de assédio dentro das organizações, mas que a maioria dos trabalhadores não sabe quais são as entidades competentes de supervisão e resolução do problema. Foi ainda possível observar através dos dados recolhidos que a maioria dos trabalhadores não sabem se a entidade empregadora onde labora adotou ou não algum meio de combate e prevenção ao assédio. Pretende-se, assim, com este trabalho, contribuir para uma maior sensibilização, informação, e alerta da população, enquanto trabalhadores e cidadãos, para a problemática do assédio moral, de forma a tentar combater este fenómeno, e sempre que possível preveni-lo.

Palavras-chave: Assédio Moral; Administração Local; Combate ao assédio; *Mobbing*.

Abstract

Moral harassment is increasingly proving to be a major problem for employers, both public and private, but especially for their employees. More workers are victims of harassment, but they often do not know how to identify the phenomenon in question, or don't know who or what to turn to. It can also happen that the phenomenon is duly identified, a complaint is made, and it does not reach the authorities it should. This phenomenon is described and regulated in Article 29 CT and is divided into two types: moral and sexual. The first, which will be addressed in this study, is characterized by abusive, frequent, and intentional behaviour, through gestures, words or attitudes that can in some way physically and psychologically affect the victim's integrity, jeopardizing their work and their working environment. The second is when the aggressor, through sexual innuendo, unwanted sexual attention, unwanted or non-consensual physical contact, sexual assault, or grooming, tries to obtain sexual favors in exchange for favors at work. In addition, other practices/strategies can be used to make the victim feel humiliated, or even to apply disciplinary sanctions for no apparent reason. All these practices/strategies, which are listed in doctrine and case law under the concept of harassment, have as their main objective the destruction and destruction of the victim. Moral harassment is a complex and, above all, sensitive phenomenon, which is why this study aims to gain a better understanding of the complex issue of bullying in the workplace. That said, a study was carried out, based on a questionnaire applied in the 12 municipalities of the Bragança districts to workers in public employment, with the aim of understanding whether they are aware of the concept of bullying, its forms of manifestation, as well as the means of defense available to victims. By applying this questionnaire, it was possible to see that harassment continues to occur within organizations, but that most workers do not know which bodies are responsible for supervising and resolving the problem. It was also possible to see from the data collected that most workers do not know whether their employer has adopted any means of combating and preventing harassment. The aim of this work is to help raise awareness, inform, and alert the population, as workers and citizens, to the problem of bullying, to try to combat this phenomenon and, where possible, prevent it.

Keywords: Moral Harassment; Local Administration; Combating harassment; Mobbing.

Agradecimentos

Aos meus pais e à minha irmã Margarida, os meus pilares basilares, pela paciência, pelo apoio, por todo o amor e dedicação.

Aos meus avós maternos e à minha avó paterna, que me viram crescer, dar os primeiros passos, a quem devo tudo o que sou, e me recuso alguma vez desiludir.

À minha tia Olga, ao meu tio Paulo, e aos meus primos Tomás e Rodrigo, uma grande obrigada pelo apoio incondicional, pelo carinho e pela força que sempre me transmitiram.

À minha melhor amiga Angélica, que me acompanha desde o jardim de infância, obrigada por seres luz, confidente e por estares sempre presente.

Ao Luís, um ser incrível, carinhoso e dócil, que do longe faz perto, e que tanto me tem ensinado.

Às minhas orientadoras, pelas sábias palavras e orientações, sempre, e por nunca me deixarem desistir.

E por último, a Deus, pelas pessoas incríveis que cruzaram o meu caminho, pela fé, foco e amor que em mim depositou.

A todos obrigada por me acompanharem nesta jornada!

Lista de Abreviaturas e/ou Siglas

ACT- Autoridade para as Condições do Trabalho

CC- Código Civil

CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CP- Código Penal

CRP- Constituição da República Portuguesa

CT- Código do Trabalho

EWCS- European Working Conditions Surveys

OIT- Organização Internacional do Trabalho

PE- Parlamento Europeu

QAM- Questionário de Assédio Moral

STJ- Supremo Tribunal de Justiça

TC- Tribunal Constitucional

TCA- Tribunal Central Administrativo

TRC- Tribunal da Relação de Coimbra

TRL- Tribunal da Relação de Lisboa

TRP- Tribunal da Relação do Porto

UE- União Europeia

UGT- União Geral dos Trabalhadores

CGTP-IN- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses- Intersindical Nacional

EUROFOUND- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

Índice

Dedicatória.....	ii
Agradecimentos.....	v
Lista de Abreviaturas	vi
Índice de Figuras.....	ix
Índice de Tabelas.....	x
Introdução.....	1
Capítulo 1. Caracterização do assédio moral.....	4
1.1. Conceito de assédio moral	4
1.2. Tipos de assédio moral.....	10
1.2.1. Assédio moral vertical descendente.....	11
1.2.2. Assédio moral vertical ascendente	12
1.2.3. Assédio moral horizontal.....	13
1.2.4. Assédio moral coletivo.....	14
1.2.5. Assédio moral externo.....	15
1.3. Sujeitos do assédio moral.....	16
1.3.1. Agressor/ Sujeito Ativo.....	16
1.3.2. Vítima/ Sujeito Passivo.....	17
1.3.3. Espetador.....	18
Capítulo 2. O assédio moral em contexto laboral.....	20
2.1. Evolução do assédio moral no contexto laboral.....	20
2.2. Fases do Assédio Moral no contexto laboral.....	24
2.3. Efeitos e consequências do assédio moral nos trabalhadores ...	26

2.4. Medidas de prevenção e combate ao assédio moral no contexto laboral.....	28
2.5. O assédio moral na administração local.....	33
Capítulo 3. Enquadramento Metodológico.....	36
3.1. Tipo de Investigação.....	36
3.2. Questão de Investigação.....	37
3.3. Objetivos.....	37
3.4. Hipóteses de Investigação.....	38
3.5. Recolha de Dados.....	38
Capítulo 4. Análise e Discussão de Dados.....	40
4.1. Caracterização da População.....	40
4.2. Caracterização dos Inquiridos.....	40
4.3. Identificação do Fenómeno.....	43
4.4. Comportamentos hostis mais frequentes.....	44
4.5. Frequência e duração desses comportamentos.....	46
4.6. Caracterização dos mecanismos de apoio.....	47
4.7. Entidades competentes mais conhecidas para o efeito.....	48
4.8. Validação das hipóteses em estudo.....	49
Capítulo 5. Conclusões, limitações e linhas futuras de investigação....	52
5.1. Limitações encontradas.....	54
5.2. Linhas de investigação futuras.....	54
Lista de Referências.....	55
Anexos 1.....	66
Apêndice 1.....	67
Apêndice 2.....	68

Índice de Figuras

Figura 1- Antiguidade no Município dos Inquiridos	42
Figura 2- Classificação do Ambiente de Trabalho	43

Índice de Tabelas

Tabela 1- Faixa Etária dos Inquiridos	40
Tabela 2- Habilitação Académica dos Inquiridos	41
Tabela 3- Função Exercida pelos Inquiridos	41
Tabela 4- Vínculo Laboral dos Inquiridos	41
Tabela 5- Número de Trabalhadores do Município	42
Tabela 6- Identificação das Dimensões Assédio Moral conhecidas/ presenciadas.....	43
Tabela 7- Caracterização dos Comportamentos de Assédio: Comportamentos Hostis	44
Tabela 8- Caracterização dos Comportamentos de Assédio: Frequência dos Ataques	46
Tabela 9- Caracterização dos Mecanismos de Apoio: Duração dos Ataques	46
Tabela 10- Caracterização dos Mecanismos de Apoio: Formas de Reação das Vítimas.....	47
Tabela 11- Caracterização dos Mecanismos de Apoio: Meios de Combate e Prevenção	48
Tabela 12- Caracterização dos Mecanismos de Apoio: Entidades Competentes	48

Introdução

A globalização da economia, os avanços tecnológicos, as mudanças constantes dentro das organizações, a expansão das relações humanas e o aumento da competitividade no mundo laboral têm levado a situações com consequências sociais e laborais bastante graves. Estamos perante o designado fenómeno do assédio moral no meio laboral, considerado como um perigoso problema no mundo laboral.

O assédio moral no meio laboral remete para as primeiras relações laborais. Contudo a problemática só começou a ser estudada a partir dos anos 80 do século passado, sendo realizadas de forma mais aprofundada as primeiras investigações nos anos 90.

Cresceu e tornou-se um fenómeno frequente nas relações de trabalho, crescendo juntamente a rejeição do mesmo pela sociedade, bem como dos atos que o compõe e que afetam a saúde física e psicológica do trabalhador.

O trabalho era e é muitas vezes visto como essencial à sobrevivência do homem, sendo que na idade média não havia uma hierarquia ou posse privada. Com o progresso da civilização do homem vieram as relações de trabalho, a hierarquia e a privatização da propriedade, isto é um homem tem o poder de explorar um outro homem. O trabalho passou a ser visto como uma “tortura” sendo um exemplo disto a escravidão em que todo o trabalho indigno era dado aos escravos, que eram rebaixados e maltratados (Melo et al., 2017).

A globalização avançou e o capitalismo também, implantando-se uma doutrina em que os homens tinham de trabalhar para alcançar o crescimento pessoal. Foi nesta altura que houve uma reestruturação nas classes sociais com o objetivo de dar melhores condições aos trabalhadores ligados à manufatura. O homem foi desligado dos resultados gerados no seu trabalho, o que acabou por piorar as condições de trabalho, oficinas, fábricas e meios de produção económica (Melo et al., 2017).

Em meados dos anos 70 do século XX, devido à sua intensificação no meio laboral foi alvo de estudo. Quem deu início ao estudo acerca desta temática foi o médico Peter- Paul Heinemann, utilizando para este efeito uma análise de comportamento de crianças em relação a uma outra criança, que se isolava cada vez que era vítima. Em 1976, o psiquiatra americano Carroll Brodsky analisou esta conduta no meio laboral, e em 1984, foi a vez de o professor da universidade de Estocolmo, Heinz Leymann, identificar o “mobbing”, um comportamento hostil no meio laboral (Medeiros & Gomes, 2016).

O estudo científico realizado por Heinz Leymann e pela sua equipa de investigação, tinha por base entrevistas, cujo objetivo era analisar determinados factos ocorridos no meio laboral e os seus efeitos sobre a saúde física e psicológica da vítima. Em conjunto com o assédio moral no meio laboral tem-se assistido em pleno século XXI, ao conseqüente aumento das investigações acerca

deste fenómeno que se caracteriza por ter várias vertentes e ao mesmo tempo um grande impacto na sociedade (Melo et al., 2017).

Brito (2018) define o assédio moral como uma modalidade de agressão psicológica, independentemente do meio utilizado. No ambiente de trabalho, este tipo de agressão, de carácter continuado, expõe a vítima a situações humilhantes e conseqüentemente constrangedoras.

A prática do assédio moral firma-se a partir de uma polaridade de influências, onde um pólo “comanda” a relação, no caso o agressor e o outro pólo, a vítima, “aceita” passivamente de forma temporária ou não, incitado por variados condicionantes. Esta polaridade nem sempre é de natureza funcional, mas cria de forma absoluta uma hierarquia invisível, informal e não legitimada de poder. Visto por esse lado, o assédio moral no meio laboral acaba por alcançar também indivíduos que pertencem ao mesmo nível hierárquico, o designado assédio moral horizontal. Contudo a tipologia de assédio mais verificada é o assédio moral vertical que incide sobre a base da hierarquia funcional (Vasconcelos, 2015).

Este Estudo é relevante na medida em que a problemática do assédio moral no meio laboral tem vindo a ganhar destaque nacional, e internacional. E todos os trabalhadores têm direito a saber que fenómeno é este, quais as suas conseqüências físicas e psicológicas e quais os meios a que pode recorrer caso seja vítima deste ou apenas o presenciado.

Neste Estudo optou-se por um estudo empírico, através de inquérito por questionário aplicado aos trabalhadores com vínculo de emprego público dos municípios do distrito de Bragança, realizando questões que permitissem a obtenção dos objetivos da investigação em causa.

A presente investigação divide-se em cinco capítulos.

O primeiro capítulo denomina-se “Caracterização do assédio moral”, onde se explica o conceito de forma mais pormenorizada, com recurso às normas legais, quais os tipos de assédio moral existentes, os sujeitos e as fases que dele fazem parte.

No capítulo dois “O assédio moral em contexto laboral”, fala-se acerca da evolução do assédio moral no meio laboral, dos seus efeitos e conseqüências nas vítimas e quais as medidas a serem tomadas de forma a prevenir e combater este fenómeno no meio laboral. Foi ainda feita neste capítulo três, referência ao número residual de queixas de assédio moral na administração pública. Foi ainda referenciado um acórdão do Tribunal Central Administrativo do Norte relativo a um caso de assédio moral num dos municípios portugueses.

No capítulo três “Enquadramento Metodológico”, foram explicados todos os pontos acerca da investigação realizada, pormenorizando a aplicação do questionário, a recolha e tratamento dos dados, bem como os seus objetivos.

No quarto capítulo “Análise e Discussão de Dados”, foi feita uma análise, iniciando pelas características dos inquiridos, passando pelos comportamentos hostis mais utilizados, a sua

frequência e duração e pelas entidades competentes mais conhecidas no combate ao assédio moral, e terminando com uma breve discussão acerca da validação das hipóteses em estudo.

E, por último, no capítulo cinco “Conclusões, limitações e linhas futuras de investigação” foi feita uma breve conclusão do estudo realizado, desde a revisão de literatura, passando pelas limitações encontradas na realização do presente estudo, até às sugestões para investigações futuras.

Capítulo 1

Caracterização do Assédio Moral

Este capítulo descreve os vários aspetos referentes ao assédio moral, iniciando com a sua evolução no contexto laboral e respetivo conceito. Abrange ainda os tipos de assédio moral existentes, as suas fases e os seus sujeitos.

1.1. Conceito de Assédio Moral

O Código do Trabalho, na sua redação atual, define no seu artigo 29.º assédio como

o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator 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. (Código Do Trabalho, Aprovado Pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 2009).

A legislação comunitária que integra o Direito Português, mais concretamente a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006 define no seu artigo 2.º, n.º 1, al. c) o assédio como

comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator 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 (Diretiva 2006/54/CE Do Parlamento Europeu e Do Conselho de 5 de julho, 2006).

Já no seu artigo 2.º, n.º 2, al. a) a referida Diretiva inclui no seu conceito de discriminação tanto o assédio moral como o assédio sexual: "o assédio moral e o assédio sexual bem como qualquer tratamento menos favorável em razão da rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo". (Diretiva 2006/54/CE Do Parlamento Europeu e Do Conselho de 5 de julho, 2006).

O estudo de assédio em contexto de trabalho é de extrema relevância, uma vez que a origem histórica do trabalho e do Direito do Trabalho constitui uma verdadeira narrativa de abusos contra o trabalhador. O termo trabalho encontra-se historicamente ligado a algo doloroso e desagradável, sendo de destacar aqui a época industrial em que existiam abusos praticados pelos capitalistas sobre os trabalhadores da época (Bruginski, 2013).

São exemplos destes abusos, as jornadas exaustivas de trabalho, a exploração da mulher enquanto trabalhadora, a exploração de menores, um ambiente de trabalho sem condições

absolutamente nenhuma, perigoso e insalubre, nascendo então nesta época o designado ordenamento laboral, em que o Direito do Trabalho se encontra perante uma luta diária por melhores condições de trabalho (Bruginski, 2013).

Em conjunto com as primeiras relações laborais deu-se a privatização da propriedade e a hierarquia, em que um homem passou a estar subordinado ao outro. Posto isto, o mundo e o mercado de trabalho em si começaram a ficar cada vez mais competitivos, na medida em que para alcançar os seus objetivos, metas de vida e serem mais felizes, os cidadãos tinham de trabalhar cada vez mais (Brito, 2018).

Todo este progresso levou a que as relações laborais e o próprio local de trabalho se tornassem um ambiente degradado, chegando por vezes a ser insuportável. A ânsia pela obtenção de lucros elevados, produção elevada e de alta competitividade no mercado de trabalho, levaram consequentemente a comportamentos hostis, discriminatórios, de medo, opressão, nascendo assim, o fenómeno que atualmente se designa “assédio moral em contexto laboral” (Brito, 2018).

Heloani (2007) refere que apesar de o fenómeno ser bastante antigo e remeter às primeiras relações de trabalho, só nas últimas décadas é que emergiu quer no meio empresarial, quer no meio académico.

Em 1996, o sueco Heinz Leymann, investigador de Psicologia no Trabalho, desenvolveu aquele que se diz ser o primeiro estudo sobre este fenómeno. Nesta investigação foram durante vários anos envolvidas distintas categorias profissionais, o que conduziu à identificação do denominado “psicoterror”, que se define como um tipo de comportamento violento (Freitas, 2001a).

Heinz Leymann utilizou ainda o termo “*mobbing*” para definir os designados relacionamentos hostis e imorais praticados direta e sistematicamente por um ou mais indivíduos contra outro indivíduo que acaba por se encontrar numa posição indefesa. No mesmo ano, a OIT deu início a uma investigação sobre violência laboral. Assim, 15 países pertencentes à União Europeia realizaram um inquérito a 15,8 milhões de cidadãos, dos quais 12 milhões foram de vítimas de assédio moral. Este foi um resultado alarmante, passando então o assédio moral a ser visto como um problema mundial (Andrade et al., 2015).

Por norma, o assédio moral nas organizações surge de forma insignificante, mas com o tempo vai aumentando, isto porque, as vítimas optam por não apresentar denúncia, o que faz com que os ataques acabem por se multiplicar, sendo mais tarde a vítima pontualmente colocada em estado de inferioridade, e submetida a tratamentos hostis durante um longo período. Estas agressões acabam por provocar falta de autoestima na vítima, fazendo com que esta se sinta cada vez mais humilhada e usada (Freitas, 2001a).

O assédio moral é, portanto, a designação dada a qualquer tipo de comportamento ou conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa.

Em termos de conceito, este tem sido desenvolvido na literatura ao longo dos anos por vários autores. Hirigoyen, (2001, p.3), define o assédio moral como

qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento ou atitude) que atente pela sua repetição ou pela sua sistematização contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

Heinz Leymann também definiu o assédio moral, como sendo uma

forma de terrorismo psicológico que implica uma atitude hostil e não ética praticada de forma sistemática e não ocasional ou episódica por parte de uma ou mais pessoas, eminentemente, no confronto com um só indivíduo, o qual por causa do “*mobbing*”, acaba por se encontrar numa situação indefesa e tornar-se objeto de uma série de iniciativas vexatórias e persecutórias. Estas iniciativas devem ocorrer com uma certa frequência (estatisticamente: pelo menos uma vez por semana) e durante um certo período (estatisticamente: durante pelo menos seis meses). Por causa da grande frequência e da longa duração do comportamento hostil, esta forma de maus-tratos provoca consideráveis sofrimentos mentais, psicossomáticos e sociais. (como citado em Carvalho, 2006, p.1)

Em conformidade com a definição de Heinz Leymann, também Edge classificou o assédio como um ato isolado ou conjunto de atos repetidos por um longo período, e praticado por um ou mais agressores, com o objetivo de causar danos à vítima. A vítima acaba intencionalmente cercada, agredida e conseqüentemente destruída psicológica, social e profissionalmente (como citado em Carvalho, 2006).

Isabel Ribeiro Parreira refere que de uma forma geral o assédio moral é considerado uma violência psicológica que se inicia sem aviso, que aos poucos e através da acumulação de ataques discriminatórios se torna totalmente destrutiva (Leitão, 2016).

Para Romano Martinez et al. (2020), o assédio moral é um processo prolongado no tempo que se pode manifestar através de gestos, palavras ou quaisquer outras práticas, tendo como único objetivo afetar a dignidade da vítima, criando um ambiente degradante e hostil.

O assédio moral tem por base quatro elementos: a conduta repetitiva, a degradação do ambiente de trabalho, a agressão psíquica e as ofensas (Vasconcelos Campos Gomes et al., 2017).

A conduta repetitiva refere-se, segundo Peli & Teixeira (2006), à responsabilidade corporativa que se manifesta através de um comportamento persistente e de ação contínua, ao longo de um período prolongado. Esta ação envolve repetidos ataques que submetem a vítima a situações de humilhação, rejeição, discriminação e constrangimento. O objetivo é desestabilizar emocional e psicologicamente a vítima, frequentemente resultando em graves impactos na sua saúde física e mental.

A degradação do ambiente de trabalho pode ser retratada pela organização rígida e a gestão perversa na organização do trabalho levam ao assédio moral, visto que deliberadamente degradam o ambiente de trabalho, porque tendem a introduzir no ambiente de trabalho, atitudes abusivas através do exercício do poder de direção do empregador, além de atitudes humilhantes em relação aos empregados que se tornam indesejados (Alkimin, 2004).

A agressão psíquica caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (S. A. C. M. Nascimento, 2005).

No que diz respeito às ofensas, o assédio moral representa um comportamento cruel, agressivo e desprovido de ética, podendo resultar em distúrbios emocionais, afetar a dignidade e a identidade da pessoa, modificar valores, provocar danos psicológicos e ter um impacto adverso na saúde e na qualidade de vida da vítima. Insultar um trabalhador através de nomes como "(...) burro, incompetente, tartaruga, entre tantas outras denominações, para impor autoridade, e o pior, perante outros colegas, é uma prática maldosa, porque faz com que o trabalhador competente se sinta como se não fosse apto para a função" (Altafin, 2011).

O assédio moral é um fenómeno totalmente proibido por lei. Dele fazem ainda parte condutas que dão origem a lesões efetivas a direitos de personalidade e danos patrimoniais/não patrimoniais (Nogal, 2022). Dentro destes danos patrimoniais/não patrimoniais encontra-se o dano moral, o dano biológico e psíquico e o dano existencial (Carvalho, 2006).

Quanto aos danos patrimoniais e não patrimoniais, podem-se definir os primeiros como a supressão de uma vantagem concedida pelo direito ao respetivo titular com natureza patrimonial ou económica, isto é, suscetível de troca por dinheiro e de avaliação pecuniária, e os segundos como aqueles que afetam diretamente a esfera pessoal da vítima não sendo estes suscetíveis de avaliação pecuniária (D. República, 2023).

O dano moral é um dano não patrimonial causado à vítima e que afeta a honra, a imagem, a dignidade, a liberdade, o nome e a privacidade da mesma.

Ainda assim é de ressaltar que uma observação mais agressiva ou cruel realizada num momento de alteração ou mau humor, não é identificada como assédio moral, principalmente se após essa observação for feito um pedido de desculpas. Pois o que leva a que uma situação seja considerada assédio moral é a acumulação de situações de vexar e humilhar a vítima sem qualquer nuance (Freitas, 2001a).

Este fenómeno tem duas formas de concretização, sendo elas, o assédio moral discriminatório e o assédio moral não discriminatório. O assédio moral discriminatório é o comportamento de

natureza verbal, não verbal ou físico, reiterado e não desejado, em que os seus efeitos hostis se baseiam em qualquer fator discriminatório, menos sexo. Já o assédio moral não discriminatório não tem por base um fator discriminatório, mas um comportamento continuado e insidioso acaba por ter os mesmos efeitos hostis, tendo como objetivo afastar a vítima da organização- mobbing (Falcão & Tomás, 2019).

Em termos doutrinários e jurisprudenciais são elencadas “estratégias” ou “práticas persecutórias” que são usadas de forma habitual admitidas no conceito de assédio. Estas práticas estão habitualmente associadas ao assédio moral sendo elas (Romano Martinez et al., 2020):

- ✓ As transferências vexatórias do trabalhador para outro local;
- ✓ Formulação de críticas injustificadas e humilhantes ao desempenho do trabalhador;
- ✓ Atribuição de tarefas ao trabalhador para as quais este não possui competências, com o intuito de o humilhar;
- ✓ Não ocupação efetiva do trabalhador ou total desocupação deste;
- ✓ Aplicação injustificada de sanções disciplinares.
- ✓ É perante estes comportamentos humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador que a nossa jurisprudência tem enveredado (Romano Martinez et al., 2020).
- ✓ A nível exemplificativo vejam-se os seguintes acórdãos do Tribunal da Relação do Porto e do Tribunal da Relação de Lisboa.

- Tribunal da Relação do Porto (2 de fevereiro de 2009)¹:

Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do art. 23º do C. do Trabalho, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (art. 24º do C. do Trabalho).

- Tribunal da Relação de Lisboa (14 de setembro de 2011)²:

Existe assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que, apesar de, quando analisados isoladamente, não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que

¹ TRP de 02/02/2009 (Albertina Pereira), proc. n.º 0843819. [Acórdão do Tribunal da Relação do Porto \(dgsi.pt\)](#)

² TRL de 14/09/2011 (Maria João Romba), proc. n.º 429/09.9TTLSB.L1-4. [Por Ano \(dgsi.pt\)](#)

causam) mas também na própria na saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho.

Segundo Hirigoyen (2001), para se estudar o fenómeno do assédio moral tem de se ter em conta a perspetiva ética e moral, sendo que um dos pontos comuns entre as vítimas são os sentimentos de humilhação, depreciação, rejeição e de maus-tratos.

Não existe apenas uma definição para este fenómeno, como exemplificado anteriormente, devido ao facto de este poder ter diferentes abordagens, e de estarem envolvidos variados especialistas, cada um com formas distintas de pensar. Ainda assim e independentemente de qual seja a definição, verifica-se que o assédio moral em contexto laboral é uma violência em pequenas doses, que vai passando despercebida ou muitas vezes está disfarçada, mas que é bastante destrutiva a nível físico e principalmente psicológico. O ataque, quando tomado de forma separada pode não ser realmente grave, mas o seu efeito cumulativo e microtraumatismo que se segue e de forma repetida constitui agressão (Hirigoyen, 2001).

A forma da agressão muda de acordo com os meios socioculturais e os setores profissionais; por exemplo nos setores de produção a violência é mais direta, verbal e física. Isto é, quanto mais alta a hierarquia, e a escada social e cultural, mais difícil e perversa será de inverter a agressão (Hirigoyen, 2001).

Estas situações podem apresentar-se como uma violência indireta, em relação à qual a maioria se torna tolerante, complacente e omissa. Através destas situações de agressão inicia-se ou reinicia-se inconscientemente um processo de destruição psicológica, através de procedimentos hostis, escondidos e/ou evidentes, de um ou mais indivíduos sobre um outro indivíduo (Freitas, 2001a). Isto acontece por meio de palavras insignificantes, decisões e sugestões que podem levar a que o indivíduo fique de facto desestabilizado ou até mesmo destruído interiormente. Com isto, o agressor pretende enaltecer-se, rebaixando para isso a vítima sem sentir qualquer tipo de culpa ou remorso, estando assim presente a designada perversão moral (Freitas, 2001a).

Posto isto, para que uma situação seja classificada como assédio, existem alguns elementos essenciais, como ser um processo e não um facto isolado. Por mais grave que possa ser, podendo mesmo ser um crime, caso se trate de um ato isolado, este não será considerado como uma situação de assédio (CITE, 2013).

O assédio moral pode ser praticado por qualquer pessoa, seja homem ou mulher, que tenha acesso ao meio laboral, como, superiores hierárquicos, colegas de trabalho, prestadores de serviços, fornecedores e até mesmo clientes (Açores, 2022).

Por mais que a ocorrência do assédio moral derive de decisão própria do assediador, existem ambientes com condições mais propícias ao seu desenvolvimento (Ferraz, 2021).

Estas condições podem ser, segundo Hipólito (2018) e CITE (2022):

- ✓ Baixos índices de liderança;

- ✓ Gestão organizacional fraca;
- ✓ Cultura organizacional deficitária;
- ✓ Ausência de preocupação com os colaboradores;
- ✓ Alterações repentinas ao nível da organização;
- ✓ Insegurança em relação ao emprego;
- ✓ Relações pouco ou nada razoáveis entre os colaboradores e os colaboradores e a chefia;
- ✓ Trabalho excessivo ou exigência deste;
- ✓ Conflitos em relação às funções desempenhadas;
- ✓ Comportamentos intolerantes ou discriminatórios;
- ✓ Problemas do foro pessoal (álcool, consumo de drogas).

1.2. Tipos de Assédio Moral

Em Portugal, o assédio moral é tratado desde 2003 no primeiro Código do Trabalho português.

O assédio moral pode decorrer na maioria das vezes da hierarquia da empresa, ocorrendo por parte do coletivo, ou seja, por parte de chefes e colegas, apenas chefes, apenas colegas, ou por parte de um subordinado (Oliveira & Carvalho, 2020).

Assim, o assédio moral encontra-se delimitado ao nível das suas modalidades em função da posição em que se encontram os sujeitos, podendo ser classificado como (Ferraz, 2021):

- ✓ Vertical Descendente;
- ✓ Vertical Ascendente;
- ✓ Coletivo;
- ✓ Externo.

E classifica-se ao nível do tempo da sua prática como (Ferraz, 2021):

- ✓ Antecedente ao contrato de trabalho;
- ✓ No decorrer do contrato de trabalho;
- ✓ Após a cessação do contrato de trabalho.

Estas classificações serão devidamente explanadas nos pontos seguintes.

1.2.1. Assédio Moral Vertical Descendente

Segundo (Grazina & Magalhães, 2012) , este é o tipo de assédio mais comum e acontece quando um trabalhador é agredido pelo seu superior hierárquico.

Também designado por *bossing*, deriva do termo do verbo em inglês *“to boss”* que se traduz para mandar ou administrar, do qual deriva o termo *“boss”*, que significa patrão ou chefe (Ferraz, 2021).

Normalmente, associa-se a relações laborais de desrespeito, autoritarismo e rigidez por parte do superior hierárquico contra o subordinado. No caso o superior hierárquico tem a necessidade de rebaixar o subordinado para se sentir enaltecido dentro da organização e no lugar que ocupa. Abusa, portanto, do poder que tem, o que leva à deterioração do ambiente laboral (Brito, 2018).

Considera-se a modalidade mais comum, uma vez que o trabalhador acaba por aceitar condutas assediadas no seu dia-a-dia, por ter naquele trabalho a sua fonte de subsistência (Silva & Martins, 2019). Rocha Pacheco (2007) considera esta tipologia de assédio a mais perigosa para a saúde da vítima, tornando-a mais frágil e vulnerável, levando ao seu isolamento.

Este tipo de assédio pode ser iniciado por ordem expressa da organização, indiretamente, como uma espécie de estratégia de gestão, com o objetivo de obter um maior rendimento dos trabalhadores e, conseqüentemente, um maior lucro para a organização em causa. Existe, portanto, uma gestão sob pressão, onde o superior hierárquico impõe grandes metas, algumas vezes até abusivas, que podem gerar uma visão do subordinado como um meio para atingir os lucros desejados, deixando de ver este como um ser humano e passando a vê-lo como uma “máquina” (Silva & Martins, 2019).

Contudo, há que fazer uma distinção entre aquele que é um agressor e aquele que é um chefe rígido e exigente. Valadão Júnior & Mendonça (2015) referem que o agressor é por norma injusto, egoísta, visa mais os seus interesses do que os da organização, é explosivo do ponto de vista emocional e abusa do seu poder. Por outro lado, um chefe rígido e mais exigente, é justo, coerente e o seu foco são os resultados da organização que representa.

A. M. Nascimento (2014) descreve esta tipologia de assédio como “a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito e poder coletivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas”.

Os casos desta tipologia de assédio são os típicos casos de abuso de poder de um superior hierárquico, com medo de perder o controlo sobre a organização e, conseqüentemente, o lugar que ocupa na hierarquia desta.

O abuso de poder vem regulado no artigo 382.º do CP sendo definido que

o funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro,

benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. (Código Penal Aprovado Pelo DL n.º48/95, de 15 de março, 1995)

Esta tipologia de assédio subdivide-se em três subtipos, de acordo com Marques & Araújo (2015) sendo estes:

- ✓ Assédio Moral Estratégico
- ✓ Assédio Moral Institucional
- ✓ Assédio Moral Perverso

Assédio Moral Estratégico: É planeado pela empresa para levar o trabalhador a denunciar o contrato de trabalho (Gomes, 2017), não assumindo a empresa quaisquer obrigações ou responsabilidade no processo de despedimento (Brito, 2018).

Assédio Moral Institucional: Conjunto de condutas abusivas, como práticas vexatórias e de humilhação, exercidas sobre uma ou várias vítimas, de forma sistemática durante um determinado período, com o intuito de submeter todo o grupo às políticas e objetivos da administração (Calvo, 2020).

Assédio Moral Perverso: Aquele que é praticado com o intuito de valorizar o poder do agressor e destruir a vítima (Brito, 2018).

1.2.2. Assédio Moral Vertical Ascendente

O assédio moral vertical ascendente é o caso mais excepcional. Dá-se quando um trabalhador ou grupo de trabalhadores ataca um superior hierárquico (Silva & Martins, 2019). Geralmente, nestes casos, o superior hierárquico revela-se inseguro ou com pouca experiência (D. I. Sousa, 2016).

Estamos perante uma hierarquia invertida, podendo ser perceptível quando existem interesses pessoais envolvidos, como por exemplo uma promoção através de chantagens, ou quando há o intuito de prejudicar o trabalho dos responsáveis pela coordenação de um projeto/equipa (Pernambuco, 2022).

Segundo Marie-France Hirigoyen e Rita Garcia Pereira esta tipologia de assédio pode surgir quando há um processo de fusão, isto é, quando o superior hierárquico vem de fora, tem outra cultura ou métodos de trabalho que não são aprovados pelos seus trabalhadores, ou quando está em causa a promoção de um antigo colega de trabalho que passa a exercer funções de chefia (como citado em Caldas, 2018).

Pode também ocorrer uma falsa alegação de assédio sexual, reações coletivas contra o assediado, no caso o superior hierárquico (Elgenneni & Vercesi, 2009). Estas ações podem retirar os superiores dos seus postos de autoridade que conseqüentemente pedem demissão (Brito, 2018).

O superior hierárquico enquanto assediado pode mesmo ver-se numa posição de maior fragilidade, uma vez que as suas queixas podem não ser tomadas em consideração, precisamente por causa da posição que ocupa na organização. Por outro lado, pode até mesmo evitar comunicar o problema ao seu superior hierárquico para “não demonstrar fraqueza, perder a sua credibilidade ou a sua posição” (Caldas, 2018, p.23).

Perante isto, Hirigoyen (2002), refere que, por norma, não é dada a devida atenção a esta tipologia de assédio, defendendo também que qualquer pessoa pode ser vítima desta prática, independentemente da posição e do cargo que ocupa hierarquicamente.

1.2.3. Assédio Moral Horizontal

Este é um dos problemas mais comuns dentro de uma organização, podendo ocorrer de forma individual ou coletiva. O assédio moral horizontal dá-se por norma entre colegas de trabalho, que ocupam a mesma posição na hierarquia da organização (Brito, 2018).

O assédio moral horizontal é caracterizado por condutas agressivas de natureza física durante os conflitos entre parceiros, onde o intuito é agredir o adversário, não tendo, portanto, a finalidade específica de exclusão da vítima da organização (Caldas, 2018).

Esta tipologia é frequente em casos de disputa de colocação ou promoção entre colegas que exercem as mesmas funções (Caldas, 2018). Pode partir de uma simples inimizade, passar pela competitividade e chegar ao extremo do racismo e/ou sexismo (Elgenneni & Vercesi, 2009).

Freitas (2001) refere que este fenómeno pode ocorrer devido a “sentimento de inveja a qualquer um que possua algo que os demais não têm”.

Podendo assim apontar-se como possíveis causas, segundo Hirigoyen (2002) :

- ✓ “A diferença salarial;
- ✓ A competitividade;
- ✓ Inveja sobre o trabalho do colega;
- ✓ Preconceitos raciais, religiosos, políticos.”

Para além das causas acima referidas, podem também ser apontadas como tal:

- ✓ O poder;

- ✓ A inteligência;
- ✓ A beleza;
- ✓ A juventude;
- ✓ A competência;
- ✓ Má integração.

Este tipo de comportamento é ainda suscetível de acontecer quando o empregador não se posiciona corretamente para acabar com a agressão, acabando por dar apoio à sua continuação (Silva & Martins, 2019).

Em suma, e como bem refere Freitas (2001, como citado em Sousa, 2016), tudo isto se deve ao receio de perder o emprego, devido à extrema competição que é visível no mercado de trabalho.

1.2.4. Assédio Moral Coletivo

Esta tipologia de assédio moral, apesar de rara, é por norma praticada por um conjunto de vários agressores, unidos com o intuito de assediar a vítima, menosprezando-a e humilhando-a.

Resulta da fusão de assédio moral horizontal e vertical descendente, sendo praticado por uma pluralidade de pessoas com diferentes níveis hierárquicos (Caldas, 2018). São assim necessárias pelo menos três pessoas para que haja assédio moral coletivo, sendo elas, o assediador vertical, o assediador horizontal e o agredido (Silva & Martins, 2019).

É exercida quando um indivíduo, no caso a vítima, não se enquadra ou adapta aos padrões do grupo em causa, por inúmeras razões, de entre as quais se podem destacar, as suas características pessoais, a sua forma de pensar distinta, ser mais ou até menos produtivo que os restantes elementos do grupo, entre outras. Perante isto, o grupo assedia a vítima com o intuito de a excluir definitivamente (Ferraz, 2021).

Um superior hierárquico que não age perante comportamentos de assédio, torna-se um agente ativo, tendendo o próprio a ter atitudes omissivas e compactuantes (D. I. Sousa, 2016). Surgem aqui também os “*side-mobbers*”, cúmplices do silêncio, que apesar de não praticarem condutas assediantes, assistem a estas de forma passiva, contribuindo para a lesão da vítima. É, portanto, um assédio horizontal de longa duração, sem intervenção da hierarquia, o que a torna cúmplice desse comportamento (Caldas, 2018).

Assim, a vítima é assediada pelos colegas e pelo superior hierárquico, sendo culpabilizado pelo grupo de trabalho, o que o coloca numa posição de maior desconforto (Brito, 2018).

1.2.5. Assédio Moral Externo

O assédio moral externo caracteriza-se, tal como os restantes tipos, por insultos, agressões físicas ou psicológicas. O que o distingue dos restantes é que este tipo de comportamento é exercido por alguém externo à organização, tais como prestadores de serviços, fornecedores ou clientes, contra o trabalhador, pondo em risco a sua saúde física e, principalmente, psicológica.

Entre outros comportamentos, podem ser exercidos sobre o trabalhador (European Agency for Safety and Health at Work, 2002):

- ✓ “Comportamento incivil, ou seja, falta de respeito para com o trabalhador;”
- ✓ “Agressão física/verbal, intenção de magoar;”
- ✓ “Agressão, com o intuito de prejudicar o trabalhador.”

Como situações potenciadoras deste tipo de assédio, ou seja, propícias à ocorrência deste, podem-se referir (European Agency for Safety and Health at Work, 2002):

- ✓ Manuseamento de bens, dinheiro, ou objetos de valor;
- ✓ Um trabalho mais solitário;
- ✓ Trabalho com funções de inspeção ou controlo;
- ✓ Trabalho que requeira o contacto com clientes que tenham antecedentes de violência, ou que tenham doenças associadas à violência, ou até mesmo clientes que consuma estupefacientes ou álcool;
- ✓ Organizações mal geridas ou organizadas, isto é, onde existem de forma constante erros de faturação, produtos mal registados e que não correspondem à realidade, o que pode consequentemente levar a uma maior agressividade por parte do cliente.

Perante os vários tipos de assédio moral, verifica-se a existência necessária de, pelo menos, dois intervenientes, com papéis distintos. É, por isso, importante destacar cada um deles, conforme se descreve na secção seguinte.

1.3. Sujeitos do Assédio Moral

A relação subjacente ao assédio moral no ambiente de trabalho é composta por um ou mais indivíduos que sujeitam outro ou outros a comportamentos degradantes, vexatórios e hostis (Canedo, 2012).

Toda a relação de assédio tem os seus sujeitos. No caso da relação de assédio moral, os seus sujeitos são:

1. Agressor/ Sujeito Ativo;
2. Vítima/ Sujeito Passivo;
3. Espetador (que pode nem sempre existir numa situação de assédio);

A atividade desempenhada é o objeto do contrato de trabalho, sendo este o elo para que seja criada a relação diária no local de trabalho, onde poderá então posteriormente surgir o assédio moral (Farias, 2017). Verifica-se que existe neste contexto uma relação desigual entre o assediador e o assediado (Oliveira, 2018).

Importa ainda aqui referir que, no que respeita à posição hierárquica dos sujeitos, a parte que assedia, ou seja, o sujeito ativo, apesar de dispor de mais poder ou mais recursos em relação à vítima, sujeito passivo, não significa de todo, que esta superioridade resulte sempre do facto de este ocupar um nível hierárquico superior (Canedo, 2012).

1.3.1. Agressor/ Sujeito Ativo

O agressor é visto como o sujeito ativo do assédio moral. É dotado de uma grande capacidade de persuasão, sabe detetar, administrar e tirar proveito das ilusões que existem no relacionamento dos restantes indivíduos na empresa, através de manobras ou de comentários menos positivos (Rodrigues, 2018).

É um ser perverso que não demonstra arrependimento pelas suas práticas de destruição contra a vítima. Ignora completamente a realidade e idealiza uma situação totalmente diferente da que é vivida pela vítima (Farias, 2017).

O agressor opta por não respeitar o outro. E ainda que se tente justificar este padrão pela competitividade existente dentro das organizações, a verdade é que o agressor, enquanto ser humano, ainda tem a plena capacidade de decidir o modo como age e como trata o outro. No entanto, o agressor tem dificuldade em ver a vítima como um ser humano com sentimentos, princípios e valores (Rodrigues, 2018). Apresenta um perfil narcisista com traços de egocentrismo, necessidade de adulação, admiração e intolerância às críticas (Hirigoyen, 2019). Move-se pela inveja, pelo medo e pela insegurança que o outro, no caso a vítima, lhe causa. Tem receio de ficar na sombra desta e, por isso, tende a desmoralizá-la e desrespeitá-la, assediando-a.

Hirigoyen (2002) defende ainda que o agressor pode ser considerado megalómano, isto é, considerar-se como o único que tem razão, apenas a sua opinião importa, revelando-se individualista. Tende a achar-se melhor e superior a todos os seus colegas e subordinados, fazendo uso disso como justificação para a prática de assédio moral.

Resumindo, é possível caracterizar o agressor como: perverso (habitual ou ocasional); personalidade narcisista; personalidade obsessiva; personalidade paranóica (Zanetti, 2018).

1.3.2. Vítima/ Sujeito Passivo

A vítima é o sujeito passivo da relação de assédio moral, sendo também a parte mais importante, uma vez que é quem mais sofre com esta prática (Brito, 2018). Qualquer indivíduo, seja ele homem ou mulher, e seja qual for o tipo de trabalho ou posição hierárquica que ocupe pode ser vítima de assédio moral (APAV, 2016). Ou seja, mesmo os indivíduos que desempenham funções de chefia, direção ou que sejam exemplares no cumprimento das suas tarefas não estão livres deste tipo de comportamento (Canedo, 2012).

Não existe, portanto, um perfil único adequado ao papel da vítima. Esta é escolhida pelo agressor por um motivo, que na sua maioria está mais relacionado com este do que com a própria vítima (Ferraz, 2021).

Segundo Raimundo (2022) a vítima é autônoma, inteligente, independente e atua em conformidade com os seus padrões de honestidade, ética e moralidade. São trabalhadores, dedicados e bastantes ativos em termos de atingir os seus objetivos. É por isso considerada uma ameaça por ser brilhante e atrativa, sacrifica-se pelos outros, tendo por vezes dificuldade em aceitar ajuda (Carvalho, 2007).

Após ser escolhida pelo agressor, a vítima daí em diante, mesmo que se esforce para se ver livre deste, não consegue, passando assim a ser o seu alvo. Esta tem algo que o agressor deseja destruir ou manipular apenas para se sentir superior (Ferraz, 2021).

A vítima apresenta normalmente um padrão de bastante sensibilidade a comportamentos desadequados e pejorativos, o que leva ao enfraquecimento ou perda da autoconfiança que outrora a caracterizava, por culpa do agressor (Raimundo, 2022).

Como já havia sido referido anteriormente, a vítima é escolhida pelo agressor em prol de algo que tem e que o agressor procura apropriar-se, pondo-se então a seguinte questão: “Porque é afinal a vítima escolhida como tal?”

Hirigoyen (2019) refere que é por estar disponível e se ter tornado inconveniente, dado que a vítima não possui características específicas para o agressor. Ela é vista como um objeto substituível que atrai o interesse do agressor apenas quando é útil e aceita a sedução, mas torna-se objeto de ódio quando escapa ou não tem mais nada a oferecer.

Ainda assim, alguns autores, como refere Canedo (2012), classificam as vítimas segundo três tipologias:

✓ **Invejável**

O indivíduo que é brilhante/competitivo, que se sente como um “líder” no seio do seu grupo, representando uma ameaça para o agressor que teme perder o seu protagonismo;

✓ **Vulnerável**

Indivíduo que cumpre exemplarmente as suas tarefas, mas que necessita de aprovação de terceiros, tornando-se um alvo fácil para o agressor descarregar a sua frustração;

✓ **Ameaça**

Indivíduo bastante eficaz, que faz questões ou profere críticas abertas a ações vistas como injustas e que têm como objetivo estabelecer reformas, que representam para o agressor uma ameaça ao seu status atual.

1.3.3. Espectador

Dentro das empresas é grande o número de pessoas indiretamente envolvidas no assédio moral. Guedes (2003, como citado em Avila, 2008) refere que os espectadores são todos os indivíduos, sejam eles colegas ou superiores, que, querendo ou não, de algum modo participam dessa violência e a vivenciam ainda que involuntariamente.

O espectador assiste/ torna-se cúmplice do assédio moral agindo da seguinte forma (Pais, 2017):

- ✓ Mostra indiferença perante a violência;
- ✓ Começa a participar ou encorajar o agressor;
- ✓ Vê certas situações como normais, mas nada faz para impedi-las;
- ✓ Sente-se culpado, mas não age por receio de represálias;
- ✓ A tua com base na submissão à atitude do agressor.

Stephan (2013) defende a categorização em três tipos de espectadores:

✓ **Espectador Conformista**

Aquele que nada faz perante uma situação de assédio, contribuindo de forma indireta para que a violência exercida sobre a vítima prossiga, desempenhando assim este um papel de sujeito passivo.

✓ **Espectador Conformista Ativo**

Aquele que frente a frente com uma situação de assédio, participa da agressão em favor do agressor, tornando-se seu co-autor.

✓ **Espectador Inconformista**

Aquele que age perante uma situação de assédio em defesa e auxílio da vítima, desempenhando um papel de sujeito ativo.

Capítulo 2

O Assédio Moral no Contexto Laboral

O assédio moral sucede em vários contextos, mas um dos mais relevantes, atualmente é o contexto laboral.

O assédio moral nas relações laborais surge quando o trabalhador é sujeito a comportamentos de humilhação e de opressão com o objetivo de lhe diminuir a autoestima de forma frequente, partindo este tipo de comportamentos dos chefes (abuso de poder), dos colegas de trabalho (rivalidade), ou de pessoas externas à organização.

Este tipo de violência, no caso o assédio moral, tem aumentado cada vez mais no mundo laboral, atingindo contornos por vezes irreparáveis e que apelam a medidas de combate e prevenção ao assédio moral para tentar diminuir o problema ou impedir práticas que conduzam ao mesmo.

Por estes motivos, é essencial uma maior preocupação com as condutas usadas no meio organizacional, para que haja uma boa gestão das organizações e conseqüentemente um ambiente agradável, livre de medos, humilhações ou hostilidades, que formará trabalhadores satisfeitos e com vontade de trabalhar, conduzindo tudo isto ao sucesso da organização.

2.1. Evolução do Assédio Moral no Contexto Laboral

O assédio moral no meio laboral não é um fenómeno novo; começou a ter a sua relevância nos anos 80 do século passado. Ainda assim tem sido bastante negligenciado durante os últimos anos (Oliveira, 2018).

As práticas de assédio moral têm afetado e muito as relações laborais. Esta conduta abusiva caracteriza-se pela prática sistemática de atos hostis, contra a dignidade e integridade quer física, quer psicológica de um ou mais indivíduos (Fonseca & Fleck, 2010).

Assim, o conceito “assédio moral” tem dado origem a reflexões de grande importância os últimos anos (Keller & Abranches, 2021).

Ferreira (2004) defende:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e

psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças “crônicas”, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Em concordância Lima Filho (2007, como citado em Lima, 2010 p.152,) refere que:

Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua “se manifestando”, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento “econômico”, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta.

Esta prática que atingiu proporções grandes o bastante, transformou-se num fenómeno social bastante significativo na área laboral e na área do Direito. Na Alemanha, Bélgica, Argentina, Canadá, Suécia, Noruega e França já foram criadas leis que punem a prática de assédio moral. Nos Estados Unidos da América (EUA) a punição exercida sobre a prática de assédio moral é exatamente a mesma que a usada nos casos de danos morais (Melo et al., 2017).

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde reuniram a 3 de junho de 1981, deliberando sobre questões de segurança, higiene e ambiente de trabalho que tomariam a 22 de junho de 1981 a forma de “Convenção sobre a Segurança, a Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho” (Convenção No 155- Convenção Sobre a Segurança, a Saúde Dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho, 1981).

Mais tarde, Portugal, em 2003, apresenta uma lei que defende os trabalhadores vítimas de assédio moral, a Lei n.º 99/03 de 27 de agosto, posteriormente revogado pelo atual Código do Trabalho (Código Do Trabalho, Aprovado Pela Lei n.o 7/2009, de 12 de fevereiro, 2009).

Em 2009 é publicada a 10 de setembro a Lei nº 102/2009 relativa ao Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, que regula no seu artigo 15.º, nº1 as obrigações gerais do trabalhador, de entre as quais garantir condições de segurança e saúde a todos os níveis no ambiente trabalho, bem como zelar de forma continuada para que estas condições se mantenham tendo sempre em conta os princípios gerais de prevenção estipulados nas alíneas a) a i) do artigo 15.º, n.º2 do citado normativo.

Já em 16 de agosto de 2017 é aprovada a Lei n.º 73/2017 que 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.

O Código Penal inclui no seu artigo 154.º-A relativo à “Perseguição”, o assédio moral referindo que:

Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a

prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.

(Código Penal Aprovado Pelo DL n.º48/95, de 15 de março, 1995).

O assédio moral foi assim evoluindo tornando-se uma prática destrutiva de natureza complexa, que acarreta variadas limitações, tais como a dificuldade de a vítima processar o agressor por falta de provas, bem como o facto de arranjar testemunhas, a favor da vítima (Fonseca & Fleck, 2010).

Assim tendo em conta a natureza complexa desta prática pode dizer-se que intervenções isoladas e/ou pontuais acabam por não funcionar, sendo então necessária uma abordagem mais precisa e um acompanhamento sistemático de ações (Glina & Soboll, 2012).

A criação de leis não basta para solucionar este problema. São necessárias mudanças de paradigma, onde quer o Governo, quer as organizações, quer trabalhadores, independentemente do cargo que ocupem, se responsabilizem, por forma a enfrentar o problema, por meio de medidas de prevenção, novos métodos de administração e de comunicação. Estes paradigmas teriam o intuito de acabar com o individualismo existente nas organizações e adotar uma visão muito mais coletiva por forma a desenvolver um ambiente laboral mais favorável e agradável (Fonseca & Fleck, 2010).

A Eurofound, promove desde 1990 inquéritos a nível europeu acerca das condições no local de trabalho, são os designados EWCS.

Ora conforme o inquérito EWCS realizado em 2001 a 21 500 trabalhadores, obtiveram-se segundo a Eurofound (como citado em Barros, 2013), os seguintes dados:

- ✓ 2% dos trabalhadores assumiram ter sido vítimas de violência física por parte dos seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou outras pessoas;
- ✓ 2% dos trabalhadores foram vítimas de assédio sexual;
- ✓ 4% dos trabalhadores foram sujeitos a violência física por parte de pessoas alheias ao local de trabalho;
- ✓ 7% dos trabalhadores foram alvo de discriminação.
- ✓ 9% dos trabalhadores foram alvo de ações de intimidação ou assédio moral;

Destes 7% dos trabalhadores vítimas de discriminação:

- ✓ 1% foram discriminados em função da etnia;
- ✓ 1% foram discriminados em função de outra condição.
- ✓ 2% foram discriminados em função do género;
- ✓ 3% foram discriminados em função da idade;

Em 2007 foi novamente realizado um inquérito (EWCS) a 30 000 trabalhadores em que se observou que um em cada 20 trabalhadores (taxa de 5%) foram vítimas de assédio moral. Já no inquérito (EWCS) realizado em 2012 verificou-se um decréscimo de 5% para 2% em relação ao inquérito anterior: 4% dos trabalhadores foram vítimas de assédio moral; e 2% dos trabalhadores foram alvo de violência física.

Fazendo uma decomposição, (Parent-Thirion et al., 2017) concluiu que:

- ✓ 1,9% sofreram violência física no trabalho.
- ✓ 2,6% sofreram ameaças e comportamentos humilhantes no trabalho;
- ✓ 3,9% sofreram discriminação no trabalho;
- ✓ 4,6% sofreram abusos verbais no trabalho;

Em 2015 foi realizado o sexto inquérito (EWCS) pela Eurofound, sendo inquiridos cerca de 44.000 trabalhadores em 35 países.

Segundo Thirion et al. (2017), o relatório do inquérito mostra que às questões “Nos últimos 12 meses esteve sujeito a alguma forma de discriminação?” e “Esteve sujeito a algum comportamento social adverso?”, Portugal registou uma taxa de 4% de respostas como “Sim” e uma taxa de 96% de respostas como “Não”. É ainda possível observar segundo o citado relatório que em relação à proporção dos trabalhadores da UE28, um mês antes da realização do inquérito (EWCS), em 2015, 12% dos trabalhadores estiveram expostos a abusos verbais, 2% a atenção sexual indesejada, 4% a ameaças e 6% a comportamentos humilhantes.

Mais ainda se observa conforme o índice presente no Anexo 1 que nesses últimos 12 meses, 2% dos trabalhadores foram vítimas de violência física, 1% de assédio sexual e 5% de assédio moral.

Em 2021 foi realizado o mais recente inquérito (EWCTS) da Eurofound, por meio telefónico tal como as circunstâncias o exigiam na altura. Este inquérito (EWCTS) abrangeu 70 000 trabalhadores de 36 países europeus, incluindo os estados-membros que contituem a UE28, variando as amostras de cada país entre 1000 e 4200 entrevistas. Neste inquérito a exposição dos trabalhadores a comportamentos sociais adversos é espelhada através de 3 perguntas, sendo elas:

- 1- “Durante o último mês, no decurso do seu trabalho, foi sujeito a algum tipo de comportamento adverso?”
- 2- “Durante o último mês, no decurso do seu trabalho, foi sujeito a abuso verbal ou ameaças?”
- 3- “Durante os últimos 12 meses, no decurso do seu trabalho, foi sujeito a intimidação, assédio, violência?”

Os dados de 2021 retrataram que mesmo no meio da pandemia, os comportamentos sociais adversos, como assédio, atenção sexual indesejada, abusos verbais e ameaças fizeram igualmente parte da experiência dos trabalhadores (Ivaškaitė-Tamošiūnė, 2022).

Os resultados publicados pela Eurofound revelaram que em relação à proporção de trabalhadores da UE:

- ✓ 1,8% - Vítimas de atenção sexual indesejada;
- ✓ 5,9% - Vítimas de bullying, assédio ou violência;
- ✓ 9,3% - Exposição a abusos verbais/ameaças;
- ✓ 12,5% - Exposição a algum tipo de comportamento adverso;

Em suma, uma média de 12,5% dos trabalhadores da UE experienciaram algum tipo de comportamento adverso, sendo os abusos verbais e as ameaças a forma mais frequente de comportamento adverso com uma taxa de 9,3%. Há mais mulheres e mais trabalhadores jovens entre os 16-24 anos expostos a abusos verbais ou ameaças, sendo que 8% destes trabalhadores jovens são mulheres entre os 16-24 anos.

Perante isto, observou-se ainda, que tanto a Dinamarca como os Países Baixos foram os países onde este tipo de comportamentos estiveram mais presentes, com uma média de cerca de 20%.

Por fim, os dados permitiram comprovar também, que um trabalhador que lida com clientes ou não, faz diferença, isto porque 14% dos trabalhadores com clientes estiveram expostos a algum tipo de comportamento adverso e apenas 7 % dos trabalhadores sem clientes estiveram expostos a algum tipo de comportamento adverso. Bem como, que 7% dos trabalhadores que trabalham a partir de casa estiveram também expostos a algum tipo de comportamento adverso, sendo esta percentagem mais alta nas mulheres (9%), do que nos homens (5%). No que toca aos trabalhadores que trabalham nas instalações do empregador ou em outros locais, 15% estiveram expostos a comportamentos adversos (Ivaškaitė-Tamošiūnė, 2022).

2.2. Fases do Assédio Moral no contexto laboral

O assédio moral é um processo dinâmico e complexo que se prologa e evolui no tempo. A vítima é exposta a comportamentos assediadores que evoluem em termos de gravidade (Trabalhadores, 2017). A vítima adquire no meio de todo este processo uma posição de inferioridade e torna-se facilmente alvo de atitudes negativas por parte do seu agressor (Brito, 2018).

O assédio moral conta com todo um “processo evolutivo”, que passa por várias fases. Há vários autores, como é o caso de Hirigoyen, Leyman e Einarsen, que dividem o processo em etapas

diferentes. No entanto, as etapas identificadas enquadram-se mais na fase seguinte, descrita como “Fase 2: Assédio/Estigmatização”, considerando-se o processo de seguida apresentado mais completo na sua descrição do fenómeno.

Segundo vários autores, o processo de assédio moral pode ser descrito nas seguintes quatro fases:

1. Fase do Incidente Crítico
2. Fase do Assédio/ Estigmatização
3. Fase de Intervenção por Parte da Organização
4. Fase de Marginalização/ Exclusão

1. Fase do Incidente Crítico

Nas empresas é normal surgirem conflitos interpessoais derivados da diferença de interesses. É nesta fase que surgem problemas que caso não sejam solucionados de forma positiva por meio de um diálogo, podem ser o início de um problema mais profundo. São estes conflitos que podiam ser solucionados de forma simples e imediata, na ausência de gestão adequada por parte da chefia podem promover situações de assédio moral (Trabalhadores, 2017).

2. Fase do Assédio/ Estigmatização

Segundo Leymann (1990) esta é a fase de sujeição a comportamentos negativos diários e/ou durante um longo período. As outrora designadas pequenas tensões transformam-se em situações de abuso, podendo levar ao descrédito no contexto de trabalho. A intenção é, através da manipulação agressiva, punir a vítima.

3. Fase da Intervenção por Parte da Organização

Nesta fase, a direção da empresa toma conhecimento do conflito em causa e, não se tratando de uma estratégia empresarial pré-concebida, na qual a origem do problema seria a própria empresa, esta pode optar por uma de duas soluções:

- ✓ **Solução Positiva-** A direção da empresa, ao tomar conhecimento do conflito realiza uma investigação exaustiva e aprofundada, onde decide que, ou a vítima ou o agressor, serão transferidos do seu posto de trabalho. Aqui a empresa após ter uma perceção da estratégia de vexação utilizada procura articular mecanismos para que esta não volte a repetir-se, punindo assim o assediador (Andolpho et al., 2006).

- ✓ **Solução Negativa-** A direção da empresa não aprofunda a investigação, e não tendo total conhecimento do conflito em causa, acabando por ver a vítima como a origem do problema, destacando as suas características totalmente distorcidas pelo assediador.

Nesta solução a empresa acaba por ser cúmplice do assediador que assedia ativa ou passivamente a vítima (Andolpho et al., 2006).

Perante esta solução negativa que a vítima começa a sentir dificuldade em lidar com a situação, ou seja em lidar com os efeitos que esses comportamentos acarretam para sua saúde física e mental, começando a evidenciar “*stress*” e depressão (Trabalhadores, 2017).

Tudo isto acarreta consequências como a deterioração da sua capacidade de trabalho e do seu desempenho profissional.

4. Fase da Marginalização/ Execução

Nesta última fase está presente a exclusão da vítima da vida laboral. Esta abandona o emprego de forma definitiva após vários e longos períodos de licença. Deixa de ter um papel ativo no meio laboral, visto já não lhe serem atribuídas tarefas laborais, nem tão pouco equipamento de trabalho (Trabalhadores, 2017). Assim, a vítima vê-se desassistida por parte do seu empregador, isolada profissionalmente e/ou socialmente não vendo outra saída que não seja pedir demissão (Avila, 2008).

2.3. Efeitos e Consequências do assédio moral nos trabalhadores

A Constituição da República Portuguesa (CRP) prevê no seu artigo 25º, n.º1, que: “A integridade moral e física das pessoas é inviolável”, bem como no seu n.º2 que: “Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos”. (Constituição Da República Portuguesa Decreto de Aprovação Da Constituição - Diário Da República n. o 86 / 1976, 1976).

Mais nos diz o seu artigo 58º, n.º1, al. b) e c) que: “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar” e “A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde” (Constituição Da República Portuguesa, 1976).

Segundo da Motta (2002) o meio laboral é o habitat laboral no qual o trabalhador deve encontrar meios com os quais provenha a sua existência dignamente, não podendo ficar restrito à relação

obrigacional, nem ao limite físico da organização, uma vez que a saúde é tópico de direito e o ambiente equilibrado, essencial à qualidade de vida e um direito constitucionalmente garantido.

Tendo em conta os artigos acima citados é fácil prever que esses são facilmente violados perante a prática do assédio moral, que contamina o ambiente de trabalho tendo um efeito devastador quer sobre a vítima, quer sobre a própria entidade empregadora seja ela pública ou privada.

No que diz respeito à vítima, o assédio moral poderá ter efeitos bastante prejudiciais, não só pelo mau estar causado, como também pela insegurança que passará, automaticamente para os restantes trabalhadores que assistem e se apercebem daquilo que está a acontecer. E embora o trabalhador lesado seja sempre o mais prejudicado, estes atos podem trazer situações e ambientes devastadores para todos os trabalhadores integrantes de uma organização (Sousa & Garriapa, 2023). As vítimas vêem a sua saúde, confiança e desempenho profissional afetados, levando a uma diminuição da sua eficiência laboral e até mesmo ao afastamento do próprio trabalho (CITE, 2022). A vítima pode perante esta prática sofrer uma alteração de comportamento, quer no local de trabalho, quer no seu quotidiano, apresentando sintomas psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais.

Como sintomas psicopatológicos surgem a irritabilidade, humor depressivo, insónias, inseguranças, baixa concentração e falta de iniciativa. A juntar a estes temos os sintomas psicossomáticos, como hipertensão arterial, úlceras estomacais, enxaquecas e labirintite. Por fim, temos os sintomas comportamentais onde se inserem os transtornos alimentares, o consumo de álcool ou disfunção sexual (Sossela & Neves, 2013).

A vulnerabilidade das vítimas varia em função do contexto em que a violência ocorre e também das suas características pessoais. Nos casos de violência física, os factos são bem mais fáceis de estabelecer, sendo mais difícil de prever como a potencial vítima irá reagir perante atos repetitivos de violência psicológica.

Mas nesta situação nem só a vítima sofre com as consequências deste fenómeno, a organização e o grupo social em causa acabam por sofrer também, devido às práticas levadas a cabo pelo assediador que causam grandes transformações no meio laboral (Correia, 2017).

No que diz respeito à organização, esta acaba por ser prejudicada pelos danos causados na própria imagem que podem ser irreparáveis, pela redução da competitividade, redução da produtividade e consequentemente da qualidade do trabalho prestado, diminuição da satisfação e motivação dos trabalhadores, deterioração do clima interpessoal, aumento da rotatividade entre trabalhadores, transferências repetidas, perda de trabalhadores qualificados, custos de ações judiciais, absentismo por doença, ou custos adicionais de reforma (Ministério da Saúde, 2015).

No caso de a organização tomar conhecimento e ignorar a situação sofrerá as devidas consequências, uma vez que segundo o artigo 29º, n. º4 CT: "A prática de assédio confere à

vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior” (Código Do Trabalho, Aprovado Pela Lei n.o 7/2009, de 12 de fevereiro, 2009).

Perante isto, somos remetidos para o artigo 28º CT referente à indemnização por ato 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”.

Por fim, no que toca ao grupo social em questão este pode sofrer ao nível de isolamento social, das relações familiares, perdas ao nível profissional, despesas médicas, prestações da segurança social, processos judiciais e em consequência sobrecarga do sistema judicial, invalidez e até mesmo suicídio (Guimarães et al., 2016).

É possível concluir, assim, que numa situação de assédio moral explícito, as consequências acabam como já referido anteriormente por afetar para além da vítima. Sintomas como o medo e a insegurança acabam por se instalar na organização e nos restantes membros desta, que vivem no receio constante de se poderem tornar a próxima vítima. Ninguém gosta de ver alguém ser perseguido ou sentir que pode ser o próximo, isto porque sentimentos como segurança e o conforto são condições fulcrais para um bom desempenho dos trabalhadores e consequentemente da organização (Murcho, 2022).

2.4. Medidas de Prevenção e Combate ao assédio moral no contexto laboral

O empregador deve garantir aos seus trabalhadores um ambiente de trabalho agradável, seguro, devidamente higienizado e calmo, zelando sempre pelo bem-estar do trabalhador.

Tal como nos referem Freitas, Heloani e Barreto (2008, como citado em Teixeira et al., 2013 p.108):

O empregador deve manter boas condições de segurança e higiene e zelar para que o local de trabalho não se transforme em um local perigoso à vida e à saúde dos seus trabalhadores. A defesa de um ambiente laboral seguro e com boas condições é um direito inerente a todos os que trabalham.

O Conselho das Comunidades Europeias aprovou a 12 de junho de 1989 a Diretiva 89/391/CEE relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho. A diretiva prevê assim adoção de preceitos mínimos destinados a promover melhorias, nomeadamente das condições de trabalho, a fim de assegurar um bom nível de proteção, segurança e saúde no meio laboral (Diretiva 89/391/CEE de 12 de junho de 1989, 1989).

Alguns Estados-Membros implementaram esta diretiva através de legislação enquanto outros desenvolveram orientações acerca de prevenção de violência no trabalho. Seguindo a diretiva para reduzir a violência, os empregadores em conjunto com os trabalhadores devem visar a prevenção da violência laboral, avaliar os riscos de violência desta e tomar medidas adequadas para prevenir os danos (European Agency for Safety and Health at Work, 2002).

A melhor alternativa para evitar uma ação de assédio moral é através da prevenção. Isto porque, um processo traz má publicidade, má imagem, acarretando com isto a perda de confiança dos clientes e dos acionistas (Zanetti, 2018).

A Lei 73/2017 de 16 de agosto, já referida anteriormente, introduziu a alínea k) do n.º 1 do artigo 127º CT referente à adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho com o objetivo de prevenir e combater qualquer comportamento abusivo, ofensivo e humilhante, dentro das organizações com um número igual ou superior a 7 trabalhadores (Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, 2017).

É por meio do código de conduta que a empresa vai demonstrar os padrões éticos de boa conduta, quer pessoal, quer empresarial, que pretende adotar. Será o registo dos valores, dos princípios e da cultura organizacional, gerindo de forma mútua as práticas e exemplos de uma boa e alta administração. Este código será a representação do ADN da empresa (Fagundes, 2020).

O código de boa conduta é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/ colaboradores da organização, tendo como valores, o respeito, a cooperação, o trabalho em equipa, bem como a promoção de valores éticos, morais e legais, com vista à construção de um ambiente de trabalho saudável de combate ao assédio moral e sexual (Coelho et al., 2023).

Para além desta, existem ainda outras formas de prevenir este fenómeno como a formação e informação do pessoal, ao nível do reconhecimento de comportamentos inaceitáveis e os primeiros sinais de agressão, como gerenciar situações difíceis entre clientes, seguir procedimentos estabelecidos para proteger os trabalhadores, tais como aplicar instruções de segurança, assegurar, agir para reduzir a agressão, identificar clientes como um histórico de violência, e ainda gerir o “stress” inerente à situação, a fim de controlar as reações emocionais (European Agency for Safety and Health at Work, 2002).

Ainda assim Spurgeon (2003) afirma que as medidas de prevenção do assédio moral no trabalho têm probabilidade de ocorrer em paralelo com as restantes medidas para riscos psicossociais, como o “stress” no trabalho. Mais nos diz que é essencial perceber em que fase está o processo de assédio moral, visto haver diferentes formas/medidas de prevenção ao desenvolvimento deste fenómeno, pará-lo ou reabilitar a vítima (citado por Glina & Soboll, 2012).

Em prol disto Lexa e Cox (2008, como citados em Glina & Soboll, 2012, p.273) definem três enfoques básicos de prevenção ao assédio moral. A prevenção primária que se classifica como proativa e visa a redução de riscos, como as políticas e planos de ação, que incluem a criação de códigos de boa conduta. A prevenção secundária, que tem como objetivo o aumento dos recursos individuais, através de inquéritos, treinamento e resolução de conflitos. E por último, a prevenção terciária que visa a redução e cura dos danos causados pelo assédio moral e pela sua violência, como acordos corporativos, terapia e aconselhamento.

Contudo não basta apenas isto, um código de boa conduta nunca será suficiente, se não for posto em prática nem tão pouco defendido o que nele está regulado. Assim, o ser humano deve ser educado, sendo-lhe impostas as devidas regras para que este respeite e colabore com os seus colegas de trabalho de forma positiva e agradável.

Vai isto de encontro à perspectiva defendida por Hirigoyen & Neves (2002) segundo a qual “o problema do assédio moral é, antes de mais, um problema de limites e de regra (...)”.

Heloani (2003) acredita também que a prevenção do assédio moral é muito para além da criação de um código de boa conduta. Este defende a criação por parte das organizações de mecanismos próprios para que a vítima denuncie o agressor, de forma sigilosa e sentindo-se segura a fazê-lo, como por exemplo a utilização de urnas que garantam o anonimato da vítima, destacando também a revisão das condições de trabalho que motivam a competição em demasia, dando lugar mais tarde à violência (Teixeira et al., 2013).

É então necessário que exista um trabalho conjunto de três pontos fulcrais de uma relação laboral, que se obtenha o sucesso desejado no combate ao assédio moral no trabalho. São eles: a criação de uma relação entre a própria entidade empregadora, a criação de uma relação entre os representantes dos trabalhadores, e a criação de uma relação entre trabalhadores (Avelino, 2016).

Como forma de ajuda à prevenção e combate ao assédio moral no meio laboral temos ainda algumas instituições, as que se referem em seguida, as principais na atuação desta problemática.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) que é considerada desde 1979 o mecanismo que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no ambiente de trabalho bem como na formação profissional. É um órgão colegial, tripartido e dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, conforme o artigo 1º e 2º da Lei Orgânica da CITE (Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, 2012).

A sua missão prende-se com manter a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no meio laboral e na formação profissional, colaborando assim na aplicação de disposições legais e convencionais referentes ao assédio moral.

A ACT tem por missão promover as melhorias das condições laborais, através do controlo do cumprimento das normas em matéria laboral, no que respeita às relações laborais privadas, bem como de políticas de prevenção de riscos profissionais de acordo como artigo 2.º, n. 1 da Lei Orgânica da ACT (Decreto Regulamentar No 47/2012, de 31 de julho, 2012).

Compete-lhe, também, o controlo do cumprimento da legislação respeitante à segurança e saúde no meio laboral em todos os setores de atividade e nos serviços da administração pública central, direta, indireta e local, estando aqui incluídos os institutos públicos.

A UGT é uma central sindical portuguesa, fundada em 28 de outubro de 1978, e que representa Portugal em conjunto com a CGTP-IN. Tem inúmeros objetivos de entre os quais se destacam, a defesa de uma política de reforma da sociedade baseada no respeito, na vontade livre geral e individual dos cidadãos, que vise não só a obtenção de níveis indispensáveis e urgentes de bem-estar como, igualmente, a plena realização social e cultural geral e individual dos trabalhadores portugueses, na liberdade, na segurança, na paz, na justiça e na fraternidade (Estatuto Da União Geral Dos Trabalhadores, 2013).

Mais ainda, tornar efetivos, sem qualquer tipo de discriminação, o direito ao trabalho e á sua livre escolha, bem como a um salário digno, em conformidade com o princípio da igualdade, espelhado no artigo 13.º da CRP, segundo o qual: “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”. (Constituição Da República Portuguesa Decreto de Aprovação Da Constituição - Diário Da República n. o 86 / 1976, Série I de 1976-04-10 Princípios Fundamentais, 1976).

E por último, defender, promover e aplicar políticas com vista a atingir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com o objetivo de alcançar uma situação de parceria total na sociedade, bem como, promover a integração dos trabalhadores, tendo em vista a segurança no meio laboral, através da formação e reconversão profissionais, por condições humanas, de higiene e segurança, pelos direitos sociais dos mais jovens, dos reformados e até mesmo da mãe como trabalhadora (Estatuto Da União Geral Dos Trabalhadores, 2013).

Os tribunais portugueses regem-se pelo artigo 29º do CT, em que se encontra estabelecida a proibição da prática de assédio moral, constituindo esta uma contraordenação muito grave, devendo as vítimas agir em sua própria defesa e proteção. A vítima quando confrontada com uma situação de assédio moral, pode seguir por duas vias, a primeira seria a ação a nível interno, ou seja, reportar o caso ao seu superior ou diretamente à administração da organização, e a segunda seria a ação em termos legais, reportando o caso às instâncias responsáveis e qualificadas para o efeito, entrando aqui os tribunais.

A título exemplificativo de jurisprudência temos três de entre tantos acórdãos do Tribunal da Relação do Porto, Tribunal da Relação de Coimbra e do Tribunal da Relação de Lisboa relativos ao fenómeno em causa.

- Tribunal da Relação do Porto (TRP) (4 de fevereiro de 2013)³:

Verifica-se assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas pelo seu caráter continuado e insidioso tem os mesmos efeitos hostis, almejando em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (*mobbing*).

- Tribunal da Relação de Coimbra (TRC) (7 de março de 2013)⁴:

II – Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o 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.

- Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) (5 de novembro de 2013)⁵:

O empobrecimento substantivo das tarefas do trabalhador promovido pela entidade empregadora, sem qualquer razão objectiva, que perdurou no tempo e causou sentimento de desânimo ao primeiro (com a inerente afectação da sua dignidade profissional) configura uma situação de assédio laboral, na modalidade vertical, que importa ressarcir.

O assédio moral pode ainda ser considerado por alguns como um acidente de trabalho, como é o caso do seguinte acórdão do Supremo Tribunal de Justiça.

-Supremo Tribunal de Justiça (STJ) (13 de janeiro de 2010)⁶:

I - No âmbito do Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, aprovado pela Lei n.º 100/97, de 13 de setembro (LAT) aplicável ao caso em apreço o conceito de acidente de trabalho é definido no seu art. 6.º, correspondendo “aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.”.

Estamos perante um fenómeno bastante abrangente, perante o qual cada instância vê o assédio moral de forma divergente, julgando e aplicando as sentenças em função daquele que consideram ser o nível de gravidade.

O assédio moral laboral tem ainda muito por onde ser estudado e explorado a variados níveis, por isso espera-se que com o passar dos anos, as leis já existentes evoluam, se alterem, ou até

³ TRP de 04/02/2013 (António José Ramos), proc. n.º 1827/11.3TTPRT.P1 [Acórdão do Tribunal da Relação do Porto \(dgsi.pt\)](#)

⁴ TRC de 07/03/2013 (Jorge Manuel Loureiro), proc. n.º 236/11.9TTCTB.C2. [Por Ano \(dgsi.pt\)](#)

⁵ TRL de 05/11/2013 (Francisca Mendes), proc. n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4. [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)

⁶ STJ de 13/01/2010 (Sousa Grandão), proc. n.º 1466/03.2TTPRT.S1. [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(dgsi.pt\)](#)

dêem origem a outras que garantam uma maior proteção à vítima quer dentro, quer fora da organização.

2.5. O Assédio Moral da Administração Local

O assédio moral é a violência laboral que tem sido bastante discutida, e implicitamente ligada à saúde laboral e à gestão de trabalhadores (Guadalupe, 2017).

Devido ao abuso de poder, rivalidade, inveja, e ao facto de existirem cada vez menos empregos, este tipo de violência, no caso o assédio moral, tem aumentado cada vez mais no mundo laboral, atingindo contornos por vezes irreparáveis e que apelam a medidas de combate e prevenção ao assédio moral para tentar diminuir o problema ou impedir práticas que conduzam a este.

Tal como em tantas outras organizações, a Administração Local não deixa de ser diferente e o assédio moral também aqui está presente.

Podemos ver seguidamente o caso de dois trabalhadores com vínculo de emprego público que deram o seu relato na primeira pessoa, em colaboração com um estudo, realizado por meio de entrevistas, em 2016 pela CITE.

«Eu tive uma situação em que fui muito assediada, como são situações desagradáveis uma pessoa põe isso de parte, tive essa situação da parte de uma colega... ela também era uma pessoa com uma personalidade um bocado perturbada, mas apesar disso ela na altura era técnica superiora e eu ainda não era... era coordenadora técnica de secção, e ela estava no mesmo departamento do que eu, eu respondia perante a diretora, assim como ela também, mas eu... como ela se incompatibilizou com a diretora, não queria que eu falasse também e então aí resolveu fazer-me a vida negra. Olhe chamou-me ao gabinete para me dizer que ninguém gostava de mim, para me ameaçar que ia dizer de mim assim e assado, mesmo a provocar-me... realmente foi uma altura um bocadinho difícil, eu na altura até estava num departamento que obrigava a um sigilo, e pronto às vezes há certas coisas que podem acontecer e pôr em causa o nosso trabalho, a nossa idoneidade, mas em todo o caso consegui manter-me sempre ao de cima, e depois também tem a ver com o espaço da nossa vida aquilo que estamos a atravessar.

É assim, essa coisa de me chamar ao gabinete e assim aconteceu só entre as duas nunca poderia apresentar testemunhas, aí era um bocado complicado, em relação à minha diretora... ela também sofria um bocadinho de assédio em relação a ela, mas pronto nesse aspeto sempre tive confiança, um voto de confiança.» (Torres et al., 2016, p.191).

«Ora bem, dou-lhe por exemplo, no meu serviço temos pessoas a menos, somos obrigados a fazer horas extraordinárias e as pessoas que estão à frente deste serviço recusam-se a pagar essas horas extraordinárias, e um dia passei-me e disse que não fazia mais horas extraordinárias, são cerca de 300 a 400 horas que me devem, e disseram-me que duas das pessoas que estão a trabalhar comigo a contrato iam correr o risco dos contratos não serem renovados, se eu recuso a fazer horas extraordinárias aquando de uma progressão na carreira seria também punido se não fizesse as horas extraordinárias. Estas aconteceram há pouco tempo, há 3 ou 4 dias, mas existem outras para trás. O “calas-te ou vais para a rua” é prática comum e então as mulheres ainda estão mais sujeitas a isso do que eu.

Eu dou-lhe outro exemplo, no sítio onde eu trabalho, nós temos um bloco operatório e as salas de operações têm um determinado número de filtros que é para filtrar o ar que vai lá para dentro, para os utentes não apanharem doenças.

Há uma coisa que há que se chamam lâmpadas germicidas, essas lâmpadas têm um tempo de vida útil 3.500 horas, ao fim desse tempo as lâmpadas têm de ser substituídas, eu estava ao serviço das minhas funções, essas 3.500 horas de 2 ou 3 salas de operações já tinha sido ultrapassada, eu comuniquei isso ao meu chefe de serviço e ele disse-me para pôr os contadores a zero e fazer conta que as lâmpadas tinham sido mudadas e eu disse que não fazia isso, não ia pôr em risco a vida de outras pessoas, e não é só isso, se acontecesse alguma coisa a comissão de inquérito vinha atrás de mim, não era dele, porque isto foi só dito de boca, não havia nada escrito, então pus aquilo no relatório e mandei para o conselho de administração avisando daquilo que me estavam a sugerir, como é lógico... a resposta foi: – “Ou fazes aqui que eu te digo ou vais para a rua”. O hospital não tem há mais de 6 meses lâmpadas para substituir, não tem papel higiénico e eles dizem mesmo às pessoas “ou sujeitas ou se não estás contente vais embora”. (...) ao fim de 20 anos ainda continuo no mesmo escalão porque não me calava, mas também lhe digo que caiu em saco roto, aquilo que eu fiz nada serviu, a coisa continua e tem tendência a continuar.» (Torres et al., 2016, p.192).

Desde 2017, ano em que foram implementados códigos de boa conduta de prevenção e combate ao assédio na maioria dos municípios, a Função Pública teve um registo de 203 casos de assédio moral em que apenas 2 infrações sofreram sanção disciplinar, sendo notável aqui que a problemática do assédio moral é líder das queixas na Função Pública (Marcela, 2021).

Também a título de jurisprudência no que toca ao assédio moral na administração local, temos um acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte relativo ao ano de 2021.

-Tribunal Central Administrativo Norte (TCA) (21 de maio de 2021)⁷:

⁷ TCA DE 21/05/2021 (Maria Fernanda Antunes Aparício Duarte Brandão), proc. n.º00655/16.4BEPNF. [Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte \(mj.pt\)](#)

Como sentenciado, a Autora foi deslocada do seu gabinete com intuito persecutório, tendo-lhe sido inclusivamente retirado o acesso aos programas usados pelos serviços municipais e à Intranet. O assédio laboral passava por diminuí-la e humilhá-la na sua qualidade de trabalhadora. Tal configura violação do direito da autora à respetiva integridade moral, enquanto direito de personalidade consagrado no artigo 15.º do Código do Trabalho, aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas ex vi do artigo 4.º/1/al. b), da LTFP. É do senso comum que a não avaliação da Autora, bem como a circunstância de não lhe serem atribuídas tarefas para executar no âmbito da respetiva área de formação, têm toda a virtualidade para a prejudicar na ascensão da carreira. Concorde-se com o Tribunal a quo quando afirma que o Réu, enquanto entidade empregadora pública, sujeito, de modo mais intenso, ao princípio da legalidade, esteve muito aquém do que lhe seria exigível enquanto entidade empregadora pública. O Réu atuou de modo intencional para ferir a integridade psíquica da Autora. Provou-se que a Autora, engenheira civil, sentiu desgosto, preocupação e sentida indignação; a situação criada foi motivo de escândalo nos serviços municipais. A Autora é uma pessoa bem relacionada, conhecida e respeitada; jamais lhe foi aplicada uma sanção disciplinar.

Os municípios portugueses contam com códigos de boa conduta de prevenção e combate ao assédio. Contudo, estes códigos acabam por não serem suficientes. E não são suficientes porque, tal como referiu José Abraão, Secretário-Geral da Federação dos Sindicatos da Administração Pública “As culturas e o serviço não se alteram por lei. É com formação, educação e preparação das pessoas. Podemos ter ótimas leis e ótimos códigos de conduta, mas enquanto não houver formação, qualificação das pessoas e responsabilização dos dirigentes, o assédio e a perseguição continuarão a crescer”. (Marcela, 2021).

Cada vez mais os municípios portugueses e o próprio sistema, além de implementarem estes códigos, deverão investir em formação, qualificação, educação, sensibilização para a problemática e preparação da população enquanto cidadãos e trabalhadores, para que assim o crescente problema público do assédio moral no meio laboral possa, pelo menos, começar de alguma forma a ser combatido, dentro das organizações do Estado.

É essencial uma maior preocupação com as condutas usadas no meio organizacional, para que haja uma boa gestão das organizações, e conseqüentemente um ambiente agradável, livre de medos, humilhações ou hostilidades, que formará trabalhadores satisfeitos e com vontade de trabalhar, conduzindo tudo isto ao sucesso da organização.

Capítulo 3

Enquadramento metodológico

A metodologia pode ser definida como o “conjunto dos métodos e das técnicas que guiam a elaboração do processo de investigação científica” (Fortin, 2003, p.40).

Neste capítulo encontra-se descrita a metodologia utilizada nesta investigação, que possibilitou o alcance dos objetivos da mesma, ou seja, “saber se os trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança sabem identificar situações de assédio, bem como reagir perante estas”.

3.1. Tipo de Investigação

Na presente investigação, o paradigma em causa é o paradigma do pós-positivismo. Assim, a estratégia seguida foi uma abordagem quantitativa, seguindo um design de investigação não experimental, tendo sido realizado um estudo de caso descritivo, usando um inquérito por questionário.

A análise de dados assenta em técnicas e procedimentos estatísticos que permitem o tratamento e a análise de um grande número de variáveis e observações. O que assenta na necessidade de fazer uma análise focalizada na procura de padrões de relação entre variáveis, no caso a relação de interdependência entre duas variáveis (Estatística, 2023).

A análise de dados quantitativos tem por base uma posição positivista em termos epistemológicos, e desenvolve uma metodologia assente em ferramentas quantitativas que têm como objetivo validar hipóteses previamente definidas e que decorrem de uma teoria de suporte (Estatística, 2023).

O estudo de caso é o design que se traduz na observação neste caso concreto (Yin, 1983, como citado em Silvestre et al., 2012). Logo, este tipo de design conta com um estudo aprofundado de um fenómeno que é um caso, acontecimento ou local, na maioria das vezes no decorrer de algo peculiar (Silvestre et al., 2012).

Dado que o objetivo do estudo não poderia ser obtido utilizando apenas informação secundária, optou-se por uma recolha de informação primária, através do inquérito por questionário, que teve por base o QAM de Gomes (2010), na elaboração de questões semelhantes e questões novas posteriormente adaptadas, seguindo sempre os mesmos princípios orientadores. Aos inquiridos foi garantido o anonimato e a confidencialidade da informação cedida.

Os dados recolhidos foram tratados recorrendo a técnicas estatísticas univariadas e bivariadas, utilizando o software estatístico do Excel.

3.2. Questão de Investigação

Um problema de investigação é qualquer questão para a qual não se conhece resposta e se procura, pelo menos, uma solução, em qualquer domínio do conhecimento. O problema assume características científicas quando envolve variáveis ou categorias, que podem ser observadas e testadas cientificamente (Morais, 2013).

Perante a concretização de assédio moral através de variadas atitudes procuramos com este estudo responder à nossa pergunta de investigação: “Os trabalhadores com vínculo de emprego público dos municípios do distrito de Bragança, sabem identificar claramente situações de assédio nas suas relações laborais, bem como quais os meios de reação existentes?”.

No âmbito da questão de investigação considera-se que ao vínculo de emprego público em matéria de assédio é aplicável o artigo 29º, n. º2, Código do Trabalho, por força do artigo 4º, n. º1, al. d) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. (Lei Geral Do Trabalho Em Funções Públicas, Aprovada Pela Lei No 35 / 2014, de 20 de junho, 2020), conforme descrito no Capítulo 2.

3.3 Objetivos

O assédio moral caracteriza-se por não ter justificativa, e essa gratuitidade é uma perversidade especial característica do assediador (Leitão, 2016). Assim, as formas de concretização deste fenómeno no local de trabalho são imensas, podendo manifestar-se através de comportamentos como: provocar o isolamento da vítima, usar o trabalho como pretexto de ataque, desocupando ou empobrecendo as tarefas da vítima ou, ainda, fazendo referências à sua intimidade (Reis et al., 2014).

A presente investigação teve como objetivo principal saber se os trabalhadores dos municípios de Bragança sabem identificar práticas de assédio moral em contexto laboral.

Para se conseguir esse objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos:

1. Caracterizar o fenómeno de assédio;
2. Caracterizar o assédio moral;
3. Identificar e descrever as práticas de assédio moral em contexto laboral;
4. Caracterizar o assédio moral no caso particular da administração local;
5. Determinar o conhecimento dos trabalhadores da administração local, nos municípios do distrito de Bragança, sobre o assédio moral e sobre as medidas de reação.

Mais ainda, pretende-se contribuir para uma maior sensibilização, informação, e alerta da população enquanto trabalhadores e cidadãos para a problemática do assédio moral, de forma a tentar combater este fenómeno, e sempre que possível preveni-lo.

3.4 Hipóteses de investigação

Na presente investigação foram testadas duas hipóteses:

H1: os trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança conseguem identificar as dimensões de assédio moral.

H2: os trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança conhecem os mecanismos de reação ao assédio moral.

Pretende-se, através da verificação das duas hipóteses em estudo, analisar se nos municípios em estudo, é ou não uma realidade, o facto de muitos trabalhadores não saberem identificar práticas de assédio moral quando direta ou indiretamente vítimas deste tipo de comportamentos, nem tão pouco os meios que têm ao seu dispor para usar em sua defesa e proteção.

Para se conseguir validar as hipóteses, foi realizado um inquérito por questionário, cuja população e amostra se encontram descritas nas secções 4.1 e 4.2.

3.5 Recolha de Dados

A recolha de dados é um procedimento lógico da investigação empírica para escolher técnicas de recolha e tratamento de dados adequadas a cada caso e para controlar a sua utilização para os fins especificados. Estas técnicas são conjuntas de procedimentos bem definidos destinados a produzir certos resultados de recolha e tratamento da informação requerida, no caso o inquérito por questionário (Francisco, 2010).

Assim, o questionário foi aplicado aos 12 municípios do distrito de Bragança, tendo como principais destinatários os trabalhadores com vínculo de emprego público, nas carreiras gerais, carreiras especiais e cargos dirigentes constantes dos mapas de pessoal do ano 2023 destes municípios.

De forma a obter a devida autorização para implementação do questionário, foi enviado um email ao Presidente da Câmara Municipal de cada município para realizar o questionário junto dos seus trabalhadores. Foi também solicitado o envio interno do questionário a toda a base de dados dos funcionários, dado que, pelas atuais condicionantes da proteção de dados, seria moroso e difícil obter os emails dos mesmos. O email pode ser consultado no Apêndice 1.

O questionário aplicado era anónimo, dividido em três partes, com um total de 25 questões abertas e fechadas, conforme o Apêndice 2.

A primeira parte é composta pela caracterização dos inquiridos, relativamente aos dados sociodemográficos, como idade, sexo, estado civil, habilitação académica, função exercida e o número de trabalhadores que compõem a organização.

A segunda parte teve como base o QAM de Gomes (2010), sendo composta pela caracterização dos comportamentos de assédio moral, onde se enquadraram os ataques laborais, ataques às relações laborais, ataques à saúde mental, ataques físicos, ataques verbais, ataques raciais, religiosos ou políticos, ataques sexuais, sendo aqui solicitada com recurso a escolha múltipla, a frequência e duração destes ataques.

A terceira parte é composta pela caracterização dos mecanismos de apoio, onde se pretendeu saber os meios de reação que as vítimas usaram, se as organizações em questão adotaram algum meio de prevenção e combate, bem como se as vítimas sabiam a que entidades recorrer para se defenderem nestes casos.

Capítulo 4

Análise e Discussão de Resultados

Neste capítulo pretende-se analisar e discutir os resultados obtidos através da aplicação de técnicas estatísticas e lógicas.

4.1. Caracterização da população

Este estudo incidiu, como já foi referido, sobre os 12 municípios do distrito de Bragança, nomeadamente, Alfândega da Fé, Bragança, Carrazeda de Ansiães, Freixo de Espada à Cinta, Macedo de Cavaleiros, Miranda do Douro, Mirandela, Mogadouro, Torre de Moncorvo, Vila Flor, Vimioso e Vinhais.

Estas entidades primam pela promoção da qualidade do ambiente de trabalho, usando como referência os seus Códigos de Ética e de Conduta, onde constam os princípios e as linhas que orientam os seus trabalhadores em matéria de ética e de conduta profissional.

Cada município conta com um determinado número de trabalhadores. O município de Alfândega da Fé conta com cerca de 165 trabalhadores, Bragança com 364 trabalhadores, Carrazeda de Ansiães com 132 trabalhadores, Freixo de Espada a Cinta com 154 trabalhadores, Macedo de Cavaleiros com 324 trabalhadores, Miranda do Douro com 242 trabalhadores, Mirandela com 353 trabalhadores, Mogadouro com 213 trabalhadores, Torre de Moncorvo com 191 trabalhadores, Vila Flor com 147 trabalhadores, Vimioso com 154 trabalhadores e por fim o município de Vinhais com 165 tralhadores.

4.2. Caracterização dos inquiridos

Para obter a informação primária, foram enviados questionários aos 12 municípios do distrito de Bragança. O questionário em questão foi respondido durante o mês de setembro de 2023, tendo sido submetidos 35 questionários.

Tabela 1: Faixa Etária dos Inquiridos

Idade	Frequência	Percentagem
30 a 39 anos	8	23,4%
40 a 49 anos	15	43,9%
50 a 60 anos	9	23,3%

A amostra obtida é de 35 participantes dos 12 municípios de Bragança. Destes 35 participantes 80% são mulheres; a faixa etária com maior destaque foi a de “40 a 49 anos” com 15 respostas (43,9%) (Tabela 1).

Tabela 2: Habilitação Académica dos Inquiridos

Habilitação académica	Frequência	Percentagem
Ensino Básico	0	0%
Ensino Secundário	7	21,2%
Ensino Superior	26	78,8%

Relativamente à habilitação literária, verifica-se que dos 35 inquiridos que indicaram a sua habilitação, a maioria tem o ensino superior (Tabela 2).

Tabela 3: Função Exercida pelos Inquiridos

Função Exercida	Frequência	Percentagem
Dirigente	2	5,90%
Técnico Superior	26	75,90%
Assistente Técnico	7	20,30%

Quando questionados sobre a função que exerciam na instituição, a grande maioria dos 35 inquiridos é técnico superior (75,9%), sendo 20,3% assistentes técnicos e 5,9% dirigentes (Tabela 3).

Tabela 4: Vínculo Laboral dos Inquiridos

Vínculo Laboral	Frequência	Percentagem
Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado em Funções Públicas	31	88,60%
Contrato de Trabalho a Termo Certo ou Incerto	3	8,60%
Nomeação	0	0%
Comissão de Serviço	1	2,90%

O vínculo laboral que se observou nos 35 inquiridos incide claramente nos contratos de trabalho por tempo indeterminado em funções públicas ($n=31$), havendo três com contrato de trabalho a termo certo ou incerto e um em comissão de serviço (Tabela 4).

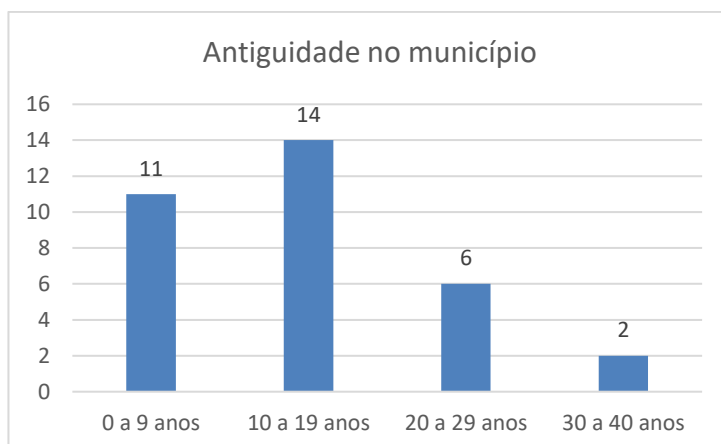


Figura 1: Antiguidade no Município dos Inquiridos

Fonte: Elaboração própria

Foi também analisada a antiguidade no município, conforme se observa na Figura 1.

Observa-se que a classe que obteve mais respostas é a dos “10 a 19 anos” com 41,0%, seguida da categoria dos “0 a 9 anos” com 32,3%. Nesta categoria pode-se verificar que são os trabalhadores menos “antigos” que responderam mais ao questionário.

Tabela 5: Número de Trabalhadores do Município

Número de trabalhadores	Frequência	Percentagem
Menos de 10 trabalhadores	3	8,60%
10 a 49 trabalhadores	0	0%
50 a 249 trabalhadores	20	57,10%
250 ou mais trabalhadores	12	34,30%

Em relação ao município para o qual trabalham, a quase totalidade dos inquiridos pertence a municípios com pelo menos 50 trabalhadores (91,4%), como se regista na Tabela 5.

Após a caracterização dos respondentes, passou-se à análise dos elementos relevantes para a questão do assédio moral.

4.3. Identificação do Fenómeno do Assédio Moral

A identificação do fenómeno do assédio moral é o primeiro passo para a consciencialização e formalização da denúncia, quer por parte da própria vítima, quer por parte de colegas.

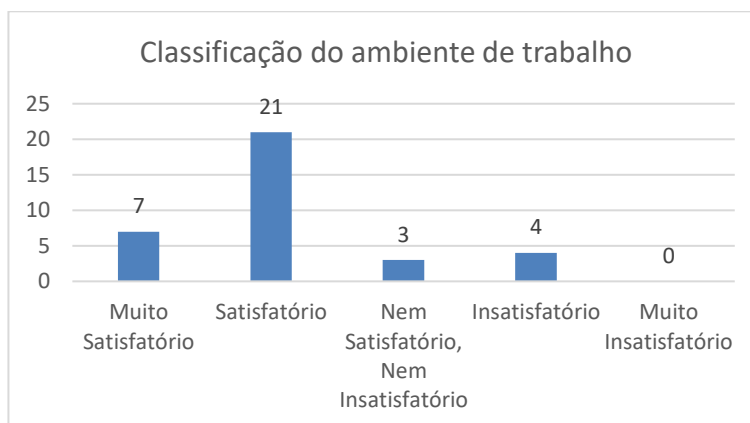


Figura 2: Classificação do Ambiente de Trabalho

Fonte: Elaboração própria

Inicialmente, pretendeu-se analisar como os inquiridos viam o seu ambiente de trabalho. A Figura 2 descreve a opinião dos inquiridos. A maioria está satisfeita com o seu ambiente de trabalho, com 58,3% a indicar que o mesmo é satisfatório e 19,4% como muito satisfatório. Há, no entanto, 11,4% que consideram que o ambiente de trabalho é insatisfatório.

Questionados sobre o conhecimento do fenómeno por parte dos inquiridos, uma grande percentagem (83,3%) declarou ter conhecimento e 16,7% declararam desconhecer.

Nas dimensões do assédio moral, conforme descrito anteriormente, foram consideradas as dimensões: ataques laborais; ataques às relações laborais; ataques à saúde mental; ataques físicos; ataques verbais; ataques raciais, religiosos ou políticos; e ataques sexuais. As duas primeiras dimensões apresentavam ainda subcategorias (Tabela 6).

Tabela 6: Identificação das Dimensões de Assédio Moral Conhecidas ou Presenciadas

Dimensões Assédio Moral (n=35)	Número médio de observações	Percentagem
1. Ataques Laborais	24	68,6%
Distribuição de Trabalho (6 itens)	8	--
Condições de Trabalho (3 itens)	4	--
Críticas (3 itens)	9	--
Garantias do trabalhador (3 itens)	3	--
2. Ataques às Relações Laborais	18	51,4%

Isolamento (4 itens)	5	--
Desconsideração (3 itens)	7	--
Vida Privada (2 itens)	6	--
3. Ataques à Saúde Mental (2 itens)	6	17,1%
4. Ataques Físicos (4 itens)	1	2,9%
5. Ataques Verbais (6 itens)	3	8,6%
6. Ataques Raciais, Religiosos ou Políticos (3 itens)	3	8,6%
7. Ataques Sexuais (3 itens)	0,3	0,9%

Os inquiridos conhecem ou presenciaram ataques laborais, tendo identificado as críticas como um dos ataques mais referidos/frequentes com nove respostas, segue-se a distribuição de trabalho com oito respostas, as más condições de trabalho com quatro respostas e as ofensas às garantias do trabalhador com três respostas (Tabela 6).

No registo de ataques às relações laborais, a desconsideração pela vítima foi identificada/presenciada por sete inquiridos; as referências de carácter malicioso à vida privada da vítima por seis inquiridos e o isolamento por cinco.

Os ataques verbais foram identificados/presenciados por 8,6% dos inquiridos; os ataques à saúde mental por 17,1%; os ataques físicos por 2,9%; os ataques raciais, religiosos ou políticos por 8,6%; e os ataques sexuais por 0,9%.

Assim, pode-se afirmar que os inquiridos conseguem identificar as diferentes dimensões de assédio moral. Em cada dimensão procurou-se saber quais os comportamentos mais conhecidos ou presenciados que se encontram descritos na secção 4.4.

4.4. Comportamentos hostis mais frequentes

Os comportamentos hostis apontados como mais frequentes encontram-se descritos por ordem de frequência na Tabela 7.

Tabela 7: Caracterização dos Comportamentos de Assédio: Comportamentos Hostis

Comportamentos Hostis	Frequência	Percentagem
Críticas injustas acerca do trabalho/ esforço do trabalhador	15	42,8%
Atribuição de instruções pouco claras/ confusas	11	31,4%
Não atribuição de qualquer tarefa	9	25,7%
Solicitação de trabalhos de forma urgente, sem qualquer necessidade	9	25,7%
Atribuição de tarefas inferiores às capacidades do trabalhador	9	25,7%
Atribuição de tarefas que exigem experiência superior à do trabalhador	9	25,7%
Ocultação de informações essenciais para a realização do trabalho	8	22,8%

Discriminar o trabalhador nos seus direitos	8	22,8%
Supervisão excessiva	7	20,0%
Não cumprimentar/ falar com o trabalhador	7	20,0%
Ignorar o ponto de vista do trabalhador	7	20,0%
Impedir o trabalhador de expressar a sua opinião	7	20,0%
Críticas à vida privada do trabalhador	7	20,0%
Humilhar/ ridicularizar o trabalhador em função do seu trabalho	6	17,1%
Ignorar a presença do trabalhador	6	17,1%
Comentar depreciativamente uma incapacidade do trabalhador	6	17,1%
Limitar as possibilidades de o trabalhador falar com outras pessoas	5	14,3%
Comentários acerca da vida privada do trabalhador	5	14,3%
Dar a entender que o trabalhador sofre de problemas psicológicos	5	14,3%
Ameaças verbais	5	14,3%
Privação do uso de equipamentos necessários à realização do trabalho	4	11,4%
Mudar o trabalhador de setor com o intuito de o isolarem	4	11,4%
Gritar e insultar o trabalhador	4	11,4%
Agredir moralmente o trabalhador quando sós	4	11,4%
Ataques com base nas convicções políticas do trabalhador	4	11,4%
Ataques com base nas origens/nacionalidade do trabalhador	4	11,4%
Impedir outras pessoas de estar ou falar com o trabalhador	3	8,6%
Degradar o espaço de trabalho do trabalhador	3	8,6%
Ridicularizar o trabalhador em público	3	8,6%
Caluniar o trabalhador	3	8,6%
Impedir a presença física do trabalhador	2	5,7%
Ataques com base nas crenças religiosas do trabalhador	2	5,7%
Obrigação de fazer tarefas consideradas humilhantes	1	2,9%
Obrigação de realizar trabalhos perigosos/ nocivos à saúde	1	2,9%
Receber indicações para denunciar o contrato de trabalho	1	2,9%
Forçar o trabalhador a denunciar a contrato de trabalho	1	2,9%
Comportamentos intimidatório	1	2,9%
Elogios constrangedores e constantes acerca dos tributos físicos do trabalhador	1	2,9%
Agressões físicas	0	0%
Telefonemas aterrorizadores	0	0%
Ataques sexuais	0	0%
Agressões obscenas/ degradantes	0	0%

Dos comportamentos hostis mais conhecidos ou presenciados pelos inquiridos, realçam-se as críticas injustas ao trabalho do trabalhador que 42,85% refere, seguido de a atribuição de instruções pouco claras 31,42%; a não atribuição de qualquer tarefa 25,71%; solicitação de trabalhos de forma urgente em qualquer necessidade 25,71%; atribuição de tarefas inferiores às competências profissionais do trabalhador 25,71%; atribuição de tarefas que exigem experiência

superior às competências do trabalhador 25,71%; ocultação de informações essenciais para a realização do trabalho 22,85%; a discriminação do trabalhador nos seus direitos 22,85%.

Na perspectiva positiva desta análise, verifica-se que os comportamentos hostis mais graves, como por exemplo as agressões físicas ou os ataques sexuais não foram presenciados por nenhum dos inquiridos ou sequer tiveram conhecimento dos mesmos.

4.5. Frequência e duração desses comportamentos

Tabela 8: Caracterização dos Comportamentos de Assédio: Frequência dos Ataques

Frequência dos ataques	Frequência	Percentagem
Várias vezes por semana	0	0%
Uma vez por semana	10	76,9%
Menos de uma vez por semana	3	23,1%
Uma vez por mês	0	0%

Relativamente à frequência destes comportamentos 76,9% dos inquiridos responderam que aconteciam cerca de uma vez por semana e 23,1% menos de uma vez por mês (Tabela 8).

Tabela 9: Caracterização dos Comportamentos de Assédio: Duração dos Ataques

Duração dos ataques	Número	Percentagem
Alguns dias	9	69,2%
Algumas semanas	1	7,7%
Alguns meses	1	8%
Cerca de 1 ano	0	0%
Entre 1 e 2 anos	0	0%
Mais de 2 anos	2	15,4%

Quanto à duração dos mesmos 69,2% dos inquiridos responderam que tinham a duração de alguns dias; 7,7% algumas semanas; 7,7% alguns meses e 15,4% mais de 2 anos (Tabela 9). Se por um lado, a maioria dos inquiridos considera que a duração dos comportamentos foi num período curto, há ainda uma percentagem considerável (15,4%) a referir um período de duração superior a dois anos. Esta é uma situação muito grave.

4.6. Caracterização dos mecanismos de apoio

Tabela 10: Caracterização dos Mecanismos de Apoio: Formas de Reação das Vítimas

Formas de Reação	Frequência	Porcentagem
O trabalhador lutou pelos seus direitos	6	14,6%
O trabalhador evitava os agressores	5	12,2%
O trabalhador controlou a revolta e esperou que a situação parasse	5	12,2%
O trabalhador evitou situações que podiam ser usadas contra ele pelo agressor	5	12,2%
O trabalhador apresentou reclamação formal junto dos supervisores	4	9,8%
O trabalhador agrediu, insultou, usou das mesmas armas	3	7,3%
O trabalhador procurou falar com o superior	3	7,3%
O trabalhador pediu baixa médica	3	7,3%
O trabalhador culpabilizou-se	2	4,9%
O trabalhador enfrentou o agressor	2	4,9%
O trabalhador procurou ajuda especializada	2	4,9%
O trabalhador denunciou a empresa e os agressores junto dos órgãos competentes	1	2,4%
O trabalhador pediu férias	0	0,0%
O trabalhador denunciou o contrato de trabalho	0	0,0%
O trabalhador fez denúncia interna	0	0,0%
Outras	0	0,0%

Antes de analisar os mecanismos de apoio pretendeu-se compreender quais as formas de reação das vítimas. De entre as formas de reação mais utilizadas pelas vítimas destacam-se: com 14,63% o trabalhador lutou pelos seus direitos; com 12,19% o trabalhador evitava os agressores; com 12,19% o trabalhador esperava que a situação parasse e igualmente com 12,19% o trabalhador evitava situações que podiam ser usadas contra ele (Tabela 10).

Após analisar as formas de reação das vítimas, onde se destaca a luta do trabalhador pelos seus direitos, verifica-se que as formas de reação são de acomodação e espera que a situação passe. Este tipo de reação sugere ser mais fácil para o trabalhador, o que poderá ser explicado pela ação ou inação da instituição nestas situações.

Assim, à questão “A organização onde se encontra colocado adotou algum meio de combate e prevenção ao assédio?”, a maioria dos inquiridos que representa cerca de 61,5% disse não saber, enquanto 19,2% afirmaram que a sua organização havia adotado um meio de combate e prevenção e outros 19,2% negaram a sua existência. Este resultado é relevante, pois a grande maioria nem sabe quais as práticas existentes de combate ao assédio, ou sequer se as há na sua instituição. É mais preocupante dado que a maioria conhece ou presenciou situações de assédio. Há ainda 5 inquiridos que afirmam que a instituição na qual trabalham não tem qualquer meio de combate ou prevenção do assédio.

Os restantes 19,2% que afirmaram haver medidas de combate ou prevenção de assédio, identificaram as medidas descritas na Tabela 11.

Tabela 11: Caracterização dos Mecanismos de Apoio: Meios de Combate e Prevenção

Meios de combate ou prevenção adotados	Frequência	Percentagem
Promoveu ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho	3	20,0%
Difundiu uma cultura organizacional baseada no princípio da não discriminação e tolerância zero à prática de assédio	2	13,3%
Divulgou informação sobre comportamentos que podem ser considerados como prática de assédio em contexto laboral e quais as sanções aplicáveis a esta prática	3	20,0%
Adotou um procedimento interno de denúncia (canal de participação), tendo em conta o regime de proteção do participante e testemunhas, bem como, garantindo a confidencialidade da informação denunciada e contida nos respetivos processos	3	20,0%
Instaurou procedimento disciplinar quando se viu perante indícios suficientes de atos suscetíveis de integrar a prática de assédio no meio laboral	2	13,3%
Sancionou disciplinarmente autores da prática de assédio no meio laboral	2	13,3%

Das medidas enunciadas observa-se que há uma preocupação na prevenção de comportamentos de assédio, mas também há a aplicação de sanções nos casos reportados.

4.7. Entidades competentes mais conhecidas para o efeito

À questão “*Perante uma situação de assédio moral sabe a que entidades deve recorrer para se defender?*” registaram-se 43,3% de respostas “*sim*”, 36,7% de respostas “*não*” e 20% de respostas “*não sabe/ não responde*”. É preocupante este resultado dado que os inquiridos na sua maioria não sabem a que entidades recorrer. Este resultado vai ao encontro do resultado anterior, onde a maioria não sabia se a instituição onde trabalhava tinha medidas de prevenção ou combate ao assédio. De facto, aparenta haver um desconhecimento sobre o tema na perspetiva de responsabilização do fenómeno.

Tabela 12: Caracterização dos Mecanismos de Apoio: Entidades Competentes

Quais as entidades que conhece para o efeito a que deve recorrer em caso de assédio?	Frequência	Percentagem
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)	11	68,8%
Polícia	10	62,5%
Tribunais	6	37,5%
União Geral dos Trabalhadores (UGT)	4	25,0%

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses- Intersindical Nacional (CGTP-IN)	3	18,8%
Outras	3	18,8%
Inspeção-Geral de Finanças (IGF)	2	12,5%

Os inquiridos foram também questionados acerca de quais as entidades que conheciam para o efeito. As principais respostas que se verificaram consideraram a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) com 68,8% e a Polícia (62,5%), como se observa na Tabela 12.

4.8. Validação das hipóteses em estudo

As hipóteses delineadas para este estudo e descritas no enquadramento metodológico foram:

H1: Os trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança conseguem identificar as dimensões de assédio moral.

H2: Os trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança conhecem os mecanismos de reação ao assédio moral.

Relativamente à hipótese H1, apesar de ser observável que 83,3% inquiridos conhecem o fenómeno do assédio moral, para determinar se esta hipótese se verifica ou não, foi necessário analisar cada uma das práticas de assédio moral, desdobrando a hipótese geral H1 em sete hipóteses operacionais. Designadamente:

H1.1: os trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança conseguem identificar os ataques laborais

H1.2: os trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança conseguem identificar os ataques às relações laborais

H1.3: os trabalhadores dos municípios de Bragança conseguem identificar os ataques à saúde mental

H1.4: os trabalhadores dos municípios de Bragança conseguem identificar os ataques físicos

H1.5: os trabalhadores dos municípios de Bragança conseguem identificar os ataques verbais

H1.6: os trabalhadores dos municípios de Bragança conseguem identificar os ataques raciais, religiosos ou políticos

H1.7: os trabalhadores dos municípios de Bragança não conseguem identificar os ataques sexuais

Da Tabela 4, verifica-se que 68,6% conhece ou presenciou ataques laborais; 51,4% ataques às relações laborais; 17,1% ataques à saúde mental; 2,9% ataques físicos; 8,6% ataques verbais;

8,6% ataques raciais, religiosos ou políticos; e 0,9% ataques sexuais. Assim, assumiu-se que o conhecimento ou testemunho de cada uma das dimensões implica a sua identificação.

Utilizou-se um teste de hipóteses à proporção Binomial (Teste Z unilateral), onde se pretendeu validar que mais de 50% dos inquiridos conhecia cada uma das dimensões identificadas, ou seja, a maioria consegue identificar a dimensão considerada. Este teste permite avaliar numa amostra de grande dimensão, numa variável com dois possíveis resultados, se a proporção de um resultado é superior ao outro. Assim, apenas quando a maioria dos inquiridos identificou uma dimensão se afirma que os funcionários identificam essa dimensão.

Para realizar cada um dos testes às dimensões determinaram-se como hipóteses do teste unilateral:

H nula: A maioria dos funcionários dos municípios do distrito de Bragança não consegue identificar a dimensão de assédio moral X. (ou seja, $Proporção=0,5$)

H alternativa: A maioria dos funcionários dos municípios do distrito de Bragança consegue identificar a dimensão de assédio moral X (ou seja, $Proporção>0,5$)

A definição das hipóteses teve esta determinação para cumprir a regra dos testes de hipóteses em que a hipótese nula tem obrigatoriamente de ser uma igualdade. A decisão do teste de hipóteses baseia-se no critério de que não se rejeita a hipótese nula, quando o valor de prova é superior a 5% ($p>0,05$) e valida-se essa hipótese. Quando se rejeita a Hnula, valida-se a Halternativa.

Realizando os testes verificou-se que:

H1.1: A maioria dos trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança consegue identificar os ataques laborais ($p=0,0140<0,05$ logo rejeita-se Hnula, verifica-se a Halternativa)

H1.2: A maioria dos trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança não consegue identificar os ataques às relações laborais ($p=0,433>0,05$ logo não se rejeita a Hnula)

As hipóteses seguintes não rejeitam as hipóteses nulas e, portanto, verificam-se as hipóteses nulas, designadamente:

H1.3: os trabalhadores dos municípios de Bragança não conseguem identificar os ataques à saúde mental ($p=1>0,05$ logo não se rejeita a Hnula)

H1.4: os trabalhadores dos municípios de Bragança não conseguem identificar os ataques físicos ($p=1>0,05$ logo não se rejeita a Hnula)

H1.5: os trabalhadores dos municípios de Bragança não conseguem identificar os ataques verbais ($p=1>0,05$ logo não se rejeita a Hnula)

H1.6: os trabalhadores dos municípios de Bragança não conseguem identificar os ataques raciais, religiosos ou políticos ($p=1>0,05$ logo não se rejeita a Hnula)

H1.7: os trabalhadores dos municípios de Bragança não conseguem identificar os ataques sexuais ($p=1 > 0,05$ logo não se rejeita a Hnula)

Relativamente à hipótese geral H2: os trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança conhecem os mecanismos de reação ao assédio moral, verifica-se que os resultados são desanimadores. Assim, considerando dois resultados de resposta: conhecem e desconhecem (onde se aceitaram os inquiridos que responderam “não sabe/ não responde”), realizou-se o teste de hipóteses à proporção Binomial (Teste Z unilateral). Este teste, conforme se referiu anteriormente, permite avaliar numa variável dicotómica, se a proporção de um resultado é superior ao outro. Neste caso, pretende-se saber se a proporção de inquiridos que conhece os mecanismos é superior à proporção de inquiridos que desconhece. Verificou-se na amostra que apenas 43,3% afirmaram saber a que entidades deve recorrer para se defender perante uma situação de assédio moral.

H nula: a maioria dos trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança não conhece os mecanismos de reação ao assédio moral (H_0 : Proporção=0,5)

H alternativa: a maioria dos trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança conhece os mecanismos de reação ao assédio moral (H_1 : Proporção>0,5)

Neste caso, não se rejeita a hipótese nula ($p=0,094 > 0,05$). Verifica-se, portanto, que a maioria dos inquiridos não conhece os mecanismos de reação ao assédio moral.

Capítulo 5

Conclusões, limitações e linhas futuras de investigação

Após o estudo realizado acerca da problemática do assédio moral no ambiente laboral, far-se-á uma breve conclusão sobre tudo aquilo que este estudo propiciou.

O assédio moral no meio laboral é uma realidade que tem afetado milhares de trabalhadores a nível mundial. Manifesta-se por meio de atitudes e comportamentos hostis, insultos, humilhações e outras formas de constrangimento que visam intimidar e desvalorizar a vítima.

Como resultado destes ataques temos a deterioração do ambiente de trabalho e da produtividade da organização, mas principalmente o abalo físico e psicológico da vítima.

As políticas públicas juntamente com o artigo 1º da CRP: “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”, são um valor fundamental pelo qual se deve zelar e respeitar, quer ao nível social, quer ao nível das relações sociais.

Vários autores e especialistas definem o assédio moral no meio laboral como: “Um conjunto de comportamentos, prolongados no tempo, que têm como objetivo afetar a integridade e desempenho profissional da vítima, podendo causar-lhe problemas físicos e psicológicos. Estes comportamentos, analisados separadamente, podem até ser considerados lícitos” (Costa, 2021).

Na administração pública, o assédio moral acaba por também estar presente, devido ao abuso de poder que se faz sentir, ao medo e principalmente ao total desconhecimento da problemática em questão.

No que concerne ao abuso de poder, este encontra-se regulado no artigo 382º CP, podendo ser punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. É definido como o comportamento irregular, intrusivo ou omissivo de autoridade, que ordena ou executa ordens que não visam as formalidades legais (Santiago, 2023).

Ainda assim, este tipo de abuso é desconhecido por grande parte das vítimas. Algumas acham normal este tipo de comportamentos por parte do seu superior, justificando-o, por este estar acima de si hierarquicamente e ter tal direito, o que não é de todo verdade. Um exemplo desta prática, dá-se quando a vítima de assédio moral é exposta a comportamentos humilhantes e constrangedores no exercício das suas funções.

Mas se por um lado temos o assédio moral em função do abuso de poder, por outro podemos verificá-lo também em função da rivalidade entre colegas, ou em função de alguém externo à entidade empregadora.

Nos dados recolhidos através do questionário apresentado no Apêndice 2, foi possível observar que os comportamentos mais hostis identificados, são na sua maioria a má ou injusta distribuição do trabalho, o isolamento, as críticas à vida privada da vítima e a desconsideração do agressor por esta. Mais ainda nos foi possível verificar que alguns destes comportamentos duram à mais de 2 anos, sendo esta uma situação bastante grave.

A vítima, é assim prejudicada a todos os níveis, mas principalmente ao nível da saúde física e psicológica, vendo-se na maioria das vezes impedida de trabalhar.

As organizações devem por isto ser pautadas e geridas tendo como base valores, ética, empatia, responsabilidade, fazendo-se reger por códigos de ética, criando políticas públicas e realizando ações de formação e sensibilização.

É possível ver, contudo nos resultados obtidos através do questionário que a maioria dos trabalhadores não sabem se a organização onde se encontra adotou algum meio de combate e prevenção ao assédio moral, o que demonstra uma total desinformação da parte das organizações para com os seus trabalhadores.

As vítimas têm ao seu dispor várias instituições para sua defesa, contudo o total desconhecimento que se tem frisado ao longo de toda esta investigação, leva a que as vítimas não reconheçam que estão a ser vítimas desta problemática, não apresentando queixa e fazendo valer os seus direitos, ou seja não fazem uso dos mecanismos de defesa que têm ao seu dispor.

Existem ainda queixas que nunca chegam a ser apresentadas por receio das represálias que daí possam advir, enquanto outras são desviadas e acabam por nunca chegar às instâncias devidamente qualificadas para tal.

No presente estudo testaram-se duas hipóteses:

“H1: os trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança identificam as dimensões de assédio moral.”

“H2: os trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança conhecem os mecanismos de reação ao assédio moral.”

Com este estudo, pode-se observar que estatisticamente a maioria dos trabalhadores não sabe identificar condutas assediantes enquanto vítimas ou testemunhas, exceto na dimensão “relações laborais”, bem como desconhecem as entidades competentes para o efeito. Este resultado vai ao encontro do que foi desenvolvido no enquadramento teórico.

E enquanto estas situações se continuarem a verificar sistematicamente, esta problemática vai continuar a evoluir de forma silenciosa, fazendo cada vez mais vítimas. A vítima é a única que pode ter tudo a perder, desde a sua saúde ao seu posto de trabalho.

Por tudo quanto foi dito ao longo desta investigação, não se pode permitir que este fenómeno continue a fazer vítimas, deixando-as completamente desprotegidas à mercê dos seus agressores.

É de extrema importância que as organizações divulguem ou, se ainda não tiverem, criem políticas claras de combate e prevenção ao assédio moral. Por outro lado, é necessário consciencializar os trabalhadores para que se informem sobre os seus direitos e denunciem sempre que presenciarem ou vivenciarem esta situação.

5.1. Limitações encontradas

Importa referir que este estudo enfrentou vários constrangimentos, nomeadamente o facto de o questionário ter sido divulgado internamente e pelo superior hierárquico máximo ou responsável dos recursos humanos, o que pode ter condicionado a adesão e a confiança para responder ao questionário. Também por se utilizar esta forma de implementação do questionário, não foi possível enviar lembretes e chamadas a responder, dado que teriam de ser enviados novamente pelo responsável da instituição. Este facto levou a que a adesão não pudesse ser estimulada.

Compreende-se que o número de respostas é muito limitado e não permite generalizações para a população em causa, no entanto, este é um exercício válido de perceção do fenómeno na administração local. É um ponto de partida para futuros estudos que colmatem as falhas sentidas.

5.2. Linhas de investigação futuras

Em termos de investigação futura, seria interessante analisar quais as formas de atuação das organizações que mais impacto teriam no conhecimento por parte dos trabalhadores, das medidas de combate e prevenção ao assédio moral.

Visto que, no presente estudo houve um enfoque maior nas medidas de prevenção e sanção, seria, então importante, averiguar quais as formas de atuação das organizações que mais geram atenção e captam informação por parte dos trabalhadores.

Proporia ainda uma investigação em que fossem recolhidos dados que possibilitassem ver as perspetivas de todos os sujeitos envolvidos, no caso, o agressor (sujeito ativo), a vítima (sujeito passivo) e também o espetador.

Isto porque, seria, de alguma forma benéfico, tentar entender, o que leva realmente o agressor a praticar o assédio moral, o que leva a vítima a não se pronunciar de forma alguma, e por fim, o que leva o espetador a assistir a este tipo de comportamentos sem que nada faça.

Lista de Referências

- Açores, I. R. dos. (2022). ASSÉDIO NO TRABALHO. Inspeção Regional Dos Açores.
<https://irt.azores.gov.pt/site/>
- Alkimin, M. A. (2004). Assédio moral e seus efeitos na relação de emprego.
<https://ariel.pucsp.br/handle/handle/8024>
- Altafin, V. (2011). Assédio moral: o que fazer quando acontece? Diálogos Políticos, 1–1.
<https://dialogospoliticos.wordpress.com/2011/03/02/assedio-moral-o-que-fazer-quando-acontece/>
- Andolpho, L., Guimarães, M., & Rimoli, A. O. (2006). “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional (Vol. 22, Issue 2).
- Andrade, C. B., Bueno, B. I., Gardino, A. L. M., & Freitas, B. F. A. T. (2015). Moral harassment at work and its complexity: reviewing the scientific productions. Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online, 7(3), 2761–2773.
<https://doi.org/10.9789/2175-5361.2015.v7i3.2761-2773>
- APAV. (2016). Assédio No Trabalho. Folha Informativa, 2.
- Avelino, A. S. da S. (2016). Assédio Moral no Trabalho: Um Fenómeno Sombrio. Universidade Autónoma de Lisboa.
- Avila, R. P. De. (2008). As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. In Contribuciones a las Ciencias Sociales (Issues 2016–01).
<http://www.dominipublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>
- Barros, R. L. dos S. (2013). Assédio Moral no Local de Trabalho [Universidade Nova de Lisboa].
<http://hdl.handle.net/10362/11501>
- Brito, D. F. M. (2018). Assédio Moral no Local de Trabalho o Caso dos Trabalhadores no Algarve [Universidade do Algarve].
<https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/12619/1/Tese de Mestrado de Daniela Filipa Mateus Brito.pdf>
- Bruginski, M. K. (2013). Assédio Moral no Trabalho- Conceito, Espécies e Requisitos Cracterizadores. 1–13.
https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf

- Caldas, A. (2018). O Assédio Moral na Relação Laboral O Assédio Moral na Relação Laboral [Instituto Universitário de Lisboa].
<http://hdl.handle.net/10071/18323>
- Calvo, A. (2020, July 1). Assédio moral institucional. Enciclopédia Jurídica Da PUCSP.
<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/352/edicao-1/assedio-moral-institucional>
- Canedo, A. L. M. M. C. (2012). Assédio Discriminatório e Assédio Moral Simples: Um Contributo para a Análise do Conceito de Assédio Moral no Código do Trabalho. Universidade do Minho.
- Carvalho, M. de. (2006). Assédio Moral/Mobbing. Ordem Dos Contabilistas Certificados.
https://www.occ.pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf
- Carvalho, G. D. (2007). Mobbing assédio moral 2007.pdf. 1–13.
<https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/5331?locale=en>
- CITE. (2013). Guia Informativo Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Trabalho: Um instrumento de Apoio à Autorregulação.
www.cite.gov.pt
- CITE. (2022a). Algumas consequências do assédio. CITE.
<https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/algumas-consequencias-do-assedio/>
- CITE. (2022b). Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio moral ou sexual. Comissão Para a Igualdade No Trabalho e No Emprego (CITE).
<https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/circunstancias-que-podem-potenciar-situacoes-de-assedio/>
- Coelho, B., Torres, A., Costa, D., & Sant' Ana, H. (2023). Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.
- Correia, P. S. C. da S. (2017). Assédio Moral no Trabalho: Breve análise do conceito.
<https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/84062>
- Costa, M. (2021, October 1). Assédio moral no trabalho: Saiba o que é e como agir. Doutor Finanças.
<https://www.doutorfinancas.pt/carreira-e-negocios/emprego/assedio-moral-no-trabalho-saiba-o-que-e-e-como-agir/>
- da Motta, I. D. (2002). MELO, Sandro Nahmias. Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental. São paulo: LTr, 2001. Revista Jurídica Cesumar-Mestrado, 2(1), 441.

https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=MELO%2C+Sandro+Nahmias.+Meio+ambiente+do+trabalho+%3A+direito+fundamental.+S%3C%A3o+Paulo%3A+LTr%2C+2001.&btnG=

de Rocha Pacheco, M. G. (2007). O assédio moral no trabalho: "o elo mais fraco". Livraria Almedina.

https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=Pacheco%2C+M.+%282007%29.+O+Ass%C3%A9dio+Moral+no+Trabalho+%E2%80%93+O+elo+mais+fraco.+Coimbra%3A+Coimbra+Editora.&btnG=#d=gs_cit&t=1703860990959&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3ABh644I4YHbwJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Dpt-PT

Elgenneni, S. M. D. M., & Vercesi, C. (2009). Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. RPOT, 9(1), 68–85.

Estatística, A. (2023). Tratamento e Análise de Dados. Análise Estatística.

<https://analise-estatistica.pt/servicos/tratamento-e-analise-de-dados>

European Agency for Safety and Health at Work. (2002). Violence at Work (pp. 1–2).

http://europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/

Diretiva 89/391/CEE de 12 de junho, Jornal Oficial das Comunidades Europeias 1 (1989).

https://www.iasaude.pt/Saude_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf

Fagundes, A. (2020). COMPLIANCE COMO MEDIDA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO LABORAL [Universidade Portucalense].

http://repositorio.uportu.pt:8080/bitstream/11328/3614/1/exemplar_2235.pdf

Falcão, D., & Tomás, S. T. (2019). Lições de direito do trabalho - 7o Edição (S. A. Almedina, Ed.; 7o Edição).

Farias, D. de F. G. de F. S. (2017). Mestrado Em Direito Assédio Moral No Ambiente De Trabalho : Os Limites Do Poder Diretivo E a Caracterização Do Assédio Moral . Assédio Moral No Ambiente De Trabalho : Os Limites Do Poder Diretivo E a Caracterização [Universidade Autónoma de Lisboa].

[https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/3445/1/Dissertação Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares Farias 05.10.17.pdf](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/3445/1/Dissertação%20Denise%20de%20Fátima%20Gomes%20de%20Figueiredo%20Soares%20Farias%2005.10.17.pdf)

Ferraz, Q. A. P. de L. (2021). Assédio moral no ambiente de trabalho: diagnóstico , meios de resolução e prevenção [Universidade Portucalense].

http://repositorio.uportu.pt/jspui/bitstream/11328/3588/1/exemplar_1819.pdf

- Ferreira, H. D. B. (2004). Assédio moral nas relações de trabalho. Russell.
https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=FERREIRA%2C+H%C3%A1dassa+Dolores+Bonilha.+Ass%C3%A9dio+Moral+nas+Rela%C3%A7%C3%B5es+de+Trabalho.+Campinas%2C+Russell+Editores%2C+2004.&btnG=
- Fonseca, M. D. S., & Fleck, C. F. (2010). Assédio Moral No Rs: Estudo Comparativo Sobre A Evolução Do Tema. Anais Do Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2(1), 1–1.
<https://periodicos.unipampa.edu.br/index.php/SIEPE/article/view/61749>
- Fortin, M.-F. (2003). Processo de Investigação.
- Francisco, M. (2010, October). Recolha de Dados. Metodologias de Investigação Na Educação.
<https://miemf.wordpress.com/act2/>
- Freitas, M. E. de. (2001a). Assédio Moral e Assédio Sexual: Faces do poder perverso nas organizações.
- Freitas, M. E. de. (2001b). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, 41, 8–19.
<https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?lang=pt>
- Glina, D. M. R., & Soboll, L. A. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura Bullying at work interventions: a literature review. Rev. Bras. Saúde Ocup, 37(126), 269–283.
www.assediomoral.org
- Gomes. (2010). Questionário sobre Assedio Moral (QAM).
[https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/2/Questionário Assedio Moral - QAM.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/2/Questionário%20Assedio%20Moral%20-%20QAM.pdf)
- Gomes, L. (2017). Os tipos de assédio moral. Jusbrasil.
<https://leidiane2030.jusbrasil.com.br/artigos/534802305/os-tipos-de-assedio-moral>
- Gomes, M. de L. P. P. (2010). O Assédio Moral nas Organizações do Distrito de Setúbal. In Repositório Comum.
<http://hdl.handle.net/10400.26/5753>
- Grazina, I., & Magalhães, J. (2012). Moral harassment at work: The relationship with organizational culture. Journal of Business & Retail Management Research, 7(1), 12–26.

https://www.researchgate.net/profile/Harvinder-Singh-15/publication/236681996_The_Journal_of_Business_and_Retail_Management_Research_JBRMR_ISSN_1751-8202_Vol-07_Issue-1_October_2012/links/55d6fa2908aec156b9a89481/The-Journal-of-Business-and-Retail-Management-Research-JBRMR-ISSN-1751-8202-Vol-07-Issue-1-October-2012.pdf#page=28

Guadalupe, T. R. S. S. G. (2017). Assédio Moral como Ato de Improbidade Administrativa. Âmbito Jurídico.

<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-administrativo/assedio-moral-como-ato-de-improbidade-administrativa/>

Guimarães, C. A., Cançado, V. L., & Lima, R. de J. C. (2016). Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. *Revista de Administração*, 51(2), 151–164.

<https://doi.org/10.5700/rausp1231>

Heloani, R. (2007). Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE Eletrônica*, 3.

https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=Heloani%2C+R.+%282004%29.+Ass%C3%A9dio+moral+-+um+ensaio+sobre+a+expropria%C3%A7%C3%A3o+da+dignidade+do+trabalho.+RAE-+electronica.+3%281&btnG=

Hipólito, F. P. R. P. (2018). Assédio moral nas organizações : O papel da comunicação organizacional. 1–76.

Hirigoyen, M.-F. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo* (Vol. 1).

https://kipdf.com/marie-france-hirigoyen-el-acoso-moral-en-eltrabajo_5aee813c7f8b9a7c548b456f.html

Hirigoyen, M.-F. (2002a). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil.

https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=HIRIGOYEN.+Mal-estar+no+trabalho%3A+redefinindo+o+ass%C3%A9dio+moral.+Trad.+Rejane+Janowitz.+9.%C2%AA+ed.+Rio+de+Janeiro%3A+Bertrand+Brasil%2C+2017&btnG=

Hirigoyen, M.-F. (2002b). *O assédio no trabalho. Como Distinguir a Verdade*. Cascais: Pergaminho.

https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=Hirigoyen%2C+M.+%282002%29.+O+ass%C3%A9dio+no+trabalho.+Como+distinguir+a+verdade.+Cascais&btnG=#d=gs_cit&t=170386203624

[7&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AL-GXFGQ5fl8J%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D1%26hl%3Dpt-PT](https://scholar.google.com/?u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AL-GXFGQ5fl8J%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D1%26hl%3Dpt-PT)

Hirigoyen, M.-F. (2019). Assédio Moral A violência perversa no cotidiano (17o). Bertrand Brasil.

Hirigoyen, M.-F., & Neves, A. J. M. (2002). O Assédio no Trabalho: Como distinguir a verdade.

https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=Hirigoyen%2C+M.-F.+%281999%29.+O+ass%C3%A9dio+no+trabalho%3A+como+distinguir+a+verdade.+%28A.+J.+M.+Neves%2C+Trans.%29+%281a+ed.%29.+Cascais%3A+Pergaminho.&btnG=

Ivaškaitė-Tamošiūnė, V. (2022). Adverse social behaviour at work: Background note.

www.eurofound.europa.eu

Keller, E., & Abranches, I. (2021). Evolução e Embates Teóricos sobre o Conceito de Assédio Moral no Trabalho.

<https://www.medicina.ufmg.br/inct/wp-content/uploads/sites/32/2018/04/EVOLU%C3%87%C3%83O-E-EMBATES-TE%C3%93RICOS-SOBRE-O.pdf>

Leitão, L. M. T. de M. (2016). Direito do Trabalho- 5o Edição (S. A. Edições Almedina, Ed.; 5o Edição).

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119–126.

<https://connect.springerpub.com/content/sgrvv/5/2/119>

Lima, A. M. P. (2010, October 6). Panorama Histórico do Assédio Moral no Brasil e no Mundo. Conteúdo Jurídico.

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/21761/panorama-historico-do-assedio-moral-no-brasil-e-no-mundo>

Marcela, A. (2021). Assédio moral lidera queixas na Função Pública – ECO. *Pessoas by ECO*, 1.

<https://eco.sapo.pt/2021/06/14/assedio-moral-lidera-queixas-na-funcao-publica/>

Marques, P., & Araújo, C. (2015). Assédio moral no contexto organizacional da enfermagem. *International Journal on Working Conditions*, 9, 63–81.

https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_Marques&Araujo_p.63-81.pdf

- Medeiros, L. F. R., & Gomes, M. A. (2016). ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA PERVERSA ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL. *Revista Laborativa*, 5(2), 66–87.
<https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1435>
- Melo, R. H. B., Melo, R. B., & Isaías, S. L. (2017). Evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no Mundo. *JUS*, 1–1.
<https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>
- Ministério da Saúde. (2015). Assédio Moral: Conhecer, prevenir, cuidar.
www.saude.gov.br/bvs
- Morais, C. (2013). Investigação: Do problema aos resultados.
<http://www.ipb.pt/~cmmm>
- Murcho, N. Á. C. (2022). Segurança Comportamental. *Revista Segurança Comportamental*, 15, 16–22.
<https://segurancacomportamental.com/revistas/item/882-uma-reflexao-teorica-sobre-o-assedio-moral-em-contexto-laboral-quando-o-que-e-nao-parece-e-o-que-parece-nao-e>
- Nascimento, A. M. (2014). Curso de direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. *Curso de Direito Do Trabalho: História e Teoria Geral Do Direito Do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas Do Trabalho*, 29.
https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=NASCIMENTO%2C+S%C3%B4nia+Mascaro.+Ass%C3%A9dio+moral+e+dano+moral+no+trabalho.+3.+ed.+S%C3%A3o+Paulo%3A+LTr%2C+2015.+ISBN+978-85-361-8458-6.&btnG=
- Nascimento, S. A. C. M. (2005). O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho (2a Parte).
https://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2005/ct0205.pdf
- Nogal, M. J. S. (2022). Assédio laboral e justa causa de resolução. *Universidade Católica Portuguesa*.
- Oliveira, L. U. de, & Carvalho, M. A. A. de. (2020). O Assédio Moral nas Relações de Trabalho: Conceito, Características e Tipos de Assédio Moral. *Resolução*, 1–23.
https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=O+ASS%C3%89DIO+MORAL+NAS+RELA%C3%87%C3%95ES+DE+TRABALHO+%3A+CONCEITO+%2C+CARACTER%C3%8DSTICAS+E+TIPOS+DE+ASS%C3%89DIO+MORAL&btnG=

- Oliveira, I. V. (2018). O Assédio Moral no âmbito da atividade laboral [Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra].
[https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/85913/1/Dissertação Izabela Viegas de Oliveira.pdf](https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/85913/1/Dissertação_Izabela_Viegas_de_Oliveira.pdf)
- Pais, M. De. (2017). ASSISTIR E NÃO RELATAR O BULLYING É SER CÚMPLICE.
<https://www.mentoriadepais.com/single-post/2017/05/24/quem-permite-e-nao-relata-o-bullying-e-cumplice>
- Parent-Thirion, A., Biletta, Isabella., Cabrita, Jorge., Vargas Llave, Oscar., Vermeylem, Greet., Wilczynska, Aleksandra., Wilkens, Mathijn., & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2017). 6th European Working Conditions Survey : 2017 update.
<https://www.eurofound.europa.eu/pt/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho, 1 (2006).
<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=CS>
- Peli, P., & Teixeira, P. (2006). Assédio moral: uma responsabilidade corporativa. Ícone.
- Pernambuco, S. dos S. do J. do E. de. (2022). DESCUBRA O QUE É ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE. Comunicação SindjuPE, 1–1.
- Decreto Regulamentar no 47/2012, de 31 de julho, PGDL 1 (2012).
https://pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1774&tabela=leis
- Decreto-Lei n.o 76/2012, de 26 de março, PGDL 1 (2012).
https://pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1658&tabela=leis
- Raimundo, L. (2022). Mobbing: quem são os agressores e as vítimas do assédio moral no trabalho? Sapo Lifestyle.
<https://lifestyle.sapo.pt/saude/fitness-e-bem-estar/artigos/mobbing-quem-sao-os-agressores-e-as-vitimas-do-assedio-moral-no-trabalho>
- Reis, J. P. dos, Pereira, A. A., Reis, V., & Ravara, D. (2014). Assédio no trabalho.
[https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers tem% E1ticos/o_assedio_trabalho.pdf](https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers%20tem%E1ticos/o_assedio_trabalho.pdf)
- República, D. (2023). Dano Patrimonial e Não Patrimonial. Diário Da República.
<https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/dano-patrimonial>

- Código Penal aprovado pelo DL n.º48/95, de 15 de março, Procuradoria-- Geral Distrital de Lisboa 1 (1995).
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=109&nversao=&tabela=leis
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Diário da República 1 (2009).
https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201608230300/73439789/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=diploma
- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Diário da República 1 (2017).
<https://dre.tretas.org/dre/3060133/lei-73-2017-de-16-de-agosto>
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35 / 2014, de 20 de junho, Diário da República 1 (2020).
<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875-57503434>
- Constituição da República Portuguesa Decreto de aprovação da Constituição - Diário da República n.º 86 / 1976, I Diário da República 1 (1976).
<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49442875>
- Rodrigues, F. A. (2018). Assédio Moral Coletivo: Perspetivas de Prevenção de Danos à Dignidade Humana nas Relações de Trabalho Comissão Examinadora.
- Romano Martinez, P., Luís, •, Monteiro, M., Vasconcelos, J., Madeira De Brito, P., Dray, G., Da, G., & Errata, S. (2020). Código do Trabalho Anotado 2020 • 12ª Edição (S. A. Edições Almedina, Ed.; 12ª Edição).
<https://www.almedina.net/c-digo-do-trabalho-anotado-1579284472.html>
- Santiago, E. (2023). Abuso de Poder. InfoEscola.
<https://www.infoescola.com/direito/abuso-de-poder/>
- Silva, N. S. da, & Martins, F. B. G. (2019). A Caracterização Do Assédio Moral. Ciências Sociais e Direito, 1–15.
<https://doi.org/10.22533/at.ed.6231916045>
- Silvestre, H. C., Filipe, J., & Coordenação, A. (2012). Metodologia para a investigação social.
- Sossela, M. L., & Neves, E. B. (2013). As Consequências do Assédio Moral para os Trabalhadores, Organizações e Governo. Uniandrade, 1-14.

<https://revistahom.uniandrade.br/index.php/revistauniandrade/article/view/15>

Sousa, D. I. (2016). O assédio moral no local de trabalho [Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão].

[https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/42093/1/Diana Isabel Pedrosa Sousa.pdf](https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/42093/1/Diana%20Isabel%20Pedrosa%20Sousa.pdf)

Sousa, V. F., & Garriapa, S. (2023). Assédio Moral e os Direitos dos Trabalhadores. Cavaleiro e Associados, 1–1.

<https://cc.bingj.com/cache.aspx?q=No+que+diz+respeito+%c3%a0+v%c3%adtima%2c+o+ass%c3%a9dio+moral+poder%c3%a1+ter+efeitos+bastante+prejudiciais%2c+n%c3%a3o+s%c3%b3+pelo+mau+estar+causado%2c+como+tamb%c3%a9m+pela+inseguran%c3%a7a+que+passar%c3%a1%2c+automaticamente+paras+os+restantes+trabalhadores+que+assistem+e+se+apercebem+daquilo+que+est%c3%a1+a+a+contecer.+E+embora+o+trabalhador+lesado+seja+sempre+o+mais+prejudicado%2c+estes+atos+podem+trazer+sua+c3%a7%b5es+e+ambientes+devastadores+para+todos+os+trabalhadores+integrantes+de+uma+organiza%c3%a7%c3%a3o+d=4578134821728168&mkt=pt-PT&setlang=pt-PT&w=7A04bgZeG1Mh5Wtkqxw8ReSgxyldQaS>

Stephan, C. C. (2013). O princípio constitucional da dignidade eo assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil. LTr.

https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=STEPHAN%2C+Cl%C3%A1udia+Coutinho.+O+princ%C3%ADpio+constitucional+da+dignidade+e+o+ass%C3%A9dio+moral+no+direito+do+trabalho+de+Portugal+e+do+Brasil.+S%C3%A3o+Paulo%3A+LTr%2C+2013.+ISBN+978-85-361-2617-3.&btnG=

Teixeira, R. D. F., Reis, M. C. dos, & Santos, L. M. L. dos. (2013). Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenómeno em empresas do norte do Paraná. Revista de Administração Da UFSM, 6(4), 658–671.

<https://doi.org/10.5902/198346595913>

Torres, A.; Costa, D.; Sant'Ana, H.; Coelho, B. & Sousa, I. (2016). Assédio sexual e moral no local de trabalho. In Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (Vol. 1).

https://cite.gov.pt/documents/14333/154991/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf/26b335d8-cc4e-48df-b7bf-b161c54cece6

Trabalhadores, U. G. dos. (2017). Assédio Moral no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção.

<https://www.ugt.pt/downloadcomunicados?comunicado=2294&file=300a002f77c4af9649c23b8d12dadb0175d13d44>

Convenção no 155- Convenção sobre a Segurança, a Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho, Procuradoria Geral da República 1 (1981).

www.ministeriopublico.pt

Estatuto da União Geral dos Trabalhadores, UGT 1 (2013).

<https://www.ugt.pt/publicfiles/qbjih9783ezx3l1hntwkwnliagwcjywcf1ecqe8t.pdf>

Valadão Júnior, V. M., & Mendonça, J. M. B. (2015). Workplace harassment: tearing opportunities to pieces. *Cadernos EBAPE. BR*, 13, 19–39.

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/rXmnsdXkLrbVbmc6674x7fG/abstract/?lang=en>

Vasconcelos Campos Gomes, A., Aparecida Pain, G., & Angela Pelegrini, M. (2017). Assédio Moral No Ambiente De Trabalho. *Colloquium Socialis*, 1(Especial2), 209–215.

<https://doi.org/10.5747/cs.2017.v01.nesp2.s0138>

Vasconcelos, Y. L. (2015). Assédio moral nos ambientes corporativos. In *Cadernos EBAPE.BR* (Vol. 13, Issue 4).

<https://doi.org/10.1590/1679-395141446>

Zanetti, R. (2018). Assédio Moral No Trabalho.

Anexos 1: Trabalhadores Vítimas de Assédio Moral e Sexual na UE

Table 8: Social environment index: proportion of workers in EU28 (%) and mean index scores (0–100)

			2015
			<i>Proportion of workers in EU28 (%)</i>
Adverse social behaviour	In the last month	Exposure to verbal abuse	12
		Exposure to unwanted sexual attention	2
		Exposure to threats	4
		Exposure to humiliating behaviours	6
	Over the last 12 months	Exposure to physical violence	2
		Exposure to sexual harassment	1
		Exposure to bullying/harassment	5

Índice do ambiente social: proporção de trabalhadores na UE28 (%)

Fonte: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

Apêndice 1: Solicitação de Colaboração



Pedido de colaboração no preenchimento de questionário no âmbito de Dissertação de Mestrado em Administração Autárquica da Escola Superior de Administração, Comunicação e Turismo do Instituto Politécnico de Bragança.

Exmo/a Senhor/ a Presidente do Município de ...,

Eu, Raquel José Machado Paulos, frequento o mestrado em Administração Autárquica da Escola Superior de Administração, Comunicação e Turismo do Instituto Politécnico de Bragança, e venho por este meio solicitar a sua autorização para que o questionário desenvolvido nesse âmbito e relativo ao Assédio Moral no meio laboral nos municípios de Bragança possa ser divulgado e implementado junto dos seus colaboradores.

O objetivo fulcral deste questionário é saber se os trabalhadores dos municípios de Bragança sabem identificar situações de assédio moral nas suas relações laborais, e se sabem quais os meios que têm ao seu dispor para se denunciarem eventuais situações de assédio moral.

Em face disto peço encarecidamente a V. Exa., a divulgação do referido questionário junto dos seus colaboradores através do seguinte link:

[Assédio Moral nas Relações Laborais Questionário - Google Forms](#)

O questionário deve ser respondido até 30 de setembro de 2023.

É assegurado:

- ✓ O anonimato de todos os inquiridos.
- ✓ A confidencialidade de todas as respostas obtidas.
- ✓ Que todos os dados recolhidos através do questionário, serão utilizados única e exclusivamente para fins académicos.

Agradeço a colaboração.

Atenciosamente,

Raquel Paulos

Apêndice 2: Assédio Moral nas Relações Laborais

Questionário

O presente questionário faz parte de um estudo acerca da problemática do Assédio Moral nas Relações Laborais, no âmbito da dissertação de Mestrado em Administração Autárquica na Escola Superior de Comunicação Administração e Turismo, do Instituto Politécnico de Bragança (EsACT-IPB).

O objetivo principal deste questionário é saber se os trabalhadores com vínculo de emprego público dos municípios do Distrito de Bragança sabem identificar situações de assédio nas suas relações laborais e identificar os meios de reação que têm ao seu dispor.

Garante-se a confidencialidade das respostas obtidas, bem como o anonimato da participação. Os dados recolhidos serão utilizados apenas para fins académicos.

Concorda, ao responder a este questionário, que se utilizem as suas respostas para o estudo indicado.

Termo de Consentimento Informado

Ao participar neste estudo, compreendi que a minha participação é voluntária e confidencial, uma vez que as minhas respostas nunca serão divulgadas individualmente, e que serão tratadas e divulgadas em termos do total da amostra, unicamente para efeitos de ensino, respeitando, sempre, o **Regulamento Geral de Proteção de Dados (Lei nº 58/2019)**. Declaro que li e compreendi os objetivos e procedimentos do estudo, dando consentimento para o tratamento dos dados recolhidos, nos moldes definidos.

Sim

Caracterização dos Inquiridos

1. **Idade**

2. **Sexo**

Feminino

- Masculino
- Prefiro não responder

3. Estado Civil

- Solteiro(a)
- Casado(a) ou unido(a) de facto
- Divorciado(a) ou separado(a)
- Viúvo(a)

4. Habilitações Académicas

- Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Ensino Superior
- Concluídas

5. Função Exercida

6. Vínculo Laboral

- Contrato de trabalho por tempo indeterminado em funções públicas
- Contrato de trabalho a termo certo ou incerto
- Nomeação
- Comissão de Serviço

7. Qual a sua antiguidade no município?

8. Quantos trabalhadores tem a organização onde trabalha?

- Menos de 10 trabalhadores
- 10 a 49 trabalhadores
- 50 a 249 trabalhadores
- 250 ou mais trabalhadores
- Não sabe precisar

9. Como classificaria o seu ambiente de trabalho?

- Muito Satisfatório
- Satisfatório
- Nem satisfatório, nem insatisfatório

- Insatisfatório
- Muito insatisfatório

Caracterização dos Comportamentos de Assédio

O assédio moral define-se por "Qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento ou atitude) que atente pela sua repetição ou pela sua sistematização contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho" (Hirigoyen, 2001).

10. Tem conhecimento deste fenómeno?

- Sim
- Não

Dos seguintes exemplos de assédio moral nas relações laborais, identifique aqueles que já presenciou ou dos quais já teve conhecimento.

11. Ataques Laborais

11.1. Distribuição de Trabalho

1. Obrigação de fazer tarefas consideradas humilhantes.
 Sim Não Não sabe/Não responde
2. Não atribuição de qualquer ocupação/tarefa (colocado na prateleira).
 Sim Não Não sabe/Não responde
3. Solicitação de trabalhos de forma urgente, sem qualquer necessidade.
 Sim Não Não sabe/Não responde
4. Atribuição de tarefas muito inferiores às capacidades/ competências profissionais do trabalhador.
 Sim Não Não sabe/Não responde
5. Atribuição de tarefas que exigiam uma experiência superior às competências profissionais do trabalhador.
 Sim Não Não sabe/Não responde
6. Atribuição de instruções pouco claras/ confusas.
 Sim Não Não sabe/Não responde

11.2. Condições de Trabalho

1. Ocultação de informações essenciais para a realização do trabalho.

Sim Não Não sabe/Não responde

2. Privação do uso de equipamentos/ instrumentos essenciais à realização do trabalho.

Sim Não Não sabe/Não responde

3. Obrigação de realizar trabalhos perigosos/ nocivos à saúde.

Sim Não Não sabe/Não responde

11.3. Críticas

1. O trabalhador recebeu críticas injustas acerca do seu trabalho/ esforço.

Sim Não Não sabe/Não responde

2. O trabalhador foi vítima de supervisão excessiva sobre o seu trabalho.

Sim Não Não sabe/Não responde

3. O trabalhador foi humilhado/ ridicularizado em relação ao seu trabalho.

Sim Não Não sabe/Não responde

11.4. Garantias do Trabalhador

1. O trabalhador foi discriminado nos seus direitos (salário, turnos, distribuição de tarefas, bônus, despesas de viagem...).

Sim Não Não sabe/Não responde

2. O trabalhador recebeu indicações para denunciar o contrato de trabalho.

Sim Não Não sabe/Não responde

3. O trabalhador foi forçado a denunciar o contrato de trabalho.

Sim Não Não sabe/Não responde

12. Ataques às Relações Laborais

12.1. Isolamento

1. O trabalhador foi mudado de setor com o intuito de o isolarem.

Sim Não Não sabe/Não responde

2. Não cumprimentavam/ falavam com o trabalhador.

Sim Não Não sabe/Não responde

3. Limitaram as possibilidades de o trabalhador falar com outras pessoas.

Sim Não Não sabe/Não responde

4. Impediram outras pessoas de estar ou falar com o trabalhador.

Sim Não Não sabe/Não responde

12.2. Desconsideração

1. Ignoravam a presença do trabalhador perante outras pessoas.
 Sim Não Não sabe/Não responde
2. Ignoravam as opiniões/ pontos de vista do trabalhador.
 Sim Não Não sabe/Não responde
3. O trabalhador foi impedido de expressar a sua opinião.
 Sim Não Não sabe/Não responde

12.3. Vida Privada

1. Fizeram críticas à vida privada do trabalhador.
 Sim Não Não sabe/Não responde
2. Fizeram comentário depreciativos sobre a vida privada do trabalhador.
 Sim Não Não sabe/Não responde

13. Ataques à Saúde Mental

1. Deram a entender que o trabalhador tinha problemas psicológicos/ doença mental.
 Sim Não Não sabe/Não responde
2. Fizeram comentários depreciativos sobre uma incapacidade do trabalhador.
 Sim Não Não sabe/Não responde

14. Ataques Físicos

1. O trabalhador foi vítima de comportamento intimidatórios (empurrões, bloqueio de passagem, invasão do espaço pessoal).
 Sim Não Não sabe/Não responde
2. O trabalhador foi vítima de agressões físicas.
 Sim Não Não sabe/Não responde
3. Degradaram o espaço de trabalho do trabalhador.
 Sim Não Não sabe/Não responde
4. Impediram fisicamente a presença do trabalhador.
 Sim Não Não sabe/Não responde

15. Ataques Verbais

1. O trabalhador sofreu ameaças verbais.
 Sim Não Não sabe/Não responde
2. O trabalhador foi aterrorizado através de telefonemas.
 Sim Não Não sabe/Não responde
3. Gritaram com o trabalhador e/ ou insultaram-no.
 Sim Não Não sabe/Não responde
4. O trabalhador foi ridicularizado em público.
 Sim Não Não sabe/Não responde
5. Fizeram circular calúnias sobre o trabalhador.
 Sim Não Não sabe/Não responde
6. O trabalhador foi agredido moralmente quando estava a sós com o assediador.
 Sim Não Não sabe/Não responde

16. Ataques Raciais, Religiosos ou Políticos

1. O trabalhador foi vítima de ataques com base nas suas convicções políticas.
 Sim Não Não sabe/Não responde
2. O trabalhador foi vítima de ataques com base nas suas crenças religiosas.
 Sim Não Não sabe/Não responde
3. O trabalhador foi vítima de ataques com base nas suas origens/ nacionalidade.
 Sim Não Não sabe/Não responde

17. Ataques Sexuais

1. O trabalhador foi vítima de ataques sexuais.
 Sim Não Não sabe/Não responde
2. O trabalhador foi vítima de agressões obscenas/ degradantes.
 Sim Não Não sabe/Não responde
3. O trabalhador foi vítima de elogios constrangedores e constantes sobre os seus atributos físicos.
 Sim Não Não sabe/Não responde

18. Caso tenha tido conhecimento de alguma das situações anteriormente referidas, qual a sua duração em média?

- Alguns dias
- Algumas semanas
- Alguns meses
- Cerca de 1 ano
- Entre 1 e 2 anos
- Mais de 2 anos

19. Com que frequência presenciou este tipo de comportamentos?

- Várias vezes por semana
- Uma vez por semana
- Menos de uma vez por semana
- Uma vez por mês
- Menos de uma vez por mês

Caracterização dos Mecanismos de Apoio

20. Na(s) situação(ões) de assédio de que tomou conhecimento, quais as formas de reação que a vítima usou?

1. O trabalhador evitava os agressores.
 Sim Não Não sabe/Não responde
2. O trabalhador culpabilizou-se.
 Sim Não Não sabe/Não responde
3. O trabalhador agrediu, insultou, usou das mesmas armas.
 Sim Não Não sabe/Não responde
4. O trabalhador controlou a revolta e esperou que a situação parasse.
 Sim Não Não sabe/Não responde
5. O trabalhador evitou situações que podiam ser usadas contra ele pelo agressor.
 Sim Não Não sabe/Não responde
6. O trabalhador procurou falar com o superior.
 Sim Não Não sabe/Não responde
7. O trabalhador apresentou reclamação formal junto dos supervisores.
 Sim Não Não sabe/Não responde
8. O trabalhador lutou pelos seus direitos.
 Sim Não Não sabe/Não responde

9. O trabalhador enfrentou o agressor.
 Sim Não Não sabe/Não responde
10. O trabalhador denunciou a empresa e os agressores junto de órgãos competentes.
 Sim Não Não sabe/Não responde
11. O trabalhador procurou ajuda especializada.
 Sim Não Não sabe/Não responde
12. O trabalhador pediu baixa médica.
 Sim Não Não sabe/Não responde
13. O trabalhador pediu férias.
 Sim Não Não sabe/Não responde
14. O trabalhador denunciou o contrato de trabalho.
 Sim Não Não sabe/Não responde
15. O trabalhador fez denúncia interna.
 Sim Não Não sabe/Não responde
16. Outras.
 Sim Não Não sabe/Não responde

21. A organização onde se encontra colocado adotou algum meio de combate e prevenção ao assédio?

- Sim
 Não
 Não sabe/ Não responde

22. Se sim, quais dos seguintes meios adotou?

1. Promoveu ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho.
 Sim Não Não sabe/Não responde
2. Difundiu uma cultura organizacional baseada no princípio da não discriminação, e de tolerância zero à prática de assédio.
3. Sim Não Não sabe/Não responde
4. Divulgou informação sobre comportamentos que podem ser considerados como prática de assédio em contexto laboral e quais sanções aplicáveis a esta prática.
 Sim Não Não sabe/Não responde
5. Adotou um procedimento formal interno de denúncia (canal de participação), tendo em conta o regime de proteção do participante e testemunhas, bem como, garantindo a confidencialidade da informação denunciada e contida nos respetivos processos.

Sim Não Não sabe/Não responde

6. Instaurou procedimento disciplinar quando se viu perante indícios suficientes de atos suscetíveis de integrar a prática de assédio no meio laboral.

Sim Não Não sabe/Não responde

7. Sancionou disciplinarmente autores da prática de assédio no meio laboral. Sim Não Não sabe/Não responde

23. Perante uma situação de assédio moral sabe a que entidades deve recorrer para se defender?

Sim

Não

Não sabe/ Não responde

24. Se sim, quais das seguintes entidades conhece para o efeito?

Inspeção-Geral de Finanças (IGF)

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses- Intersindical Nacional (CGTP-IN)

União Geral dos Trabalhadores (UGT)

Polícia

Tribunais

Outra

25. Caso pretenda acrescentar alguma informação sobre o tema que considere pertinente ou fazer algum comentário ao questionário, por favor, utilize o espaço seguinte.
