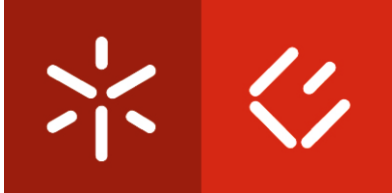


Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Marta Rafaela Cunha Ferreira

O Assédio Moral no ensino básico público português: Um estudo exploratório



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Marta Rafaela Cunha Ferreira

**O Assédio Moral no ensino básico
público português: Um estudo
exploratório**

Dissertação de Mestrado
Em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho realizado sob a orientação de
Professor Doutor José João Correia Leite Ribeiro

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos. Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



Atribuição-NãoComercial

CC BY-NC

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, não posso deixar de sentir que a elaboração desta tese se revelou, acima de tudo, um processo de desenvolvimento e superação pessoal.

Posto isto, começo por agradecer aos meus pais por, não só durante esta fase, mas sempre, contribuírem para aquilo que sou e que faço. Ao meu pai por me manter os pés assentes na terra e à minha mãe por me fazer acreditar que qualquer coisa é possível desde que trabalhe para isso.

Um agradecimento especial ao João por, mais do que qualquer outra pessoa, ter estado presente nos meus (muitos) momentos de ansiedade e desânimo sempre com um abraço para me acalmar e apoiar e, assim, ter acompanhado mais uma fase da minha vida ao meu lado.

Não posso deixar de agradecer ao meu orientador, o Professor João Ribeiro, pelo entusiasmo demonstrado pelo meu trabalho desde que era ainda apenas uma ideia, assim como pelo apoio e preocupação ao longo de todo o processo.

Agradeço, ainda, às minhas amigas que estiveram comigo no decorrer deste trabalho. À Sara e à Rita por terem aturado os meus momentos de *stress*. À Ana por me ouvir e acompanhar no alcance de mais uma etapa. Às minhas colegas e parceiras deste mestrado, a quem só tenho a dizer “Mestres, finalmente Mestres!”.

Deixo, ainda, uma palavra de agradecimento a todas as professoras que se disponibilizaram a participar no meu estudo, ainda que o motivo para se enquadrarem não seja positivo. Bem como a todos os que me ajudaram a entrar em contacto com as mesmas.

A todos, o meu enorme agradecimento por tornarem mais fácil e recompensadora esta experiência.

Muito obrigada!

Marta Ferreira

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração. Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

“The world is a dangerous place to live; not because of the people who are evil, but because of the people who don’t do anything about it.”

Albert Einstein

O Assédio Moral no ensino básico público português

RESUMO

O assédio moral é um problema que, apesar de não ser recente, tem tido maior enfoque da investigação nas últimas décadas. Este caracteriza-se por atos aparentemente comuns que, pela sua insistência, se tornam danosos para a vítima, pois têm como objetivo diminuir, atormentar e esgotar a mesma.

Optou-se por investigar o impacto desta problemática no ensino, não só por questões pessoais, mas por ser uma área à qual não parece ser dedicada a devida atenção, especialmente no que respeita ao assédio moral e às suas consequências para os profissionais em questão.

O presente estudo teve, então, como objetivo perceber de que modo o assédio moral em professores do ensino básico público português se sucede, quais os danos causados e as estratégias e mecanismos utilizados para lidar com o mesmo.

Para a realização desta investigação optou-se por posicionamento metodológico interpretativo de natureza qualitativa. A entrevista semiestruturada foi o método de recolha de dados escolhido, com o objetivo de recolher o máximo de informação possível no seu estado mais puro, para de seguida ser realizada uma análise de conteúdo. Realizaram-se 9 entrevistas, 5 presenciais e 4 por escrito.

Como resultado desta investigação, é perceptível o caráter vil dos atos cometidos face às entrevistadas. Estes vão desde a perseguição a ameaças, passando pela exclusão, insultos, anulação de opiniões e pelo questionar das competências profissionais da pessoa em questão. Concluiu-se, então, que a extensão dos danos provocados nas vítimas é elevada, destruindo não só a autoestima como a personalidade e a integridade profissional das mesmas. Estas consequências apresentam-se não só sob a forma de problemas físicos como psicológicos, assim como afetam a vida familiar e pessoal das vítimas. Percebeu-se que não é fácil lidar com o problema, especialmente enfrentá-lo sozinhas. Não parecem existir mecanismos explícitos sobre como enfrentar o assédio moral no ensino, o que leva a que as vítimas tenham receio de denunciar, quer por receio de represálias, quer por não saberem como o fazer em termos processuais, legais e mesmo criminais.

Palavras-chave: assédio moral, *bullying*, ensino, *mobbing*, professores.

The Moral Harassment in the portuguese basic public education

ABSTRACT

The moral harassment is a problem that, even though it is not recent, has only been investigated in the past four decades. It is characterized by apparently common behaviors that, through its insistence, become hurtful to the victim since their purpose is to diminish, torment and exhaust.

It was chosen to investigate the impact of this issue in the teaching population, not only by personal interest, but also because it is a field that doesn't seem to be getting the attention it deserves, especially when it comes to moral harassment and its consequences for teachers.

This investigation's purpose is to understand how moral harassment happens in teachers from the 1st to the 9th grade in the Portuguese public sector. As well as the damages done by it and how these professionals can and choose to deal with it.

For this, it was chosen an interpretative methodological positioning of qualitative nature. The semi-structured interview was the method of data collection chosen in order to collect as much information as possible in its raw state, in order to do a content analysis. There were 9 interviews, 5 in person and 4 written.

As a result, it is perceptible how vile the acts committed to the interviewed. They go from persecution to threats, exclusion, insults, annulment of opinions and questioning the competencies of these professionals. It is concluded that the extension of the damage caused to these victims is high, damaging not only their self-esteem as well as their personality and professional integrity. These consequences present themselves not only and physical but also as psychological problems, the same way they affect the victims' home and personal life. It became apparent that it is not easy to deal with the problem, especially when facing it alone. It does not seem to exist specific mechanisms on how to deal with the problem on the educational system, which leads the victims to not report, either by being afraid of further punishments, or because they do not know how, whether in procedural, legal or even criminal terms.

Key words: bullying, education, mobbing, moral harassment, teachers.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	III
RESUMO.....	VI
ABSTRACT.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
ÍNDICE DE TABELAS.....	XI
1. INTRODUÇÃO	12
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	16
2.1. O problema da nomenclatura	16
2.1.1. <i>Mobbing</i>	17
2.1.2. <i>Bullying</i>	17
2.1.3. Assédio moral.....	18
2.2. Causas do assédio moral.....	19
2.3. Tipos de assédio moral.....	22
2.4. Categorias e atividades do assédio moral.....	23
2.5. Fases do Assédio Moral	27
2.6. Distinção entre Assédio Moral e outras situações	29
2.7. Consequências do Assédio Moral.....	32
2.8. Mecanismos de defesa para lidar com o Assédio Moral.....	36
2.9. Prevenção do Assédio Moral	36
2.10. Enquadramento legal do Assédio Moral no trabalho	39
2.10.1. Geral.....	39
2.10.2. No ensino.....	42
2.11. Assédio Moral no ensino.....	44
2.12. Tipos de contratos de docentes.....	47
2.13. Síntese do capítulo	48

3. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	50
3.1. Posicionamento Metodológico.....	50
3.2. Métodos de recolha de dados	51
3.2.1. Justificação da entrevista	51
3.2.2. Elaboração da entrevista.....	52
3.3. Método de análise de dados	52
3.3.1. Justificação da Análise de Conteúdo.....	52
3.4. Caracterização dos participantes.....	53
4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	58
4.1. Perspetiva sobre o ensino	58
4.1.1. Opção de carreira	58
4.1.2. Facilitadores e Obstáculos	59
4.1.3. Perspetiva geral	61
4.2. Questão 1: De que formas ocorre o assédio moral sobre os professores?	64
4.2.1. Tipos de assédio moral	64
4.2.2. Comportamentos de assédio moral.....	65
4.2.3. Causas do assédio moral	69
4.3. Questão 2: Quais os danos provocados por este tipo de comportamento?.....	70
4.3.1. Consequências do assédio moral	70
4.4. Questão 3: Quais as estratégias possíveis a adotar para lidar com o problema?.....	76
4.4.1. Mecanismos utilizados para lidar com o assédio moral.....	76
4.4.2. Processo de denúncia.....	78
4.4.3. Prevenção do assédio moral	81
4.5. Síntese e Análise Crítica	82

5. CONCLUSÃO	85
5.1. Principais conclusões	85
5.2. Limitações e Sugestões	86
BIBLIOGRAFIA	87
APÊNDICES	97
Apêndice 1. Guião da entrevista	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de obtenção de participantes.....	54
--	----

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Dados demográficos das participantes.....	55
--	----

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral não é um problema recente. No entanto, o seu estudo iniciou-se de forma mais sistemática apenas na década de 70 de século passado, tendo sido foco de maior atenção a partir das décadas seguintes. A diminuição da produtividade repentina, recorrência constante a baixas médicas, absentismo, mau ambiente e desmotivação pareciam não ter uma justificação aparente. Assim como a própria gestão de recursos humanos já esteve a cargo de engenheiros, contabilistas, entre outros profissionais não propriamente qualificados, também as tentativas de solucionar estes sintomas passaram por vários departamentos. Com o desenvolvimento da investigação do assédio moral, passou a ser mais claro aquele que poderia ser um denominador comum a todos estes problemas, sendo evidenciada a relação direta.

A precariedade laboral que se tem vindo a sentir, especialmente, na última década, proporciona situações para o desenvolvimento de práticas de assédio, não só moral, como sexual. A pressão constante relativamente ao risco de ficar desempregado, sem outras alternativas, quer devido à falta de qualificação, quer pela idade, leva a que as vítimas aceitem e não reportem os seus casos.

Na área da educação, mais concretamente no setor público, não é propriamente o receio de despedimento que leva ao silêncio por parte das vítimas. O processo de averiguação de cada caso, internamente, a nível de escola/agrupamento de escolas, é moroso, complexo e são raras as vezes que produz efeitos efetivos e satisfatórios. Quando a queixa é feita diretamente à entidade competente, que, no caso das instituições públicas, será o Ministério Público, as consequências já poderão produzir os efeitos pretendidos, no entanto, nem todos têm a possibilidade económica e financeira ou a estabilidade emocional para suportar um processo deste desgaste e magnitude.

Assim, é pertinente que esta problemática seja estudada, investigada e aprofundada por parte da academia. Ainda que o assédio moral conte já com múltiplos estudos, o caso do ensino, especialmente em Portugal, não teve ainda a atenção que lhe seria importante atribuir, ao contrário do que acontece com os profissionais de saúde, mais especificamente, os enfermeiros. A constante relevância dada ao tema pelos media vem também ao encontro desta necessidade¹.

É objetivo desta investigação perceber a realidade e a extensão dos danos físicos, psicológicos, económicos e sociais a que este problema pode levar, especificamente em professores do ensino básico

¹ Neves, C. (1 março 2020). "QUERO controlar POSSO humilhar MANDO obedecer. *SIC Notícias*. Retrieved 17 março 2020 from <https://sicnoticias.pt/especiais/quero-controlar-possou-humilhar-mando-obedecer-/2020-03-01-QUERO-controlar-POSSO-humilhar-MANDO-obedecer>.

público em Portugal, bem como os mecanismos adotados pelos mesmos para lidar com o problema e toda a envolvente na gestão do mesmo.

Assim, são definidas três questões de partida para esta investigação:

Questão 1: De que formas ocorre o assédio moral sobre os professores?

Questão 2: Quais os danos provocados por este tipo de comportamento?

Questão 3: Quais as estratégias possíveis a adotar para lidar com o problema?

Até ao momento, em Portugal, não existem investigações relativas ao impacto do assédio moral nos professores. Já no contexto internacional, ainda que escassa, é dada alguma relevância à questão, nomeadamente do ponto de vista qualitativo (Fahie & Devine, 2014).

Deste modo, contrariando a maioria das investigações relativas ao assédio moral, este estudo atende ao apelo de que seja utilizada metodologia de natureza qualitativa e métodos de recolha e análise de dados qualitativa por diversas razões: a sensibilidade do tema e o objetivo de compreender e perceber as perceções das pessoas, a forma como contextualizam a situação de assédio, bem como perceber as estratégias utilizadas para lidar e gerir este tipo de situações pelos que as vivenciaram diretamente. No entanto, revelou-se complicada a obtenção de participantes dispostos a testemunhar a fim de se obter uma amostra razoável.

Deste modo, esta investigação é interpretativa e o método de recolha de dados utilizado foi uma entrevista semiestruturada pois visa compreender o significado das vivências dos participantes. O método de análise de dados foi a análise de conteúdo.

Para lá da sensibilidade do tema, a pandemia da COVID-19 aumentou e impossibilitou não só todo um conjunto de diligências bem como as possibilidades de participação nesta investigação. De repente, as prioridades do Mundo centraram-se nesta trágica e terrível situação.

Esta investigação é composta por 5 capítulos, sendo o primeiro destes a **Introdução**. Esta visa apresentar e contextualizar a temática que virá a ser abordada, focando assim a sua pertinência, o problema a ser estudado, quais os objetivos do trabalho, as questões de partida e a metodologia utilizada e assim como a estrutura definida para o mesmo.

No capítulo 2, com a denominação de **Revisão de Literatura**, será aprofundada, como o próprio nome indica, uma revisão sobre a literatura já existente relativa ao assédio moral no local de trabalho em geral e, posteriormente, focado no ensino. É objetivo deste capítulo o enquadramento teórico do tema.

Assim, este capítulo encontra-se dividido em 12 secções. Inicia, na primeira secção, pelo problema na definição de um único conceito que defina o fenómeno a ser estudado evidenciando os contrastes nas terminologias utilizadas consoante a cultura do país em que nos encontramos. De seguida, a segunda secção assenta na apresentação das possíveis causas do assédio moral no local de trabalho do ponto de vista de variados autores como Einarsen (1999), Leymann (1990; 1993; 1996) e Zapf (1999), entre outros (Duffy & Sperry, 2007; Khoo, 2010; Araújo, McIntyre, & McIntyre, 2015). A terceira secção foca-se nos tipos de assédio moral, dividindo-se em 4 subsecções, uma relativa a cada tipo.

Na quarta secção são explicitadas as categorias e atividades do assédio moral, descrevendo os comportamentos que o constituem e o modo como diferentes autores os agregam. Por sua vez, na quinta secção são descritas as fases do problema em questão, consoante variados pontos de vista. A secção seis visa distinguir o assédio moral de outro tipo de situações como stresse, conflito, más condições de trabalho, exigências profissionais e agressões verbais ou físicas ocasionais, havendo uma subsecção relativa a cada uma.

A sétima secção foca-se nas possíveis consequências que poderão afetar a vítima, o assediador e a organização em que estes se encontram. Face a estas consequências, segue-se a secção oito onde são identificados os mecanismos de defesa utilizados para lidar com o assédio moral. De seguida, a secção nove recai sobre a prevenção do assédio moral.

Na décima secção é feito um enquadramento legal do assédio moral no trabalho, dividindo-se em duas subsecções, uma com o enquadramento legal em termos gerais e outra com o enquadramento legal relativamente ao ensino.

As duas últimas secções já são referentes ao assédio moral no ensino, sendo a décima primeira uma contextualização geral, sendo esta ilustrada através de casos reais noticiados nos anos recentes, e a décima segunda uma caracterização da estrutura/organização escolar pública em Portugal.

O capítulo 3 diz respeito à **Metodologia de Investigação** na qual estão integradas cinco secções. Primeiramente, na secção um, é descrito o posicionamento metodológico. De seguida, na secção dois, é explicado o método de recolha de dados, bem como a justificação da opção de recorrer a entrevistas semiestruturadas e a sua elaboração. A terceira secção foca-se no método de análise de dados, no qual é justificada a análise de conteúdo. Numa quarta secção será realizada a caracterização dos participantes e, por fim, a quinta secção diz respeito aos procedimentos.

O capítulo 4 trata da **Apresentação, Análise e Discussão de dados**. Finalmente, o capítulo 5 é a **Conclusão**, onde se pretende resumir a informação mais relevante que foi possível obter durante

a investigação. Este terá ainda duas secções posteriores nas quais serão explicadas as dificuldades encontradas ao longo do desenvolvimento do estudo empírico, bem como sugestões para investigações futuras, respetivamente.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Embora sempre tenha estado presente, nos últimos trinta anos tem sido dada uma maior atenção ao assédio moral no trabalho por parte dos investigadores, das instituições e ainda pela opinião pública. Leymann (1990) e Brodsky (1976) foram os primeiros autores a focarem-se neste fenómeno, designando-o por *bullying* ou *mobbing* (Antunes, 2017). Tanto na Europa como fora, este problema tem sido classificado com uma elevada significância, não só por estes dois autores como também por Einarsen (1998), um dos investigadores mais ligados ao tema que, ainda hoje, se dedica a ele (Einarsen, Skogstad, Rorvik, Lande, & Nielsen, 2016; Hoprekstad, et al., 2019; Einarsen S. V., Hoel, Zapf, & Cooper, 2019; Nielsen, Harris, Pallesen, & Einarsen, 2020; Glambek, Skogstad, & Einarsen, 2020).

2.1. O problema da nomenclatura

Aquando da definição das situações onde colegas, superiores, subordinados ou até clientes sistematicamente assediam funcionários no seu local de trabalho, vemo-nos deparados com variadas terminologias. Se nas últimas décadas já se vem a refletir sobre os diferentes conceitos apresentados por diversos autores, como “*mobbing*”, “assédio”, “*bullying*”, “vitimização” e “terror psicológico” (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003; Einarsen, 1998) , em 2009, Crawshaw (2009) vem focar, de novo, a variedade e diversidade de definições relacionadas com o assédio moral no trabalho que podem, por vezes, ser confundidas e, no entanto, complementar-se. Crawshaw (2009) faz, então, referência à lenda budista dos seis monges cegos onde cada um toca numa parte diferente de um elefante, discutindo assim que o elefante é aquilo que cada um sentiu. Por fim, Buddha diz que estes discutem pois apenas viram uma parte do todo. É este problema que, ainda hoje, divide opiniões e não permite a que se chegue a um consenso a nível de investigação.

Na sua maioria, a diferença de nomenclatura deve-se ao país em que foi feita a investigação devido às especificidades culturais e históricas de cada país (Araújo, McIntyre, & McIntyre, 2015). A expressão *mobbing* é mais utilizada em países como a Alemanha, Áustria e Escandinávia (Finlândia, Suécia, Dinamarca e Noruega), no Reino Unido, por sua vez, é utilizado o termo *bullying*, nos Estados Unidos divide-se ente *emotional abuse* e *mobbing*, na França, é utilizado *harcèlement moral*, é utilizado *acoso* em Espanha e nos países da língua castelhana e, por fim, *ijime* no Japão (Nunes, Tolfo & Espinosa, 2018; Tolfo & Oliveira, 2015). Em Portugal, ainda que importados alguns dos termos estrangeiros, o mais comum é utilizar “assédio moral” para definir este fenómeno.

Ainda assim, alguns autores (Duffy & Sperry, 2007; Khoo, 2010) diferenciam *bullying* e *mobbing* em relação ao agressor sendo que numa situação existe apenas um agressor e na outra refere-se a um ataque grupal, respetivamente.

2.1.1. *Mobbing*

Esta terminologia teve origem no verbo inglês “*to mob*” e foi aplicada, inicialmente, para descrever o comportamento agressivo e grupal entre animais por Konrad Lorenz (1963, citado em Hirigoyen, 2002a), entretanto, no final dos anos sessenta, Heinemann (1972, citado em Matthiesen & Einarsen, 2010) associou-o a um tipo específico de agressão por parte de crianças em contexto escolar onde um grupo se reunia para atacar um alvo em específico (Einarsen *et al*, 2003). O autor salienta as consequências a que a exposição constante ao *mobbing* pode levar, face às ações em si que o constituem, diferenciando, assim, este conceito de “conflito”. Assim, embora os atos cometidos aparentemente sejam comuns, a sua frequência é que os torna danosos (Einarsen, *et al.*, 2003).

Leymann (1990), define *mobbing* no local de trabalho ou terror psicológico como comunicação hostil e antiética sistematicamente dirigida a um trabalhador, por um ou mais indivíduos que, devido a isso, é/são posto(s) numa situação de falta de ajuda e de defesa, que se mantém enquanto estas atividades se perpetuam. Ainda que a frequência e a duração destas atitudes possam variar, a longo prazo, acaba por resultar num estado de miséria mental, psicossomática e social (Okechukwo, Souza, Davis, & Castro, 2014; Mikkelsen, Hansen, Persson, Byrgesen, & Høgh, 2020).

Davenport, Schwartz e Elliot (1999) descrevem *mobbing* como uma patologia organizacional na qual principalmente colegas de trabalho se organizam e iniciam um contínuo ritual de humilhação, exclusão, acusações infundamentadas, abuso emocional e assédio no geral numa tentativa maliciosa de forçar um colega alvo a abandonar o posto de trabalho (Khoo, 2010).

2.1.2. *Bullying*

Assim como o *mobbing*, também o *bullying* provém de um verbo inglês, “*to bully*”, que significa provocar dano, intimidar. De acordo com Einarsen e Skogstad (1996), *bullying* remete para um conjunto de situações onde um trabalhador/supervisor é sistematicamente maltratado e vitimizado por um colega/supervisor através de repetitivos atos negativos. Os autores argumentam ainda que para que exista uma vítima deste fenómeno, esta deve sentir-se inferior aquando da tentativa de se defender na situação em questão (Park & Ono, 2017). Quando focado o *bullying* no trabalho, este é visto como o assédio, ofensa, exclusão social ou efeito negativo na tarefa de algum colega. Para que seja efetivamente

uma situação que se inclua nesta terminologia, estas ações têm de ser repetitivas e regulares durante um determinado período de tempo. É um processo que se vai desenvolvendo colocando a vítima numa situação inferior onde se torna um alvo mais fácil e sistemático (Einarsen, *et al.*, 2003; Einarsen S. V., Hoel, Zapf, & Cooper, 2019).

2.1.3. Assédio moral

A palavra “assédio” teve a sua origem no latim, sendo que possui vários vocábulos relacionados. Aqueles que se encontram diretamente relacionados com o assédio como é visto hoje em dia são “obsidium” que significa cerco, cilada, e o verbo “obsidere” que significa pôr-se à frente, cercar, não se afastar (Antunes, 2017).

De acordo com o dicionário de língua portuguesa (Dicionário Priberam, s/d), assédio consiste na importunação insistente com vista à obtenção de algo, pode ser agressiva e é equiparada a perseguição. Brodsky (1976), por sua vez, define assédio como todos os atos que, de forma repetitiva e persistente, têm intenção de atormentar, esgotar ou frustrar a vítima, bem como atitudes repetitivas que acabam por provocar, assustar, intimidar ou provocar desconforto ao indivíduo.

Quando se fala em “moral”, remete-se para a questão do que é certo ou errado, que ações são consideradas aceitáveis ou não no contexto e na vida em sociedade no geral. Hirigoyen (2002b) diz-nos que, ao optar pelo termo “moral”, significa se está a tomar uma posição.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2002), por sua vez, afirma que o assédio moral no local de trabalho se entende por um “comportamento injustificado e continuado para com um trabalhador ou grupo de trabalhadores, suscetível de constituir um risco para a saúde e segurança” (p.1).

O Código do Trabalho, art.º 29º no seu n.º2, caracteriza 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” (2009, p. 146). A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013) rege-se pela definição de “assédio” no local de trabalho exposta acima focando ainda que, quando moral, este consiste em ataques verbais, com o intuito de ofender ou humilhar, e físico, podendo este resultar de violência física e/ou psicológica, pretendendo diminuir a autoestima da vítima com o possível objetivo final de excluir a pessoa do seu posto de trabalho.

Apesar das várias terminologias, no geral, todas parecem referir-se ao mesmo fenómeno em que existe um mau trato sistemático de um subordinado, colega ou superior que, quando continuado, pode causar problemas a nível social, psicológico e psicossomático severos à vítima (Zapf, Knorz, & Kulla, 1996; ver também Einarsen *et al*, 2003).

Neste trabalho de investigação, será utilizado o termo “assédio moral” pois foi considerado aquele que melhor se enquadra no contexto cultural português, uma vez que é aquele que é considerado no Código do Trabalho (2009), ainda que possam ser utilizados outros termos de semelhante significado a nível da investigação e as suas características.

2.2. Causas do assédio moral

O assédio moral é, ainda que um fenómeno que acompanha a atividade laboral desde o seu início, algo que, como visto anteriormente, apenas se começou a investigar nas últimas décadas (Strandmark & Hallberg, 2007; Alves F. , 2011; Araújo, McIntyre, & McIntyre, 2015; Einarsen S. V., Hoel, Zapf, & Cooper, 2019). Em Portugal, é relativamente recente a legislação efetiva² que visa proteger as vítimas destes comportamentos. Assim, não existe, ainda, uma lista objetiva de causas específicas do assédio moral. Podemos, no entanto, através de investigações existentes, aglomerar aqueles que são os principais contributos para que estas ações tenham lugar na esfera laboral (Einarsen S. V., Hoel, Zapf, & Cooper, 2019).

A cultura organizacional é, sem dúvida, um dos fatores que fomenta ou dissipa este tipo de ações, seja propositada ou despropositadamente (Teixeira, Munck, & Reis, 2011). Quando o clima instalado na organização promove a competitividade, a falta de transparência, a falta de respeito, relações baseadas nos interesses individuais e falta de colaboração, instala-se um espírito de “vale-tudo” onde os fins passam a justificar os meios (Barreto, 2004).

Einarsen (1999), após analisar vários estudos (Olweus, 1993; Seigne, 1998; Bjorkqvist, Osterman & Hjelt-Back, 1994; Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994; Vartia, 1996; Seigne, 1998), conseguiu aglomerar as semelhanças entre as várias investigações delineando, então, um contexto mais específico no qual se sucede o assédio moral no local de trabalho. Existem dois problemas identificados por parte dos investigadores, sendo eles, o papel da personalidade das vítimas e o papel dos fatores psicossociais. Após a análise, identificaram-se diversas causas, divididas em três categorias, sendo elas o agressor, a organização e a incompatibilidade de expectativas. Quando a causa está identificada no agressor em si, é apontada a personalidade difícil do mesmo, a promoção deste a um cargo superior, a

² Decreto Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto da Assembleia da República. Diário da República, 1ª série, n.º 157. Retrieved 22 janeiro 2020 from www.dre.pt.

competitividade relativamente a cargos e estatuto (Barreto, 2004; Strandmark & Hallberg, 2007), a sua baixa autoestima e, nos diversos artigos, a inveja por parte deste, no geral, e especificamente em relação às qualificações das vítimas. Do ponto de vista organizacional, é focada a má liderança que pode levar a situações de assédio moral. A incompatibilidade entre a exigência e a expectativa relativamente a postos de trabalho, funções e responsabilidades pode gerar stresse e frustração dentro dos grupos de trabalho, especialmente quando estas têm influência nos privilégios, direitos, cargos e obrigações. Esta pode, então, ser outra causa. Por fim, e apontado pelas próprias vítimas, a falta de mecanismo de gestão de conflitos, a sua baixa autoestima, timidez e ansiedade, podem ser propícias a que estes episódios se sucedam.

Leymann (1990; 1993; 1996) opõe-se à ideia de fatores individuais como antecedentes do assédio moral, especialmente quando estes se focam na personalidade da vítima. O autor identifica quatro fatores que contribuem para o aparecimento deste problema, sendo eles:

1. Deficiências no *design* do trabalho;
2. Deficiências no comportamento da liderança;
3. A posição socialmente exposta da vítima;
4. E, por fim, uma baixa moral no departamento.

Para Leymann (1996), a má gestão de conflitos pode também ser considerada uma causa, juntamente com uma organização inadequada. Assim, a gestão de conflitos é encarada como um problema organizacional que apenas progride para assédio moral quando os superiores negam, não encaram o problema com seriedade ou estão, eles próprios, envolvidos, fazendo assim parte do problema. Em suma, a responsabilidade recairá sempre na organização.

Do ponto de vista de Zapf (1999, p. 71), não deve haver uma única posição relativamente às potenciais causas, apresentando então, quatro:

1. Organizacionais
 - a. Liderança
 - b. Cultura organizacional
 - c. Potenciadores de stresse no trabalho
 - d. Organização do trabalho
2. Agressor
3. Grupo social do grupo de trabalho
 - a. Hostilidade
 - b. Inveja

- c. Pressão de grupo
 - d. “Bode expiatório”
4. Pessoal/Vítima
- a. Personalidade
 - b. Qualificações
 - c. Competências sociais
 - d. Estigma/vergonha

Zapf (1999) defende ainda que os problemas a nível organizacional não podem, por si, assediar alguém. Este comportamento compete unicamente aos seres humanos aquando da reação a tais deficiências por parte da liderança e da gestão organizacional. Deste modo, o autor suporta a afirmação previamente apresentada por Leymann (1996) de que a causa do assédio moral reside na organização.

De facto, Zapf (1999) e Leymann (1996) salientam que a relação entre as causas e as consequências do assédio moral pode ser bidirecional. O stresse, por exemplo, pode ser tanto uma causa como uma consequência, uma vez que más condições psicossociais no local de trabalho podem gerar reações de stresse que, por si, podem promover ações de assédio (Einarsen & Raknes, 1997). Além do stress, também a ansiedade, a depressão e o comportamento obsessivo podem provocar reações negativas, tornando-se, assim, um ciclo vicioso (Reknes, Pallesen, Mageroy, Moen, Bjorvatn & Einarsen, 2014).

Segundo a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2002), pode dividir-se o assédio moral em dois tipos, sendo o primeiro o que resulta da escalada de um conflito interpessoal e, o segundo, aquele em que a vítima não se encontra envolvida num conflito, mas acidentalmente, vê-se colocada numa situação que a expõe à violência do agressor, como visto acima, a figura do “bode expiatório”, é um exemplo deste tipo.

São identificados pela Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2002) alguns fatores que podem aumentar a probabilidade deste fenómeno se suceder:

1. Uma cultura organizacional que não condena comportamentos intimidativos ou que não vê o assédio moral como um problema existente;
2. Transformações organizacionais súbitas;
3. Exigências excessivas de trabalho;
4. Insegurança no emprego;
5. Deficiências da política de pessoal e inexistência de uma cultura organizacional;

6. Conflitos ao nível das funções desempenhadas;
7. Relações insatisfatórias entre os trabalhadores e as chefias, assim como uma liderança empresarial pouco satisfatória.

Assim, os contextos que influenciam o aparecimento e o desenvolvimento do assédio moral no local de trabalho podem ter várias origens propagando-se através de diferentes atores, sendo estes chefias ou colegas.

2.3. Tipos de assédio moral

Os tipos de assédio moral são classificados consoante a hierarquia entre o agressor e a vítima. Embora existam investigadores que defendem a existência de três tipos de assédio moral (Vandekerckhove & Commers, 2003), sendo eles, vertical ascendente e descendente e horizontal, entre pares, outros defendem que existem quatro, acrescentando o assédio misto (Hirigoyen, 2002b).

1. Assédio moral horizontal

Entre colegas de patamares ou cargos iguais e, normalmente, sem conhecimento das chefias, podem perpetuar-se comportamentos que se enquadram neste fenómeno (Kaled, 2019). Como visto anteriormente, a inveja, a competitividade, a necessidade de se distinguirem e a discrepância salarial são possíveis causas destas atitudes entre pares (Barreto, 2004; Strandmark & Hallberg, 2007). Preconceito, em diversas áreas, pode também levar a que o *bullying* se suceda, quer por um indivíduo apenas ou por um grupo de trabalhadores.

2. Assédio moral vertical ascendente

O assédio moral ascendente existe, apesar de ser o menos frequente. Consiste, então, na situação em que um superior hierárquico é vítima de subordinados. Ainda que menos comum, este tipo de assédio é, de igual modo, problemático (Marques & Araújo, 2015). Pode suceder-se, por exemplo, quando um funcionário tem alguma informação comprometedora sobre o seu superior e a utiliza como elemento de chantagem ou, por vezes, através de falsas alegações de assédio sexual com o objetivo de descredibilizar ou destruir a reputação da vítima, apelando à reação coletiva dos colegas. É possível que estes superiores cheguem até a demitir-se ao ver a sua autoridade questionada ou retirada (Brito, 2018).

3. Assédio moral vertical descendente

Quando falamos no assédio moral vertical descendente, ao inverso do anterior, sucede-se quando a vítima se encontra num patamar inferior ao do seu agressor na hierarquia organizacional, passando, geralmente, pelo abuso de poder (Vandekerckhove & Commers, 2003; Brito, 2018). De acordo com Vredenburg e Brender (1998), existem duas dimensões que caracterizam este tipo de assédio moral, o desrespeito e a criação de obstáculos ao desempenho e acesso a recompensas do subordinado. Marques e Araújo (2015) realçam que este tipo de assédio tem a sua origem na hierarquia e pode, até, ser considerado mais grave do que aquele entre pares, dada a impotência da vítima. Identificam, então, três subtipos:

- O assédio perverso, que consiste na adoção, por parte do agressor, de comportamentos que visam unicamente enaltecer o seu poder enquanto destroem a vítima;
- O assédio institucional, aquele que é utilizado como instrumento de gestão de pessoas por parte dos gestores;
- E, por fim, assédio estratégico, que tem como objetivo final levar o funcionário a demitir-se sem eu existam consequências para a empresa.

4. Assédio moral misto

Quando o assédio entre colegas, ou seja, o assédio moral horizontal, se prolonga no tempo e não existe intervenção por parte de superiores, tornando-se estes cúmplices do mesmo, o chamado assédio moral vertical descendente, a vítima acaba por ser atacada não só pelos colegas, mas também pelas chefias. Esta junção é o chamado assédio moral misto ou combinado (Marques & Araújo, 2015; Brito, 2018; Kaled, 2019).

Hirigoyen (2002b) foca, ainda, a frequência mais evidente do assédio moral em determinados setores, por exemplo, a medicina social, o setor terciário e o ensino por serem ambientes onde a definição de funções e tarefas é mais subjetiva permitindo que seja possível culpar outra pessoa.

2.4. Categorias e atividades do assédio moral

Como visto anteriormente, o que caracteriza o assédio é a frequência que leva a que atos aparentemente subtis se tornem em algo mais grave, ao ponto de violentar o outro (Leymann, 1996 citado por João & Portelada, 2016). Existe ainda a dificuldade de prova face a estes atos. Não apenas de atos ilícitos é constituído o assédio moral. Por exemplo, atos considerados de assédio sexual são

ilícitos, no entanto, deixar de falar com alguém ou o aumento da carga de trabalho não são, pois podem até ter diferentes motivos (Oliveira, 2018).

Iremos ver, então, baseadas na lista de ações apresentada de seguida, reunidas através de trabalhos de investigação de vários autores (Leymann, 1992, 1993, 1996; Rayner & Hoel, 1997; Hirigoyen, 2002b; Guedes, 2003; López, Viforcós, & Fernández, 2004; Barillet & Barillet, 2011), as diferentes categorias em que podem ser inseridos estes comportamentos.

1. Excesso de carga de trabalho;
2. Redução da responsabilidade;
3. Delegação de tarefas inferiores;
4. Objetivos irrealistas;
5. Sabotagem com intenção de falhanço da vítima;
6. Mudanças constantes de opinião;
7. Anulação de opiniões;
8. Ataques ao estatuto profissional do funcionário;
9. Controlo sobre os recursos;
10. Retenção de informação;
11. Monitorização excessiva;
12. Julgamentos errados;
13. Críticas injustas e/ou persistentes;
14. Bloqueio direto a promoções;
15. Isolamento;
16. Rumores;
17. Mentiras;
18. Exclusão;
19. Ignorar;
20. Falsas acusações;
21. Ataques verbais;
22. Contacto visual negativo ou prolongado;
23. Intimidação;
24. Gritar;
25. Diminuição do indivíduo e das suas conquistas;
26. Questionamento das suas competências;

27. Silêncio quando a vítima fala ou entra na sala;
28. Encolher os ombros;
29. Suspirar;
30. Humilhação;
31. Ameaças;
32. Manipulação;
33. Ridicularização;
34. Interrupções constantes;
35. Piadas pessoais;
36. Conspirações contra a vítima, juntamente com outros colegas;
37. Divulgação de informações difamatórias sobre a vítima;
38. Estigmatização da reputação da vítima na organização;
39. Insistência contra avaliações externas;
40. Roubo/cópia de trabalho posteriormente apresentado pelo agressor como seu;
41. Chamadas de atenção em frente a colegas;
42. Contacto apenas por email ou mensagem;
43. Encorajar a vítima a que se sinta culpada;
44. Contestar o trabalho e as decisões da vítima.

De acordo com Rayner e Hoel (1997), podemos dividir o assédio moral em 5 categorias:

- “Ameaça ao estatuto profissional da vítima, por exemplo, diminuindo a mesma;
- Ameaça à integridade da vítima através da intimidação ou de outros métodos;
- Isolamento, não só físico, mas social também;
- Excesso da carga de trabalho ou de prazos inatingíveis;
- Desestabilização, por exemplo, mencionando repetitivamente os erros cometidos pela vítima.” (p.183)

Barillet e Barillet (2011) classificam o *bullying* em três áreas distintas, sendo elas a nível de trabalho, pessoal e físico. Incluídas no trabalho é referida a carga de trabalho, focando em vários aspetos como os pontos número 1 a 5; a logística/processo do trabalho, através de comportamentos reunidos entre o número 6 e 10 e 26; por fim, a nível da avaliação e progressão, podem evidenciar-se ações reunidas entre o ponto 11 e 14. (Guedes, 2003; López, Viforcós, & Fernández, 2004).

Os mesmos autores, Barillet e Barillet (2011) quando focam o *bullying* pessoal dividem-no em ataques indiretos e diretos. Quando se fala de ataques indiretos, refere-se a interações entre o agressor e outros indivíduos que têm, indiretamente, impacto na vítima. São exemplos deste tipo os pontos 5, 15, 16, 17, 18, 19 e 20. Quando se fala em sabotagem, tem-se como exemplo o simples facto de ser entregue o horário errado para que a vítima se atrase e isso tenha um impacto negativo para a mesma. No que respeita aos ataques diretos, deparamo-nos com ações descritas pelo número 13, entre o número 21 e 25 e entre o 30 e 35., inclusive (Kaled, 2019). Aquelas que são consideradas mais severas são, então, a intimidação, a manipulação e as ameaças.

Leymann (1993; 1996), resumiu as atividades de assédio moral em cinco categorias, de acordo com os efeitos na vítima.

1. Ataques à expressão (pontos 13, 19, 21, 27, 30, 31);
2. Ataques às relações sociais (pontos 15, 18, 36);
3. Ataques à reputação (pontos 12, 16, 17, 20, 33, 37, 38);
4. Ataques à vida profissional (pontos 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 22, 23, 25, 39, 40, 41);
5. Ataques à saúde física (ponto 31).

Fahie e Devine (2014), por sua vez, reuniram em 2 categorias as ações de *bullying*, sendo estas, a diminuição e exclusão que incluem ações como ataques físicos e assédio sexual, juntamente com os pontos 16, 23, 24 e 25; e, uma gestão opressiva e um clima de pressão através de comportamentos como os pontos 1, 4, 13, 31, 40, 42 (Gardner & Johnson, 2001).

Por fim, Higiroyen (2002b) agrupou em quatro categorias as atitudes que constituem assédio moral de acordo com a deterioração propositada das condições de trabalho (ponto 2, 3, 5, 9, 13, 44), o isolamento e recusa de comunicação (ponto 7, 18, 19, 22, 27, 34, 36, 42), o atentado à dignidade (ponto 16, 26, 28, 29, 30, 33, 41) e, finalmente, a violências verbal, física ou sexual (ponto 24, 31) e ainda ataques físicas, invasão da intimidade da vítima e danos a propriedade da mesma, por exemplo, o automóvel).

Existem diversas formas de classificar e agrupar os comportamentos que compreendem o assédio moral, no entanto, estas acabam por se complementar. Assim, é possível identificar uma lista extensa que facilitará a identificação do problema dado que, por vezes, nem as próprias vítimas o sabem identificar ou são atitudes que foram “normalizadas” dentro do local de trabalho e a pessoa em questão tem receio de que não sejam vistas como válidas (Barreto, 2004).

2.5. Fases do Assédio Moral

Para Einarsen (1999), existem quatro fases contidas no assédio moral, sendo elas, um comportamento agressivo, *bullying*, estigmatização e trauma. Einarsen (1999) explica que numa primeira fase, aquando do comportamento agressivo, este se manifesta subtilmente contra uma ou mais pessoas num grupo de trabalho. A segunda fase, diz o autor, foca-se na evidência de que a vítima apresenta problemas em defender-se, quer como consequência de fatores psicológicos ou sociais já existentes, quer como consequência do *bullying* em si. Após algum tempo, esta situação acaba por estigmatizar a vítima, prefazendo assim a fase três. Por fim, entramos na fase quatro, em que a própria organização começa a ver a vítima como o problema, devido às ações propagadas pelo agressor.

Do ponto de vista de Leymann (1990), podemos dividir este processo em quatro fases:

1. Incidentes críticos: geralmente, segundo investigações realizadas, este fenómeno é desencadeado por um pequeno conflito que, posteriormente, assume uma dimensão cada vez maior. Por norma, esta fase é curta e rapidamente se transforma na segunda assim que os colegas e as chefias iniciam ações de estigmatização.
2. *Mobbing* e estigmatização: Muitas das ações de comunicação passíveis de ser observadas ocorrem no quotidiano. No entanto, como visto anteriormente, quando falamos num contexto de assédio moral, estas ações são sistemáticas e consistentes durante um longo período de tempo. A intenção de causar dano à vítima é, então, o denominador comum e a manipulação torna-se uma característica principal. Esta manipulação pode ocorrer com o objetivo de afetar diferentes partes da vida da vítima, sendo elas:
 - a. “A reputação da vítima (através de rumores, calúnias ou ridicularização);
 - b. Comunicação direcionada à vítima (por exemplo, esta é proibida de se expressar, ninguém fala com ela, criticismo contínuo e em frente a outras pessoas e olhares);
 - c. As circunstâncias sociais (a vítima é isolada e deixada de parte);
 - d. Impedimento da vítima realizar as suas tarefas (ou seja, não lhe é dado trabalho ou, quando é, são tarefas humilhantes e com o intuito de diminuir a pessoa);
 - e. Por fim, violências e ameaças.” (p.121)
3. Gestão de Recursos Humanos: toda a situação torna-se oficialmente um “caso” a partir do momento em que existe intervenção por parte da gestão. Durante esta fase, a vítima pode ser confrontada com sérias violações da justiça. A gestão tem por norma ouvir e aceitar os preconceitos dos colegas da vítima. Este é um dos resultados de toda a situação de assédio, no qual a pessoa em questão fica marcada. Geralmente, os restantes colegas assumem que

aquilo que está a causar o problema é a personalidade da vítima. Uma vez que a gestão de recursos humanos acaba por estar dependente da legislação do país em que se encontra, é complicado definir aquilo que constitui efetivamente uma violação da lei.

4. Expulsão: como é de conhecimento geral, é sabido em que circunstâncias sociais o trabalhador acaba quando é expulso da sua vida laboral. Nos países escandinavos, as situações que resultam em estigmatização são baixas por doença de longa duração, falta de produção e de trabalho apresentado, realocação para um posto de trabalho inferior com tarefas degradantes e, por fim, tratamento psiquiátrico.

Hirigoyen (1999, citada por Brito, 2018), divide o assédio moral enquanto processo em sete etapas:

1. “Recusa à comunicação direta: o conflito inicial decorre indiretamente, por meio de ações de desqualificação da vítima, de forma pouco clara, o que torna a defesa da mesma mais difícil;
2. Desqualificação: esta apresenta-se de forma subtil, dificultando a sua contestação, com linguagem não-verbal ou críticas *em tom de brincadeira*. A vítima questiona-se sobre a gravidade dos acontecimentos;
3. Descreditação: através a criação de mal-entendidos, insinuações, difamações, argumentos falsos, calúnias, que acabam por deixar a vítima com maiores dificuldades em defender-se e cada vez mais fragilizada, facilitando todo o processo do assédio moral;
4. Isolamento: ou seja, quebrar todas as ligações possíveis da vítima. Passa por situações como a vítima não ser convidada para reuniões, ser colocada num espaço isolado, é privada de informações, são-lhe retirados acessos privilegiados ao computador, tornando a vítima frágil e desprotegida;
5. Atormentar: a atribuição de tarefas degradantes e desnecessárias, objetivos impossíveis de atingir, tarefas fora do horário normal da vítima, prazos inatingíveis, entre outras;
6. Empurrar a vítima para cometer uma falta: desqualificar a pessoa em questão e, de seguida, critica-lo para utilizar isso como justificação para a despromoção. A vítima passar a ver-se negativamente deixando de acreditar nas próprias capacidades. Desta forma, a vítima pode, por vezes, tornar-se agressiva e o seu agressor pode aproveitar-se disso para justificar o seu comportamento;

7. Assédio sexual: apesar dos traços comuns entre assédio moral e sexual, estes são diferentes, ainda que se possa considerar o assédio sexual um passo para o assédio moral. Geralmente, as mulheres são a maioria das vítimas deste tipo de assédio, especialmente por parte de superiores hierárquicos que se aproveitam da sua posição para afirmar o poder que detém e objetificar a mulher. Este pode ser dividido em assédio de género (quando as mulheres são tratadas de forma diferenciada apenas pelo seu género), comportamento sedutor, chantagem, atenção sexual indesejada, imposição sexual e, por fim, o ataque sexual. Nesta situação, o assediador não aceita a recusa por parte da mulher e, se isso se suceder, parte para ações de agressão física e humilhação que podem vir a agravar-se com o tempo.” (pp.25-26).

Em qualquer situação de assédio moral, todas as pessoas envolvidas na questão podem ser consideradas agressoras, vítimas ou indivíduos que assistiram e não interferiram. Um indivíduo vítima de assédio moral padece de um dano e não uma doença, e isto constitui uma questão de saúde e segurança no trabalho, e não uma questão de saúde mental isolada (Duffy & Sperry, 2007)

2.6. Distinção entre Assédio Moral e outras situações

Nunes, Tolfo e Espinosa (2018) afirmam que um ato isolado não é considerado assédio moral, mas sim dano moral, ainda que possa causar dano ao trabalhador (Albanaes, *et al.*, 2017).

Diversos autores focam-se na distinção entre assédio moral e conflito e stresse, embora existam outras situações a diferenciar também, como más condições de trabalho, exigências profissionais e agressões verbais ou físicas ocasionais.

1. Stresse

Quando falamos em stresse, podemos defini-lo como “qualquer situação de tensão aguda ou crónica que produz uma mudança no comportamento físico e no estado emocional do indivíduo e uma resposta da adaptação psicofisiológica que pode ser negativa ou positiva no organismo. Tanto o agente que provoca o stresse como os seus efeitos sobre o indivíduo podem ser descritos como situações desagradáveis que provocam dor, sofrimento e desprazer.” (Molina, 1996, citado por Silva, 2012, p. 51).

Filho e Barros (2013) defendem que este é um estado de tensão que decorre devido a vários fatores, nomeadamente o medo face a novos desafios, neste caso, na esfera laboral. Os autores referem ainda que, geralmente, o estado em que a vítima se encontra devido ao stresse acaba por interferir com

a sua vida social. Embora não seja considerado assédio moral, este pode estar associado não só como consequência mas também como meio para o mesmo, sendo utilizado pelo agressor para assediar a vítima.

Avelino (2016) distingue os dois conceitos especificando que o stress não é direcionado especificamente a uma vítima, ou várias, podendo estes indivíduos ser afetados por ele ainda que não houvesse um objetivo de intimidar ou humilhar o trabalhador, estando sujeito, por exemplo, à capacidade de trabalho e de gestão dos próprios.

Uma diferença evidente entre stress e assédio moral é que, os sintomas que à partida possam parecer semelhantes, como o desgaste, a tensão, o sofrimento, quando associados ao stress podem ser resolvidas através do exercício físico e até mesmo com o simples descanso, coisa que dificilmente acontecerá numa situação de assédio moral (Silva C. , 2012). Silva (2012) foca ainda que, contrariamente ao assédio moral, o stress pode apresentar um lado positivo quando fator impulsionador do trabalho e motivação, no entanto, o seu lado oposto, com a sobrecarga excessiva de trabalho e pressão e, conseqüentemente, a perda de controlo, acabam por ter um impacto negativo do trabalhador (Hirigoyen, 2002c). Assim, vemos que o stress se pode dever a uma má gestão de recursos humanos, o que não é tão claro quando falamos em assédio moral.. A intenção implícita no assédio, ou seja, a existência de um propósito de infligir dano e magoar a vítima por parte do assediador de que a vítima acaba por se aperceber, tomando a consciência de que este é o seu papel, acaba por desencadear outras repercussões se instalam tornando a situação mais complicada de curar.

2. Conflito

Para Evert van de Vliert (1998, citado por Matthiesen & Einarsen, 2010) conflito define-se da seguinte forma: “Dois indivíduos, um indivíduo e um grupo, ou dois grupos, diz-se que estão em conflito quando pelo menos uma das partes sente que está a ser obstruída ou irritada pela outra” (p. 351). O autor explica ainda que existem vários aspetos a ter em conta nesta definição, nomeadamente a subjetividade, o facto da frustração poder ter origem cognitiva, afetiva ou ambas, a culpa da frustração ser atribuída à outra parte, a magnitude da frustração pode variar conforme o tempo decorre, a mesma não está necessariamente a par com um conflito específico relativamente à outra parte e, por fim, toda a situação pode ser unilateral quando apenas uma das partes se sente frustrada ou contribui para a frustração da outra.

Conflito pode ser definido ainda como uma divergência/discordância de interesses entre ambas as partes, que podem ser individuais ou grupais, ou seja, é a crença de que os objetivos das partes não

poderão ser atingidos simultaneamente (Pruitt & Rubin, 1986, citado por Matthiesen & Einarsen, 2010; Oliveira, 2018).

Uma característica comum do conflito são as chamadas de atenção explícitas e a oportunidade dos intervenientes se defenderem (Nunes, Tolfo, & Espinosa, 2018). Este fator acaba por evidenciar a diferença entre os conceitos pois o facto de haver esta oportunidade das partes de explicitarem o seu ponto de vista e poderem defender-se vai contra a falta de capacidade das vítimas de assédio moral se defenderem ou afirmarem. Ambas as partes são reconhecidas e ouvidas como parte da situação (Filho & Barros, 2013).

Alterações às tarefas do colaborador, ao seu posto ou às chefias podem dever-se a prioridades da organização e não prender-se com o objetivo de atingir um trabalhador propositadamente (Nunes, *et al.*, 2018).

O conflito sempre teve uma conotação negativa (Sobral & Capucho, 2019) e de que deveria ser evitado, no entanto, tem-se vindo a tentar dar ênfase ao fator positivo do mesmo (Guedes, 2003). Quando usado devidamente, o conflito acaba por evidenciar as adversidades, ter um carácter impulsionador e abre oportunidades para que todos tenham hipótese de se posicionar (Milenkovska, Markovska, & Nikolovski, 2017). A mudança e a criatividade são, também, favorecidas. Por sua vez, o assédio moral alimenta-se da falta de transparência e informações ocultas que não cabem neste conflito positivo (Guedes, 2003).

Ainda que o conflito possa ter início entre partes iguais, posteriormente uma destas poder ser forçada a passar para um cargo inferior, dificultando assim a sua defesa. Neste caso, para a tratar-se de assédio moral, uma vez que uma das partes tem como objetivo a destruição, o mal estar da outra (Einarsen, Matthiesen, & Mikkesen, 2000, citado em Matthiesen & Einarsen, 2010).

Em suma, enquanto o conflito se apresenta também com um lado positivo, o assédio moral é inteiramente destrutivo e deve ser evitado e excluído das organizações.

3. Más condições de trabalho

As más condições de trabalho, por si só, não podem ser consideradas assédio moral. Aquilo que as pode associar é a intenção com que o trabalhador é colocado sob essas mesmas condições (Brito, 2018). Por exemplo, colocar um trabalhador num espaço reduzido, com fraca iluminação, não é assédio moral a não ser que o mesmo tenha sido colocado nesse local com o intuito de o diminuir, humilhar, mal tratar (Hirigoyen, 2002b). Outro exemplo é a retirada de instrumentos essenciais de trabalho como computador, secretária, telefone, ou até isolar a pessoa dos restantes colegas.

4. Exigências profissionais

Quando falamos em assédio moral e exigências profissionais, não podemos deixar que estas sejam confundidas. As transferências ou mudanças de gestão, avaliações, críticas ou solicitações não são consideradas assédio moral, a não ser que comportem em si um propósito de humilhação e controlo. Assim, o contrato de trabalho, por normal, explicita aquelas que são as tarefas e as mudanças a que poderá estar sujeito o trabalhador quando o assina, bem como os objetivos inerentes à sua função (Hirigoyen, 2002a; Filho & Barros, 2013).

5. Agressões verbais ou físicas ocasionais

Como visto anteriormente, ainda que inaceitáveis, agressões ocasionais, de carácter físico ou verbal, não constituem assédio moral. Para que assim fosse, era necessário um prolongamento no tempo destas ações repetitivas (Hirigoyen, 2002a). Estas podem apresentar-se de forma impulsiva ou que leva a crer que não foi premeditada, não prefazendo, assim, assédio moral. Quando nos deparamos com esse fenómeno, a vítima sofre diversas humilhações que acabam por impossibilitar a sua defesa.

Ainda assim, a situação deve ser avaliada como um todo e não ações singulares pois o acumular de diferentes comportamentos abusivos isolados constitui, sim, assédio moral (Marta & Morais, 2019).

2.7. Consequências do Assédio Moral

Quando se fala nas consequências do assédio moral, não se pode focar apenas as da vítima. Todo o contexto em que esta situação se sucede acaba por sofrer um prejuízo, tanto a nível social, como organizacional e até para o assediador.

1. Consequências para a vítima

As pessoas reagem de forma diferente às situações a que são expostas. O historial da vítima, a sua personalidade, a sua autoestima, autoconfiança e o contexto social em que está inserido. Todos influenciam a forma como a pessoa pode reagir ao mesmo acontecimento (Matthiesen & Einarsen, 2010; Eriksen, Hogh, & Hanse, 2016; Bashir & Hanif, 2019; Alves & Neto, 2019). A título de exemplo, Hogh, Mikkelsen e Hansen (2011) afirmam que enquanto umas vítimas podem apresentar níveis moderados de stresse, outras podem desenvolver sintomas severos como depressão ou Transtorno de Stresse Pós-Traumático.

Quando o assédio é ainda recente, os sintomas apresentados são semelhantes aos do stresse. Sendo eles o cansaço, o nervosismo, as dores na coluna, enxaquecas e distúrbios do sono. No entanto,

quando associados ao assédio moral, podem acrescentar-se a esta lista a humilhação, o sentimento de impotência e a sensação de anormalidade perante a situação.

Numa fase inicial, existe a possibilidade de recuperação caso a vítima seja afastada do agressor ou na eventualidade deste pedir desculpa pelos seus atos (Hirigoyen, 2002b). Por outro lado, a autora afirma que se esta situação se prolongar, a vítima poderá começar a apresentar outros sintomas como tristeza, apatia, sentimento de culpa e até mesmo desinteresse relativamente aos seus próprios valores.

A destruição da identidade e a alteração do temperamento da vítima por um longo período de tempo são outras possíveis consequências do assédio moral. As agressões a que o indivíduo está sujeito podem acentuar ou alterar traços de personalidade já existentes ou, até, levar a que este desenvolva distúrbios psiquiátricos, uma vez que a identidade pessoal não é definitiva e está em constante desenvolvimento (Hirigoyen, 2002b).

Park e Ono (2017) concluíram que existe um efeito direto negativo entre o assédio moral e a saúde. As vítimas são colocadas numa posição na qual não se conseguem defender ou controlar e, esta falta de controlo, a longo prazo, conduz a um estado de fadiga, entre outros sintomas físicos. Os autores afirmam, então, que o aumento do envolvimento do indivíduo com o trabalho, diminui os problemas de saúde.

De acordo com Okechukwo, Souza, Davis e Castro (2014), o stresse é o caminho direto para que os trabalhadores desenvolvam problemas de saúde. Segundo a teoria “stressor-stressstrain” de Lazarus e Folkman (1984), estes problemas surgem quando as expectativas são percebidas como stressantes e excedem a capacidade do trabalhador de lidar com a situação. O assédio moral pode, então, surgir como um fator gerador de stresse provocando, deste modo, respostas a nível psicológico e/ou fisiológico (Okechukwo, *et al.*, 2014). Os mesmos autores afirmam, ainda, que a injustiça no local de trabalho está diretamente associada a três tipos de consequências, sendo elas, a nível de saúde psicológica e física, a nível comportamental e em relação aos resultados do seu trabalho. No que remete para a saúde psicológica e física, é possível concluir, através de diversas investigações, a evidência entre os sintomas e diagnóstico de TSPT e o *bullying* no local de trabalho (Bjorkqvist, Osterman, & Hjelt-Back, 1994; Leymann & Gustafsson, 1996; Mikkelsen & Einarsen, 2002; Matthiesen & Einarsen, 2004). Os sintomas deste transtorno podem apresentar-se através de níveis altos de insónia, ansiedade, depressão e agressão, melancólica, apatia, falta de concentração e fobia social (Bjorkqvist, Osterman, & Hjelt-Back, 1994). Scott e Stradling (1994) defendem que é possível existir sintomatologia de TSPT, mesmo não havendo um trauma agudo isolado. Einarsen e Mikkelsen (2003) acrescentam ainda que, ainda que o

assédio moral não seja uma ameaça vital, é algo que afeta a vida social e a personalidade da vítima, levando assim a que esta desenvolva TSPT.

Os sintomas de depressão e o *distress* emocional e mental são duas das consequências mais comuns do assédio moral (Einarsen & Mikkelsen, 2003). Segundo Leyman e Gustafsson (1996), vítimas de depressão e ansiedade podem apresentar sintomas comuns aos das vítimas do *bullying*, por exemplo, hipervigilância, dificuldades de concentração, irritabilidade e distúrbios do sono.

Perturbações do sono como insónia, dificuldade em adormecer e manter o sono, não descansar são, também, como anteriormente referidas, consequências do assédio moral no local de trabalho. Como resultado destas, dá-se um aumento da fadiga e irritabilidade, diminuição da atividade e do bem-estar, que podem levar ao desenvolvimento de doenças cardíacas, mentais e à *diabetes mellitus* (Antunes, 2017; Mikkelsen, Hansen, Persson, Byrgesen, & Hogh, 2020).

A nível comportamental (Okechukwo, *et al.*, 2014), as vítimas de assédio moral no local de trabalho podem, por vezes, apresentar um comportamento que é, erradamente, diagnosticado como paranóia, uma vez que podem reviver através de memórias e pensamentos aquilo pelo que passaram, fazendo com que essas ideias estejam permanentemente nas suas mentes, provocando pensamentos de vingança e colocando-os em constante alerta (Leymann, 1986, 1992; Einarsen & Hellesoy, 1998).

O isolamento social é outro problema resultante do assédio moral. A vítima vê a sua posição e influência na organização destruída (Khoo, 2010), acabando por se afastar dos amigos e colegas (Teixeira, *et al.*, 2011) e, conseqüentemente, fica ostracizado e isolado (Duffy & Sperry, 2007). Os próprios colegas afastam-se com receio de sofrer represálias por associação. O trabalhador experiencia sentimentos de dúvida em relação a si próprio, pondo em questão as suas habilidade, vergonha, humilhação e desespero (Khoo, 2010). Estes comportamentos acabam por levar ao absentismo e à negligência (Marta & Morais, 2019).

É igualmente comum que exista, posteriormente, uma repercussão dos ataques vividos na esfera familiar. A vítima acaba por se alienar causando assim problemas de comunicação, de intimidade, parentalidade e a nível de gestão familiar, mais concretamente na questão financeira uma vez que o possível afastamento do posto de trabalho pode causar ainda mais stresse, vergonha e humilhação por não ter capacidade de providenciar o mesmo de outrora (Duffy & Sperry, 2007).

Focando as consequências a nível de desempenho (Okechukwo, *et al.*, 2014), estas podem apresentar-se na forma de diversos sintomas como absentismo, *burnout* e demissão ou intenção de se demitir (Gardner & Johnson, 2001).

O culminar da frustração face à situação, o sentimento de incompreensão e impotência, o isolamento, todos os ataques, diretos ou indiretos, de que este trabalhador é vítima, levam a que este se torne agressivo e frustrado podendo levar mesmo ao suicídio, nos casos mais graves (Leach, Poyser, & Butterworth, 2017; Nielsen, Nielsen, Notelaers, & Einarsen, 2015). Após desenvolver uma investigação, Leymann (1990) concluiu que, no início da década de 90, 10%-15% dos indivíduos que se suicidaram na Suécia tinham um historial relacionado com o assédio moral.

2. Consequências para o assediador

Para que exista um bom ambiente, com boas relações entre os trabalhadores e com ordem, as organizações devem valer-se do poder de impor consequências àqueles que não cumprirem as regras legais e contratuais estabelecidas, aplicando, assim, sanções, àqueles que apresentarem condutas ilícitas, nomeadamente, dentro daquilo que prefaz o assédio moral (Alkimin, 2008). Desta forma, ao punir um assediador, estar-se-á a prevenir que estes comportamentos se continuem a suceder dentro daquela organização, fazendo, assim, com que o número de vítimas diminua e o ambiente organizacional melhore.

3. Consequências para a organização

Por norma, toda a organização acaba por ser afetada quando ocorre uma situação de assédio moral, provocando, não só a diminuição da produtividade da vítima mas também dos restantes trabalhadores (Hoel, Einarsen, & Cooper, 2003; Antunes, 2017)

A nível económico e jurídico existem também possíveis consequências. A questão económica prende-se com a diminuição da produtividade, não só da vítima como dos colegas, o aumento do absentismo e dos pedidos de baixa por doença, bem como reformas antecipadas (Antunes, 2017). Leymann (1990) realça, ainda, os custos de manter um trabalhador em funções sem que ele esteja efetivamente a exercer-las. Os processos judiciais apresentam-se também como um gasto, entrando, também, na parte jurídica, não só pelos custos do processo em si, mas também pelas indemnizações (Freitas, 2007). Ao desenvolver-se um caso de assédio moral dentro de uma organização, também esta, como o próprio agressor, é culpada (Kaled, 2019). A boa imagem deste empregador passa a ficar denegrida podendo originar uma maior rotatividade de mão-de-obra (Araújo, *et al.*, 2015).

2.8. Mecanismos de defesa para lidar com o Assédio Moral

Face às agressões vividas, as vítimas vêem-se obrigadas a reagir e a lidar com o assédio a que estão a ser submetidas. Aquino e Thau (2009) sugerem que as vítimas lidam com a situação através de duas estratégias, ou focadas no problema, ou focadas nas emoções. Quando se referem às estratégias focadas no problema, estão a referir-se a tomar ações diretas, procurar vingança ou o apoio de outros ou até mesmo enfrentar o agressor. Por sua vez, as estratégias focadas nas emoções, baseiam-se no abuso de substâncias, por exemplo, álcool ou antidepressivos, humor, suprimir os seus sentimentos e até mesmo perdoar.

Rayner, Hoel e Cooper (2002) realizaram um estudo através do qual concluíram que 47% das vítimas discutiu a situação com colegas, 38% com amigos e família e apenas um terço dos participantes confrontaram o seu agressor. Acrescentam ainda que a grande maioria das vítimas afirma que não apresentou uma queixa formal, quer ao seu superior, quer à organização em si. As vítimas focam ainda que não viram resultados nas estratégias pelas quais optaram ou que a situação chegou até a piorar.

Por norma, as vítimas experimentam uma estratégia após a outra até encontrarem aquela que melhor funciona na sua situação (Niedl, 1996). Zapf e Gross (2001) questionaram vítimas de assédio moral sobre qual o mecanismo de defesa que aconselhavam a alguém na mesma situação e, a resposta mais comum, era para saírem da organização.

Nielsen, Mikkelsen, Persson e Einarsen (2020) afirmam que os estudos existentes apontam para as oportunidades limitadas das vítimas lidarem com a situação sozinhas.

No caso do ensino, Blase, Blase e Du (2008), de acordo com o resultado de um inquérito, concluem que o mecanismo usado pelos professores para lidar com este problema passa essencialmente por discutir a situação com colegas ou familiares (ASTI, 2008, citado por Fahie & Devine, 2014).

2.9. Prevenção do Assédio Moral

Antes de resolver um problema, devemos tentar preveni-lo. Não é diferente com o assédio moral. É relevante que os trabalhadores tenham a noção das consequências e da gravidade destes atos, não só para a vítima, mas no ambiente laboral como um todo, pois a situação pode reverter-se futuramente (Guedes, 2003).

Mathies (2018) afirma que ao ser detetada uma situação de assédio moral, o agressor deve ser localizado e devem ser-lhe aplicadas as correções necessárias, quer sejam estas através do afastamento

imediatamente por justa causa, quer por sanções disciplinares. É importante que tal aconteça para que não seja estimulado este tipo de práticas (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2002).

Em 2008, Srabstein *et al.* (2008) desenvolveram um sistema de prevenção do *bullying* dividido em três tipos de prevenção, com base numa revisão sistemática de intervenções realizadas em escolas que envolveram uma multidisciplinaridade e toda a comunidade escolar.

1. Iniciam pela prevenção primária que assenta em implicar todos os esforços possíveis para prevenir que o *bullying* se suceda. Aqui deve incluir-se a promoção da educação para as consequências destes atos, para a necessidade de denunciar e como lidar com a situação; deve, ainda, esclarecer-se a definição de *bullying* incluindo uma lista das ações implícitas neste, quer sejam ataques físicos, verbais ou relacionais (Meglich-Sespico, Faley, & Knapp, 2007); devem ser desfeitos quaisquer mitos; o recurso aos media, estudos e à própria internet devem ser usados para a prevenção; salientar a questão da ética e dos direitos humanos, assim como a proteção da saúde e segurança pública através de uma política de tolerância zero que deve ser instituída nas políticas escolares, atividades de tempos livres, campos de férias, atividades religiosas, desportivas ou de jovens e locais de trabalho; atos de *bullying* entre familiares, por exemplo, irmãos, não devem ser vistos como uma situação normal; por fim, promover a saúde física e emocional, através do desenvolvimento de programas que fomentem o respeito mútuo, a sensibilidade e apoio e a tolerância para a diversidade.
2. A prevenção secundária foca-se na identificação de incidentes de *bullying* e na intervenção para que estes não voltem a ocorrer, nem a emergência de consequências a nível de saúde, segurança ou educação. Para que estes objetivos sejam atingidos, deve haver uma maior monitorização por parte da comunidade escolar, pais e supervisores, inclusive devem questionar as crianças e jovens regularmente se estão a ver vítimas de algum tipo de assédio, físico, verbal ou emocional, ou se os estão a fazer a outros; a deteção médica é, também, importante, na medida em que a cada emergência ou consulta de rotina, os profissionais de saúde atendam às preocupações e sintomas de *bullying*, não só nas escolas mas também fora, em crianças e adultos,. Deve questionar-se se foram vítimas em alguma situação e, caso a resposta seja positiva, avaliar a frequência, o local e as consequências a nível de saúde, bem como se o incidente já foi reportado e se algo foi feito para prevenir que volte a acontecer; denunciar deve ser parte da atitude de uma comunidade consciencializada, tornando a deteção um fator-chave

para preservar o bem estar da mesma. Este ato não deve ser visto como um meio de perpetuar as mesmas consequências da vítima no agressor, mas sim mudar a cultura, assim como não deve haver ameaças ou retaliação face à vítima (Barreto, 2004); após haver um alerta sobre uma situação de *bullying*, deve reunir-se com a vítima e o agressor separadamente para avaliar a experiência de cada um, caso algum deles apresente consequências associadas ao assédio, devem ser indicadas para intervenção psiquiátrica. Aconselhamento individual e grupal pode ser um meio de consciencializar o agressor para os danos que está a causar. Deve ser utilizado reforço positivo ao invés de medidas disciplinares, uma vez que o agressor pode ele próprio ter sido vítima anteriormente. Posteriormente, deve haver um processo de justiça, pedindo desculpa à vítima e estabelecendo uma boa relação futura. O papel dos colegas é importante para minimizar o isolamento e as consequências no geral, tendo em atenção que estes não sofram, posteriormente, retaliações.

3. Por último, a prevenção terciária consiste na intervenção médica para prevenir a reocorrência do *bullying* que não conseguiram através de estratégias realizadas pela escola ou organização. Assim, deve ser realizada uma avaliação geral; deve haver uma intervenção ao nível do tratamento da saúde mental; e, por fim, deve haver uma monitorização constante para prevenir suicídios ou homicídios, atos de assédio e/ou exposição a novos tipos de *bullying*.

É da responsabilidade do empregador assegurar um local e ambiente de trabalho saudável e seguro aos seus trabalhadores, respeitando os direitos e a dignidade humana (Khoo, 2010; Teixeira, Munck, & Reis, 2011).

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013) apresenta uma lista de medidas que podem ser eficazes na prevenção e combate ao assédio moral. Salienta, então, a produção de documentos que explicitem a proibição e a não tolerância face a estes atos (Becton, Gilstrap, & Forsyth, 2016), a disponibilização regular de informação a todas as categorias profissionais, a realização de ações de formação sobre o assédio moral e a sua prevenção, chefias incluídas, a explicitação do que é o assédio e de quais as suas sanções e consequências, a identificação de um local e modo para as vítimas procurarem ajuda, a criação de procedimentos formais de queixa, possivelmente, através de uma linha anónima, o envolvimento de serviços de segurança, quer internos, quer externos, e, por fim, a garantia de confidencialidade.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2002), as medidas de prevenção devem ser atempadas para que o ambiente de trabalho não seja prejudicado e se torne destrutivo (Khoo, 2010). As entidades patronais não devem, por isso, aguardar que existam queixas por parte dos seus trabalhadores. Assim, é possível melhorar o ambiente psicossocial do trabalho através do desenvolvimento de um estilo de liderança empresarial e evitar a falta de clareza aquando da especificação de funções e tarefas. No que se refere ao combate ao assédio moral, deve existir uma sensibilização para o problema (Khoo, 2010; Hogh, Mikkelsen, & Hans, 2011), investigação da dimensão e natureza do mesmo e difusão das normas e valores organizacionais eficazes, a todos os níveis, quer através de manuais do trabalhador, quer à base de reuniões e boletins informativos.

2.10. Enquadramento legal do Assédio Moral no trabalho

Pelo exposto ao longo deste trabalho, pode constatar-se que o assédio moral é um problema que, apesar de existir desde sempre, vem a ser estudado mais afincamente nas últimas quatro décadas (Leymann, 1990; Vartia, 1996; Einarsen & Raknes, 1997; Davenport, Schwartz, & Elliot, 1999). Este interesse demonstrado por parte da comunidade científica aumentou a credibilidade e sensibilização e fez com que o assédio fosse considerado como um grave problema organizacional (Araújo, McIntyre, & McIntyre, 2015; Tolfo, Nunes, & Fabro, 2015; Bashir & Hanif, 2019; Einarsen S. V., Hoel, Zapf, & Cooper, 2019).

2.10.1. Geral

Em Portugal, o assédio está previsto na lei, sendo proibido no art.29º no seu n.º1 e definido no seu n.º2, como “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 objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador”³. Em 2017 foi reforçada a legislação para a prevenção da prática de assédio, através da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto⁴. Deste modo, quando este se constata, é conferido à vítima o direito a indemnização, como explícito no n.º4 do mesmo artigo, remetendo para o disposto no art. 28º. Pelo exposto no n.º5, esta prática constitui

³ *Decreto Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro da Assembleia da República*. Diário da República, 1.ª série, n.º169/2019, p. 141. Retrieved 22 janeiro 2020 from www.dre.pt.

⁴ *Decreto Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto da Assembleia da República*. Diário da República, 1.ª série, n.º157, p. 4715. Retrieved 22 de janeiro 2020 from www.dre.pt.

contraordenação muito grave e não pode, de acordo com o n.º6, levar a sanções disciplinares ao denunciante ou às testemunhas indicadas pelo mesmo, a menos que estes atuem com dolo.

No entanto, a legislação que suporta os casos de assédio moral pode encontrar-se um pouco dispersa entre o Código de Trabalho e o Código Civil.

Existe uma grande dificuldade em provar o assédio moral, especialmente por, muitas vezes, estar associado a atos comuns que se tornam danosos devido à sua regularidade, bem como a ações discriminatórias não justificadas. Podemos ler no n.º5 do art.25º do Código de Trabalho que “Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação”⁵.

Numa fase em que o empregador pode, ainda, evitar ou tentar resolver uma situação deste tipo, pode ser invocado o art.120º do Código de Trabalho, que permite a mobilidade do trabalhador, prevendo que “O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.”⁶; bem como o art.194º no seu n.º1 que permite ao empregador “transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente” especificando na alínea b) “Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.”⁷; por fim, e já numa resolução final do problema, pode ainda fazer valor o art.351º que define a justa causa por despedimento, explicitando no seu n.º2 as causas possíveis face aos comportamentos do trabalhador, focando, então, a alínea c) que refere à “Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa”, a alínea h) que foca a “Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho” e, finalmente, a alínea i) referente à “Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes”. Para sustentar o despedimento por justa causa, o empregador deve, então, comunicar, por escrito, ao empregador, através de uma nota de culpa, a intenção de proceder ao seu despedimento, como mencionado no art. 353º, no seu n.º1⁸. Esta ação permite a suspensão preventiva do trabalhador quando a “presença do trabalhador na empresa se mostrar inconveniente,

⁵ *Decreto Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro da Assembleia da República*. Diário da República, 1.ª série, n.º169/2019, p. 11. Retrieved 22 janeiro 2020 from www.dre.pt.

⁶ *Decreto Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro da Assembleia da República*. Diário da República, 1.ª série, n.º169/2019, p. 36. Retrieved 22 janeiro 2020 from www.dre.pt.

⁷ *Decreto Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro da Assembleia da República*. Diário da República, 1.ª série, n.º169/2019, p. 56. Retrieved 22 janeiro 2020 from www.dre.pt.

⁸ *Decreto Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro da Assembleia da República*. Diário da República, 1.ª série, n.º169/2019, p. 97. Retrieved 22 janeiro 2020 from www.dre.pt.

mantendo o pagamento da retribuição”. Esta suspensão pode ser “determinada nos 30 dias anteriores à notificação” caso ainda não tenha sido possível a elaboração da nota de culpa por falta de averiguação de factos imputáveis ao trabalhador cuja presença na empresa é inconveniente “nomeadamente para a averiguação de tais factos”, explicitado no art. 354º no seu n.º1 e 2º. Quando é o trabalhador a expressar a vontade de sair da organização, apoiar-se-á no art. 394º, baseando-se da alínea f) do n.º2 que foca a “Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante”¹⁰.

À parte da legislação em vigor, existem entidades cujo propósito é controlar, regular e apoiar as medidas de igualdade na área laboral. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego foi criada em 1979 como um mecanismo nacional que visa a não discriminação e igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. Os seus principais objetivos consistem, como anteriormente referido, na igualdade e não discriminação entre géneros no mundo laboral, na proteção da parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Existem três áreas de atividade na CITE, sendo elas a área da gestão, coordenação e documentação, a área jurídica e a área de projetos, formação e internacional. Faz parte da responsabilidade da área jurídica a apreciação da legalidade no que remete para a igualdade e não discriminação, bem como a promoção do diálogo sobre a igualdade de género. Cabe ainda a esta área dar apoio e assessoria jurídica à Comissão, assim como assume uma ligação jurídica à Autoridade para as Condições de Trabalho (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, s/d a). A CITE age na emissão de pareceres e análises de queixas; informação e apoio jurídico; assistência às vítimas de discriminação; faz, ainda, recomendações aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da administração pública; promove o diálogo e os estudos sobre a igualdade de género; e, por fim, coopera a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, s/d b).

Existe, ainda, a Autoridade para as Condições de Trabalho que “é um serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através d controlo do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os sectores de atividade públicos ou privados” (Autoridade para as Condições do Trabalho, s/d b). Esta tem a missão de “Fiscalização do cumprimento das normas em

⁹ *Decreto Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro da Assembleia da República*. Diário da República, 1.ª série, n.º169/2019, p. 98. Retrieved 22 janeiro 2020 from www.dre.pt.

¹⁰ *Decreto Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro da Assembleia da República*. Diário da República, 1.ª série, n.º169/2019, p. 109. Retrieved 22 janeiro 2020 from www.dre.pt.

matéria laboral; Promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais; Controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho” (Autoridade para as Condições do Trabalho, s/d a). Assegura, ainda, o procedimento das contra-ordenações laborais, o exercício de competências relativamente ao trabalho de estrangeiros, ajuda a prevenir e combater o trabalho infantil e promove, controla e fiscaliza o cumprimento da lei no que respeita à saúde e segurança no trabalho (Autoridade para as Condições do Trabalho, s/d a).

2.10.2. No ensino

No que remete ao enquadramento legal específico do ensino, os diretores, enquanto autoridade máxima dentro do agrupamento, têm de se basear nos deveres não só dos seus funcionários mas, no caso do agressor ser um aluno, também nos deveres do mesmo. Assim, acabam por articular a legislação em vigor, tanto de uma parte, como da outra, ficando apenas condicionados no que respeita aos pais ou encarregados de educação que, na eventualidade de serem estes os agressores, tem de ser formalizada uma queixa junto das autoridades competentes, não podem ser punidos na instituição de ensino.

No art.º 73º da Lei Geral em Funções Públicas¹¹ estão especificados os deveres do trabalhador público que são complementados com os deveres profissionais descritos no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, onde se foca no capítulo II, art.º 10º, n.º 2, alínea “b) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, em especial entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente”¹².

No capítulo III, secção II, da lei n.º51 de 2012, encontra-se o art.º 10º que especifica os deveres do aluno, no qual se pode ler, nas alíneas “f) Respeitar a autoridade e as intruções dos professores e do pessoal não docente”, “i) Respeitar a integridade física e psicológica de todos os membros da comunidade educativa, não praticando quaisquer atos designadamente violentos, independentemente do local ou meios utilizados, que atentem contra a integridade física, moral ou patrimonial dos professores, pessoal não docente e alunos” e “t) Não difundir, na escola ou fora dela, nomeadamente via Internet ou através de outros meios de comunicação, sons ou imagens captados nos momentos letivos e não letivos, sem autorização do diretor da escola”¹³. Pode ler-se, posteriormente, no art.º22º, secção I do IV capítulo, que “a violação pelo aluno de algum dos deveres previstos no artigo 10º ou no regulamento

¹¹ *Decreto Lei n.º 35/2014 de 20 de junho da Assembleia da República*. Diário da República, 1ª série, n.º 117. Retrieved 22 janeiro 2020 from www.dre.pt.

¹² *Decreto Lei n.º139-A/90 de 28 de abril do Ministério da Educação*. Diário da República, 1ª série, n.º 98, p.2040(5). Retrieved 31 janeiro 2020 from www.dre.pt.

¹³ *Decreto Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro da Assembleia da República*. Diário da República, 1ª série, n.º172, p. 5105. Retrieved 30 janeiro 2020 from www.dre.pt.

interno da escola, de forma reiterada e ou em termos que se revelm perturbadores do funcionamento normal das atividades da escola ou das relações no âmbito da comunidade educativa, constitui infração disciplinar passível da aplicação de medida corretiva ou medida disciplinar sancionatória”¹⁴. Deste modo, e como previsto no n.º 1 do art.º 30¹⁵, a aplicação de medidas disciplinares sancionatórias descritas nas alíneas c), d) e e) do n.º2 do art.º 28¹⁶, exigem a instauração de um procedimento disciplinar por parte do diretor. Este deve, então, de acordo com o n.º2 do artº 30º, emitir “o despacho instaurador e de nomeação do instrutor, devendo este ser um professor da escola, e notifica os pais ou encarregador de educação do aluno menor”. Após avaliação do instrutor e proposta a medida disciplinar aplicável, “no caso da medida disciplinar sancionatória proposta ser a transferência de escola ou de expulsão da escola, a mesma é comunicada para decisão ao diretor-geral da educação”.

No art.º37º, que remete à salvaguarda da convivência escolar, pode-se ler-se no n.º1 que “qualquer professor ou aluno da turma contra quem outro aluno tenha praticado ato de agressão moral ou física, do qual tenha resultado a aplicação efetiva de medida disciplinar sancionatória de suspensão de escola por período superior a oito dias úteis, pode requerer ao diretor a transferência do aluno em causa para turma à qual não leciona ou não pertença, quando o regresso daquele à turma de origem possa provocar grave constrangimento aos ofendidos e perturbações da convivência escolar”¹⁷.

Os pais ou encarregados de educação têm, também, os seu deveres. No art.º 43º é especificada a responsabilidade dos mesmos, explícita no n.º2, do qual se realça a alínea “f) Reconhecer e respeitar a autoridade dos professores no exercício da sua profissão e incutir nos seus filhos ou educandos o dever de respeito para com os professores, o pessoal não docente e os colegas da escola, contribuindo para a preservação da disciplina e harmonia da comunidade educativa; g) Contribuir para o correto apuramento dos factos em procedimento de índole disciplinar instaurado ao seu educando, participando nos atos e procedimentos para os quais foi notificado e, sendo aplicada esta medida corretiva ou medida sancionatória, diligenciar para que a mesma prossiga os objetivos de reforço da sua formação cívica, do desenvolvimento equilibrado da sua personalidade, da sua capacidade de se relacionar com os outros, da sua plena integração na comunidade educativa e do seu sentido de responsabilidade; h) Contribuir para a preservação da segurança e integridade física e psicológica de todos os que participam na vida

¹⁴ Decreto Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro da Assembleia da República. Diário da República, 1ª série, n.º172, p. 5109. Retrieved 30 janeiro 2020 from www.dre.pt.

¹⁵ Decreto Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro da Assembleia da República. Diário da República, 1ª série, n.º172, p. 5112. Retrieved 30 janeiro 2020 from www.dre.pt.

¹⁶ Decreto Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro da Assembleia da República. Diário da República, 1ª série, n.º172, p. 5111. Retrieved 30 janeiro 2020 from www.dre.pt.

¹⁷ Decreto Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro da Assembleia da República. Diário da República, 1ª série, n.º172, p. 5114. Retrieved 30 janeiro 2020 from www.dre.pt.

da escola”¹⁸. O incumprimento destes deveres, “de forma consciente e reiterada, implica a respetiva responsabilização nos termos da lei e do presente Estatuto”, como explicito no art.º 44º (Decreto Lei nº51/2012 de 5 de setembro da Assembleia da República, 2012).

2.11. Assédio Moral no ensino

O grupo social de trabalho é, à exceção da família, o mais importante na vida individual adulta (Bjorkqvist, Osterman, & Hjelt-Back, 1994).

Reis, Carvalho, Araújo, Porto e Neto (2005) afirmam que a carreira docente se revela como uma das mais expostas a ambientes conflituosos e que apresenta uma alta exigência de trabalho, não só pela sua exigência fora do local e horário de trabalho, mas também pelos problemas com alunos que vão desde a pressão do tempo, às ameaças.

Diversos estudos foram conduzidos relativamente ao assédio moral no ensino, quer com o intuito de perceber as suas consequências, a sua dimensão ou o que influencia o desenvolvimento destas práticas.

Cemaloglu (2011) procurou relacionar os estilos de liderança dos diretores em escolas primárias com a saúde organizacional e o *bullying*. O autor concluiu que este é, de facto, um fator determinante, sugerindo, que quando os diretores apresentam uma liderança com características transformacionais, a saúde organizacional é melhor e existem menos evidências de *bullying*. Ainda assim, os estilos de liderança não são exclusivos continuamente, sendo adaptados à situação, ao ambiente e ao evento. Ainda assim, é concluído que, quanto mais atos de liderança transformacional, menor o nível de *bullying* direcionado aos professores. Por fim, o autor afirma que ações positivas por parte dos diretores, como motivação, comunicação eficiente, resolução de problemas, resultam numa saúde organizacional positiva, no setor do ensino, prevenindo desta forma o *bullying*.

Astrauskaite, Perminas e Kern (2010), por sua vez, optaram por relacionar o assédio entre pares, a exaustão emocional e a baixa por doença dos docentes. Os autores concluem que uma maior exaustão emocional está relacionada com quatro aspetos do assédio, sendo eles perturbação/interrupção, humilhação, alienação e indignidade. Outra relação evidenciada foi o aumento da exaustão emocional devido a ter-se assistido a situações de colegas a serem vítimas de assédio moral.

Um estudo realizado na Lituânia (Bernotaite & Malinauskiene, 2017) concluiu, uma vez mais, que a apresentação de *distress* psicológico é superior em docentes vítimas de *bullying*, comparando com

¹⁸ Decreto Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro da Assembleia da República. Diário da República, 1ª série, n.º172, p. 5116. Retrieved 30 janeiro 2020 from www.dre.pt.

colegas que não o vivenciaram. A maior percentagem de abusos tem origem nos alunos, seguida pelos pares e, por último, nos superiores, bem como em presenciar estas situações, ainda que não sendo a vítima direta. A crescente presença das tecnologias de informação através, por exemplo, das redes sociais, acabam por facilitar ao aluno as ofensas a colegas e professores (Martins & Alves, 2019).

O artigo que mais se assemelha a esta investigação é da autoria de Fahie e Devine (2014) e procura perceber o impacto do *bullying* nas suas vítimas, tendo, para isso, entrevistado 24 professores e diretores do ensino primário.

Os autores agregaram os resultados em quatro dimensões, baseando-se em Namie e Namie (2003), sendo elas físicas, psicológicas, sociais e económicas.

1. A nível físico, foram identificadas, em concordância com as consequências mencionadas anteriormente, os distúrbios do sono, dores de cabeça, náuseas, perda/aumento de peso e problemas gastrointestinais (Okechukwo, Souza, Davis, & Castro, 2014; Antunes, 2017; Park & Ono, 2017).
2. No que se refere aos efeitos psicológicos, começam por referir a ansiedade e a paranóia (Bjorkqvist, Osterman, & Hjelt-Back, 1994). Os efeitos são evidenciados de maneira diferente em cada indivíduo, porém, o sentimento de impotência acaba por desumanizar estas vítimas (Bernotaite & Malinauskiene, 2017) levando algumas delas a considerar o suicídio como uma opção válida para terminar o seu sofrimento (Hogh, Mikkelsen, & Hans, 2011). A sua identidade é alterada, deixando de ser o que foram outrora para se tornarem pessoas vulneráveis e isoladas, muitas vezes por iniciativa própria como mecanismo de proteção (Hirigoyen, 2002b). Dois participantes desta investigação acabaram por deixar o seu emprego. Isto manifestou-se a nível psicológico através da raiva e arrependimento, uma vez que esta profissão fazia parte da sua identidade e estes sentiram-se na obrigação de a abandonar, sentindo-se um falhanço e incapazes.
3. Quando se foca nas consequências a nível social, a que foi maioritariamente identificada foi a exclusão por parte do grupo dominante, sendo as vítimas identificadas como “outros”, traduzindo uma ideia de inferioridade (Teixeira, Munck, & Reis, 2011). Este isolamento acaba por se manifestar, também, na omissão de informação e, por conseguinte, a exclusão das tomadas de decisão. Outra forma de perpetuar este afastamento da comunidade parte do preconceito criado sobre a vítima (Marta & Morais, 2019), especialmente para novos colegas que, desde início, são influenciados na perceção que têm sobre esta pessoa (Khoo, 2010).

4. Por fim, a questão económica prende-se essencialmente com a questão da carreira, não só a nível de progressão, mas também na procura de um novo local de trabalho ou, até, uma mudança na área de habitação. A reforma antecipada faz, também, parte das soluções que estas vítimas encontraram, traduzindo-se numa perda de rendimento, assim como as baixas por doença (Duffy & Sperry, 2007). Por outro lado, nem todos têm a possibilidade de sair daquele local, vendo-se obrigados a lidar com a situação, quer por compromissos financeiros, quer familiares, o que se traduz em frustração. O bem-estar económico destas pessoas passa para segundo plano dado o desespero para cortar a interação com o agressor (Gardner & Johnson, 2001).

Assim, Fahie e Devine (2014) concluem que as relações entre trabalhadores se deterioram traduzindo-se negativamente no próprio ensino dos docentes, não só a nível curricular mas também enquanto exemplo de cidadania para os alunos (Moraes, Pinto, & Câmara, 2018; Martins & Alves, 2019).

As difamações, exclusões e críticas em público são de extrema importância para a perceção do assédio moral. A necessidade de solucionar este problema não se prende apenas com a questão do ambiente organizacional ou da preocupação com o outro. Moraes, Pinto e Câmara (2018) salientam que, dada a natureza da atividade estudada, é relevante ter em conta que as consequências se traduzem nas atividades realizadas, na disciplina e na energia do profissional, tendo impacto no seu desempenho e, como acima mencionado, no aproveitamento dos alunos, não só a nível de conhecimento mas também de habilidades e atitudes.

Embora o assédio moral se foque na violência psicológica, os professores, por vezes, são vítimas também da violência física, dentro e fora dos estabelecimentos escolares, vendo a sua segurança posta em causa, assim como o respeito inerente à sua profissão (Mazon, Carlotto, & Câmara, 2008). Em Portugal tem sido recorrentes as notícias e programas sobre à violência contra professores, quer física^{19, 20, 21, 22, 23}, quer psicológica. Em julho de 2019, a FENPROF (Federação Nacional dos Professores) exige ao Ministério Público que sejam investigadas as mortes de três professores em trabalho, como

¹⁹ (30 outubro 2019). Pai de aluno agride professora na Escola Dr Ruy de Andrade. *Entroncamento Online*. Retrieved 30 janeiro 2020 from https://www.entroncamentoonline.pt/portal/12793-2/?fbclid=IwAR2mNpu581wFK6Yz0QmAVSWm3wSHXJ7ZEslUOL89a6nBf6H1F_mxdRtjCqQ.

²⁰ (25 outubro 2019). O Último Apaga a Luz. *RTP PLAY*. Retrieved 30 janeiro 2020 from <https://www.rtp.pt/play/p5356/e435359/ultimo-apaga-luz>.

²¹ Lusa. (30 janeiro 2020). Mais de 20 escolas são palco de agressões e ameaças de morte. *Diário de Notícias*. Retrieved 3 fevereiro 2020 from <https://www.dn.pt/pais/mais-de-20-escolas-sao-palco-de-agressoes-e-ameacas-de-morte-11764944.html>.

²² (14 janeiro 2020). Mãe de aluno agride professora em Setúbal. *Sol*. Retrieved 30 janeiro 2020 from <https://sol.sapo.pt/artigo/683080/mae-de-aluno-agride-professora-em-set-bal->.

²³ Ventura, A. M. (22 janeiro 2020). Sindicato diz que agressões nas escolas “são centenas”. *Diário da Região*. Retrieved 30 janeiro 2020 from <https://www.diariodaregiao.pt/ultimas/2020/01/22/sindicato-diz-que-agressoes-nas-escolas-sao-centenas/>.

noticiado pelo jornal Público²⁴. Os três casos remetem para uma professora que, enquanto titular de todas as turmas incluídas em seis níveis diferentes de escolaridade, faleceu em plena aula; outra colega foi encontrada morta em cima do teclado do próprio computador, aquando do lançamento das notas dos seus alunos, para além das 60 provas que se encontrava a corrigir e da vigilância de exames; e, finalmente, um professor que se estima, após exame da medicina legal, que tenha falecido por volta da hora em que enviou por e-mail, cerca da 1h00 da manhã, dados pedidos pela escola. A FENPROF destaca ainda a necessidade de tempo disponível para os alunos, face à sobrecarga horária de reuniões, projetos e outras tarefas.

Um estudo realizado (Varela, et al., 2018) revelou que 76,4% dos professores, em Portugal, apresentam sinais de esgotamento emocional, assim como 42,5% dos professores apresenta um Índice de Realização Profissional abaixo dos 50 pontos. Ainda que estes resultados não se devam diretamente ao assédio moral, existem conclusões inferidas pelos autores que relacionam consequências semelhantes, por exemplo, o relacionamento entre as patologias da solidão com o trabalho. É dado destaque, ainda, à indisciplina dos alunos como fator potenciação do adoecer dos docentes. Esta ainda é vista como uma questão de culpa: professores culpabilizam os pais, pais culpabilizam a escola e diretores culpabilizam professores. Mais de 70% destes profissionais mostram elevada preocupação com esta problemática.

2.12. Tipos de contratos de docentes

A legislação referente ao ensino público português é extremamente extensa encontrando-se, por vezes, dispersa em vários decretos-lei.

Relativamente ao recrutamento dos docentes, este é realizado, pelo exposto no artigo 19º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e Professores do Ensino Básico e Secundário²⁵, através de um “processo de recrutamento e seleção normal e obrigatório” (p.6). Este processo pode ser efetuado em concurso interno, externo ou para satisfação de necessidades temporárias²⁶, como é descrito no artigo nº5 do decreto-lei nº 132/2012. Os primeiros dois concursos, interno e externo, visam satisfazer as “necessidades permanentes de pessoal docente dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas.” (p.3258) sendo que o interno “visa, ainda, a mobilidade dos docentes de carreira que pretendam concorrer a vagas dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas, por transição de

²⁴ Lusa. (2019). Burnout? Fenprof pede que MP investigue morte de três professores em trabalho. *Pública*. Retrieved 24 janeiro 2020 from <https://www.publico.pt/2019/07/16/sociedade/noticia/fenprof-pede-ministerio-publico-averigue-morte-tres-professores-trabalho-1880090>.

²⁵ Decreto Lei n.º 139-A/90 de 28 de abril do Ministério da Educação. Diário da República, 1ª série, n.º 98, p. 2040. Retrieved 17 março 2020 from www.dre.pt.

²⁶ Decreto Lei n.º 132/2012 de 27 de junho do Ministério da Educação e Ciência. Diário da República, 1ª série, n.º 123, p. 2040. Retrieved 17 março 2020 from www.dre.pt.

grupo de recrutamento ou por transferência de agrupamento ou escola.” (p. 3258). O externo, por sua vez, “destina -se ao recrutamento de candidatos não integrados na carreira que pretendam aceder a vagas dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas e preenchem os requisitos previstos no artigo 22.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário” (p.3258). Por outro lado, os concursos que visam a satisfação de necessidades temporárias, pretendem “suprir necessidades que não sejam satisfeitas pelos concursos interno e externo ou que ocorram no intervalo da sua abertura.” (p.3258). Assim, “a satisfação de necessidades temporárias é ainda assegurada pela colocação de carreira candidatos à mobilidade interna e pela contratação a termo resolutivo.” (p.3258), esta tem o limite máximo de um ano escolar.

A vinculação dos docentes, em geral, é realizada em forma de nomeação. Pelo exposto no artigo 30º no decreto-lei nº139-A/90, “o primeiro provimento em lugar dos quadros de zona pedagógica ou de escola, por indivíduos com qualificação profissional ou portadores dos requisitos exigidos para o acesso à profissionalização em exercício, detentores de habilitação para a docência, faz-se por nomeação provisória.” (p.7). Posteriormente, esta “converte-se em nomeação definitiva em lugar do quadro de escola ou do quadro de zona pedagógica, independentemente de quaisquer formalidades”.

De acordo com o decreto-lei nº28/2017, que se apresenta como a sexta alteração ao decreto-lei nº132/2012, quando o contrato de trabalho é a termo resolutivo, “tem a duração mínima de 30 dias e máxima até ao final do ano escolar, incluindo período de férias”²⁷. Pelo exposto no nº11 e no nº12 do artigo 42º, este contrato destina-se “à substituição temporária de docente vigora pelo tempo necessário à sua substituição ou até ao 3.º dia útil a contar do dia imediato ao da apresentação do docente substituído, sem prejuízo do disposto no número seguinte.” (p. 1387) e “no caso de o docente substituído se apresentar durante o período de realização dos trabalhos de avaliação, o contrato mantém-se em vigor até à sua respetiva conclusão.” (p.1387).

2.13. Síntese do capítulo

Definir e distinguir o assédio moral, o *bullying*, ou o *mobbing*, torna-se uma tarefa complexa e por vezes complicada quando todos parecem procurar descrever um fenómeno que, nas suas características, é o mesmo. Esta dificuldade assenta na divergência dos pontos de vista de diferentes autores (Brodsky, 1976; Leymann, 1990; Einarsen, 1998; Duffy & Sperry, 2007; Antunes, 2017), ainda

²⁷ Decreto Lei n.º 28/2017 de 15 de março do Ministério da Educação e Ciência. Diário da República, 1ª série, n.º 53, p. 1387. Retrieved 17 março 2020 from www.dre.pt.

que estes não tenham o objetivo de contrariar ou desvalorizar os restantes. Assim, acaba por ser uma opção pessoal, a nível de identificação, a escolha do conceito a utilizar.

Existem diversas formas de categorizar os comportamentos de assédio, no entanto, independentemente da origem ou de como este se sucede, o que importa focar é a forma como este tem impacto na vida das vítimas pois esse é o real problema. A investigação foca-se, maioritariamente, nas consequências para a vítima, descartando ligeiramente as da organização e, principalmente, as consequências existentes para os agressores. Esta devia, então, ser alvo de um maior foco pois é um mecanismo importante para o desenvolvimento de políticas de gestão do problema. A impunidade promove a repetição dos comportamentos.

No que diz respeito ao enquadramento legal do assédio moral, este tem vindo a receber uma maior atenção por parte do legislador nos últimos anos, porém, é uma legislação que está ligeiramente dispersa e, como na generalidade, encontra-se redigida numa linguagem por vezes não suficientemente explícita a leigos na matéria. O mesmo se sucede na legislação específica relativa ao ensino que, por sua vez, é ainda mais complicada de pôr em prática pois exige uma combinação entre direitos e deveres de várias partes, ou seja, alunos, professores, diretores e encarregados de educação. Sem apoio jurídico, é perfeitamente natural que a vítima não saiba os seus direitos ou como agir quando estes são postos em causa.

O ensino tem vindo a ser alvo de vários destaques na imprensa e por parte de programas televisivos, no entanto, este é um assunto que continua a surgir esporadicamente sem que hajam revisões a nível de legislação ou ações de diagnóstico.

Na mesma medida de outros tipos de assédio, por exemplo, sexual, a integridade da vítima é posta em causa, assim como uma possível culpa no sucedido, ou que leva a que estas situações não sejam denunciadas.

As temáticas abordadas na revisão de literatura serão ilustradas posteriormente aquando da análise de dados, efetuada no seguimento da metodologia de investigação a seguir descrita, onde poderão ir, ou não, ao encontro da informação apresentada pelos autores (Leymann, 1990; Gomes, et al., 2006; Astrauskaite, Perminas, & Kern, 2010; Vartia, 2011; Albanaes, Rodrigues, Pellegrini, & Tolfo, 2017; Antunes, 2017; Alves & Neto, 2019).

3. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Neste terceiro capítulo, será descrita a metodologia adotada nesta investigação. Assim, será apresentado o posicionamento metodológico e respetiva justificação; o problema a ser estudado e os objetivos da investigação. Serão ainda explicitados e justificados os métodos de recolha e análise de dados, a caracterização dos participantes e, por fim, os procedimentos que guiaram o estudo.

3.1. Posicionamento Metodológico

Esta investigação é realizada no âmbito da dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e procura focar-se nas práticas de assédio moral em docentes do ensino básico público, em Portugal. Ainda que não diretamente relacionada com a gestão de recursos humanos, esta temática é um problema laboral e, na ausência de um departamento que foque a gestão de pessoas dentro das “organizações” em questão, é importante perceber de que modo esta problemática é percebida e de que forma é possível lutar contra este flagelo.

Deste modo, é objetivo desta investigação perceber, primeiramente, de que forma ocorre este assédio moral direcionado aos docentes, numa altura em que esta classe profissional é questionada por parte de vários agentes que são parte do seu quotidiano, sendo estes colegas, superiores hierárquicos, alunos ou encarregados de educação. Na mesma linha de investigação, pretende estudar-se de que modo este fenómeno se apresenta como um dano às vítimas e qual a extensão do mesmo no momento em que este se sucede e posteriormente. Por fim, procurou-se saber que estratégias foram utilizadas pelos sujeitos em questão para lidar com o problema e qual a sua perceção sobre a gestão organizacional do mesmo.

A vida social é, por si, complexa. Assim, as ciências sociais assumem uma postura metodológica que visa reconhecer este facto, procurando explicar a realidade com base na relação entre a objetividade do mundo e a subjetividade do indivíduo (Silva, 2013). É esta dimensão subjetiva, dependente da interpretação dada por cada um, que caracteriza a metodologia qualitativa. A realidade é moldada pelas perceções dos indivíduos (Crawshaw, 2009), assim como pelas suas experiências vividas e o contexto onde está inserido, e altera com o passar do tempo (Fortin, 2006). Uma característica desta metodologia é o facto de que a questão alvo da investigação não parte de hipóteses ou variáveis, mas sim da compreensão e exploração do fenómeno, privilegiando o contacto direto e prolongado com os indivíduos no seu ambiente (Silva, 2013).

Esta metodologia pressupõe uma maior intervenção do investigador sobre a questão uma vez que se baseia na partilha de experiências entre o mesmo e os indivíduos que participam na investigação (Silva, 2013). A necessidade de pesquisas mais sensíveis na área dos recursos humanos, nos contextos institucionais e culturais, tem vindo a evidenciar-se, com foco nas relações formais e informais, não só entre colaboradores, mas também com as chefias (Gonçalves & Palma, 2019).

A investigação será de tipo fenomenológico/interpretativo uma vez que visa analisar as experiências descritas pelos participantes, através da significância atribuída pelos mesmos aos acontecimentos (Fortin, 2006). Contrariamente à investigação quantitativa, nesta metodologia, o papel do investigador é ativo e fulcral pois acaba por influenciar e ser influenciado pelos participantes, uma vez que é um observador participante (Fortin, 2006).

3.2. Métodos de recolha de dados

3.2.1. Justificação da entrevista

As entrevistas, de acordo com Duarte (2004), são essenciais quando o objetivo é perceber práticas que não sejam explícitas. Estas podem ser definidas, segundo Gil (2008) como “a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação.” (p. 109).

As entrevistas, como outros métodos, apresentam vantagens e limitações. Primeiramente, a motivação, ou falta dela, do entrevistado para responder às questões, pode influenciar os resultados. Do mesmo modo, a possibilidade de respostas falsas, consciente ou inconscientemente, poderá ter a mesma consequência. Outro ponto que limita o uso de entrevistas como método de recolha de dados é a influência das opiniões pessoais do entrevistador face às respostas recebidas (Gil, 2008). A questão do tempo a ser despendido para a realização da entrevista pode, também, ser um inconveniente (Fortin, 2006). No entanto, este método permite uma obtenção de dados mais profunda no que respeita ao comportamento humano (Gil, 2008). É possível obter informações sobre temas mais complexos e de maior carga emocional de forma mais detalhada (Fortin, 2006), que é o caso do presente estudo. Permite ainda uma maior flexibilidade na compreensão e adaptação das perguntas ao entrevistado conforme a entrevista decorre e, permite uma análise da expressão corporal, bem como do tom e ênfase do mesmo face às perguntas e às respostas (Fortin, 2006; Gil, 2008).

O método específico utilizado nesta investigação foi a entrevista semiestruturada. Este tipo de entrevista é utilizado quando se pretende compreender um fenómeno vivido pelos entrevistados (Fortin,

2006). A entrevista semiestruturada pode assemelhar-se a uma conversa informal onde o entrevistador define numa lista as temáticas que pretende ver respondidas e questiona acerca destes temas de acordo com a ordem que este considera ser mais apropriada (Minayo & Costa, 2018). Desde modo, o participante tem a oportunidade para explorar e exprimir o seu ponto de vista sobre o assunto sem ficar condicionado pelas questões em si (Fortin, 2006).

As entrevistas presenciais foram realizadas num ambiente escolhido pelo participante, para que este se sentisse o mais confortável possível tornando o seu testemunho, mais genuíno.

3.2.2. Elaboração da entrevista

O guião realizado para estruturar as entrevistas foi elaborado com base na revisão de literatura efetuada previamente. Deste modo, procurou-se perceber o ponto de vista dos participantes face aos diversos aspetos do assédio moral, bem como do contexto do ensino em que se encontram inseridos.

As perguntas foram divididas em três grupos. O primeiro grupo, da pergunta número 1 à pergunta número 7 (ver anexo n.º 1), pretendia recolher os dados sociodemográficos dos participantes, o segundo grupo, do número 8 ao número 14, já de resposta aberta, as questões focam-se na perceção dos participantes sobre a sua experiência e perspetiva relativamente ao ensino. Finalmente, a partir da pergunta número 15 até ao final, ou seja, até à pergunta número 29, foca-se o caso específico de assédio moral vivido pelo participante, incluindo o contexto em que este se sucedeu e o envolvimento da instituição de ensino no mesmo.

3.3. Método de análise de dados

3.3.1. Justificação da Análise de Conteúdo

A metodologia pela qual se optou foi a análise de conteúdo. Esta foi desenvolvida durante a Segunda Guerra Mundial (Caregnato & Mutti, 2006) com o objetivo de descodificar, compreender e sintetizar o conteúdo que era utilizado em jornais e propagandas inimigas passando, posteriormente, a ser utilizado a nível académico (Carlomagno & Rocha, 2016).

Então, a análise de conteúdo é utilizada para interpretar e descrever documentos ou textos permitindo a compreensão do seu significado além da leitura comum, bem como de fenómenos sociais (Moraes, 1999). A informação pode ser retirada da comunicação verbal e não-verbal, por exemplo, pausas ou hesitações.

Os dados obtidos por parte desta análise estão sempre sujeitos a uma variedade de fatores que podem influenciar o seu significado, por exemplo, os valores o contexto cultural, a linguagem natural, tanto do entrevistado como do investigador. Assim, e partindo da interpretação pessoal do investigador, existirá sempre um carácter subjetivo acoplado à análise de conteúdo (Moraes, 1999).

Para poder ser realizada a análise mais consistente dos dados, é importante que se identifiquem categorias que nesta investigação decorreram a partir de um “desmembramento” do texto (Caregnato & Mutti, 2006). Estas vão emergindo ao longo do desenvolvimento teórico da investigação, sendo, também, o fio condutor do guião da própria entrevista, com a finalidade de que esta responda às questões de partida que podem, com o tempo, ser ajustadas (Moraes, 1999).

3.4. Caracterização dos participantes

Para a realização desta investigação, definiu-se como população, ou seja, o conjunto de elementos com características em comum (Fortin, 2006), os docentes do ensino básico público, em Portugal. Desta população foi extraída uma amostra não probabilística através do processo de *bola de neve*. Esta caracteriza-se pela seleção de indivíduos recrutados inicialmente, chamados de sementes que, posteriormente, irão indicar o nome de pessoas com o perfil adequado para participar no estudo (Fortin, 2006; Vinuto, 2014). A amostragem de conveniência através do processo de *bola de neve* apresenta-se com especial utilidade quando a população que se pretende alcançar é de difícil acesso (Bernard, 2005; Fortin, 2006; Vinuto, 2014). Para serem elegíveis como participantes, estes tinham de corresponder ao critério de serem docentes do ensino básico público quando foram vítimas de assédio moral.

Deste modo, os participantes foram então contactados através de conhecidos que posteriormente fizeram o mesmo com os seus contactos pessoais, como podemos ver na Figura 1.

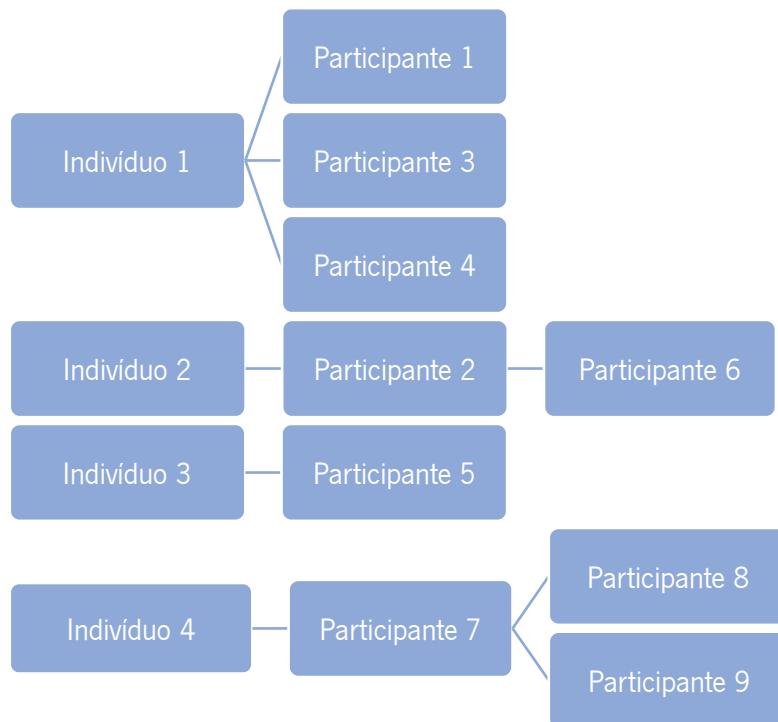


Figura 1. Esquema de obtenção de participantes.

Este estudo é composto por 9 participantes, todas do sexo feminino e com idades compreendidas entre as faixas etárias dos quarenta aos quarenta e cinco e acima dos sessenta. Apenas uma das participantes não tem filhos e são, maioritariamente, casadas à exceção de uma que se encontra divorciada/separada e outra em união de facto. A nível de escolaridade, todas são licenciadas e duas destas obtiveram, também, o grau de mestre. Do total de nove entrevistas, cinco foram presenciais e quatro foram respondidas por escrito. Em média, as entrevistas presenciais tiveram a duração de 32 minutos. O guião aplicado foi igual nas duas situações, tendo sido disponibilizado o contacto para possíveis dúvidas.

Tabela 1. Dados demográficos das participantes

	Sexo	Faixa Etária	Estado Civil	Tem filhos ?	Escolaridade	Anos de docência	Nº de alunos	Duração da entrevista
1	Feminino	+60	Casada	Sim	Licenciatura	40-49	80	15 min.
2	Feminino	56-60	Casada	Não	Mestrado	20-29	26	50 min.
3	Feminino	46-50	Casada	Sim	Licenciatura	20-29	100	35 min.
4	Feminino	46-50	Casada	Sim	Licenciatura	20-29	125	36 min.
5	Feminino	51-55	União de Facto	Sim	Licenciatura	20-29	20	27 min.
6	Feminino	46-50	Divorciada/Separada	Sim	Mestrado	20-29	Sem dados	Sem dados
7	Feminino	56-60	Casada	Sim	Licenciatura	30-39	Sem dados	Sem dados
8	Feminino	46-50	Casada	Sim	Licenciatura	10-19	11	Sem dados
9	Feminino	40-45	Casada	Sim	Licenciatura	10-19	20	Sem dados

3.5. Procedimentos

Nesta secção será descrito o processo de desenvolvimento da investigação, desde a definição da temática a ser estudada até à análise dos dados recolhidos.

A primeira fase do estudo focou-se na definição da problemática a ser estudada, ou seja, o assédio moral no local de trabalho e, posteriormente, esta foi orientada para um segmento mais específico, no caso, os docentes do ensino básico público. Esta problemática assenta essencialmente sobre o abuso e opressão face a um funcionário dentro de uma instituição. Ainda que este problema não passe despercebido a nível académico, a escolha do mesmo prendeu-se, também, a uma motivação pessoal da investigadora.

A segunda fase corresponde, essencialmente, ao o posicionamento metodológico. Optou-se por uma metodologia qualitativa pois era a que melhor se enquadrava na sensibilidade do tema, bem como se complementava com a utilização das entrevistas como método de recolha de dados. Deste modo, optou-se por realizar entrevistas semiestruturadas aos participantes.

O guião da entrevista foi realizado com base na investigação efetuada previamente de modo a que procurasse responder aos assuntos citados na literatura. Este foi, então, dividido em 3 partes. A primeira parte diz respeito aos dados sociodemográficos dos participantes. A segunda parte foca-se na experiência e no ponto de vista do docente face ao ensino em que está inserido. E, por fim, a terceira parte, está diretamente relacionada com o problema testemunhado bem como a sua envolvente e resolução.

O processo de recolha de dados iniciou no mês de janeiro tendo-se prolongado até ao mês de março devido à baixa adesão de participantes. A abordagem inicial para obtenção de testemunhos foi através de pessoas conhecidas da investigadora que, posteriormente, contactariam com outros indivíduos que poderiam enquadrar-se no perfil procurado. Entretanto, foi enviado por *email*, através da colaboração com um sindicato de professores, um convite à participação no estudo ao qual respondeu apenas uma pessoa que, após contacto por parte da investigadora, não deu seguimento à sua participação. Vários outros sindicatos foram contactados, porém, não houve qualquer tipo de resposta quanto à sua colaboração na divulgação da investigação. Do mesmo modo, foi enviado o mesmo *email* por parte da direção de um agrupamento de escolas em Braga para o *email* que abrange todos os seus docentes. Uma vez mais, sem qualquer resposta. Assim, os participantes que, efetivamente, deram o seu testemunho, fizeram-no através de contactos pessoais, como atrás apresentado ver na Figura 1. No *email* acima referido era feita uma apresentação e explicitada a temática do estudo assim como os seus objetivos. Posteriormente era feito o convite à participação, com o devido critério, seguido de um pequeno resumo daquilo em que consiste o assédio moral com alguns exemplos de ações que o caracterizam com o objetivo de enquadramento na temático sem que, no entanto, fosse motivo condicionador, até porque são sempre vivências muito pessoais. Foi também deixado claro que este não é um problema somente proveniente dos superiores, mas também de alunos, encarregados de educação e colegas. Foi esclarecido, obviamente, o anonimato e disponibilizado o contacto para manifestações de interesse e dúvidas.

No início de cada entrevista era revisto, uma vez mais, em que consistia e o objetivo da investigação, assim como era dado aos participantes um termo de confidencialidade que garantia aos mesmos a possibilidade de terminar a entrevista quando achassem necessário e que apenas a

investigadora teria acesso ao testemunho nada pelos mesmos, bem como à sua transcrição, que seria utilizada unicamente para análise de conteúdo.

Com as circunstâncias provocadas pela pandemia do Sars-CoV-2, a disponibilidade para realizar entrevistas presenciais tornou-se impossível e, dada a logística toda que teve de ser alterada no ensino, desde o processo de avaliação até à lecionação, as entrevistas *online* verificaram-se uma sobrecarga a que os participantes não estavam dispostos a submeter-se, tendo-se optado por disponibilizar o guião para que estes pudessem responder conforme a sua vontade.

Numa fase seguinte, foi realizada a transcrição das entrevistas presenciais respeitando os detalhes possíveis de captar através de pausas ou reações inesperadas inerentes ao método de recolha de dados utilizado.

Por último, foi realizada a análise de conteúdo aos dados recolhidos para que estes sejam analisados e comparados com a literatura para ilustrar a problemática inicial. A apresentação, análise e discussão dos dados será realizada no capítulo seguinte.

4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo, realizar-se-á a apresentação e a análise dos dados, bem como a discussão dos mesmos.

A apresentação e análise serão expostas de acordo com as temáticas abordadas na revisão de literatura, bem como o contexto, a perspectiva e a experiência dos participantes relativamente o ensino. Aquando da análise, será efetuado um cruzamento entre os dados apresentados e a literatura existente. Esta irá seguir a organização do guião da entrevista, ainda que algumas questões possam ver os seus resultados agregados por se focarem no mesmo tema. Posteriormente serão respondidas as questões de partida que delinearam a investigação.

4.1. Perspetiva sobre o ensino

4.1.1. Opção de carreira

Uma vez que esta investigação se foca apenas numa categoria profissional de um setor em específico, ou seja, professores do ensino básico público, considerou-se importante perceber a perspetiva das participantes sobre o contexto em que estão inseridas.

Deste modo, questionou-se inicialmente as entrevistadas sobre o que as levou a optar por uma carreira enquanto professoras. Relativamente a esta questão, quatro participantes enfatizam o gosto pelo ensino e por trabalhar com crianças (Malinoski, 2019).

“O prazer de ensinar e de partilhar (...)” (Ent.2)

“Sempre gostei de crianças e tive professores que foram uma grande referência e me fizeram querer ser como eles.” (Ent.9)

No entanto, as restantes não demonstraram o mesmo entusiasmo, salientando que o ensino não era a sua primeira escolha. Porém, esta apresentou-se como uma opção de carreira segura e pela qual desenvolveram o gosto.

“Não havia muitas opções. (...) Até gostava, achava que era uma profissão aliciante.” (Ent.1)

“Ora bem, foi o que saiu. Foi mesmo assim. Não era a minha primeira escolha. (...) Ainda pensei que iria mudar, mas depois comecei a gostar e fiquei.” (Ent.3)

“Não foi um gosto que eu tivesse, nem pouco mais ou menos. (...) Não foi um desejo muito grande.” (Ent.4)

“Olha, nem sei bem. Foi o facto de eu não poder optar pela vertente que queria (...)” (Ent.5)

“Ser professor do ensino público ofereceu-se como uma carreira mais segura, em termos financeiros e contratuais, na altura.” (Ent. 6)

Ainda assim, é unânime o ponto de vista das suas carreiras até ao momento, sendo que praticamente todas foram consideradas positivas, ainda que com alguns percalços, à exceção de uma entrevistada que apenas recentemente começa a ter esta perceção.

“Muito boa! (...) Gostei muito de ser professora durante estes anos todos.” (Ent.1)

“Foi positiva. Foi boa, recompensadora. Valeu a pena. (...) Gosto muito do que faço.” (Ent.2)

“Fui passando por muitas fases. (...) Voltei para aqui, em mobilidade, e aqui as coisas foram muito diferentes, não é? Correu tudo de forma muito diferente. Sentia-me feliz, sentia-me bem-disposta em vir trabalhar e com vontade, de maneira que estes últimos anos acabaram por ser os melhores anos.” (Ent.4)

“Em termos pedagógicos, didáticos, na relação com alunos e colegas, foi uma carreira predominantemente positiva e, por vezes, muito enriquecedora. (...) No que toca a direitos laborais e reconhecimento profissional, muito aquém do esperado e muito aquém do que deveria ser!” (Ent.6)

“Até ao momento tive momentos de tudo, há momentos muito bons, muito gratificantes em que sinto que é aqui o meu lugar, mas há outros em que o desânimo aparece e dá vontade de mudar, desistir e fazer outra coisa. Infelizmente estes momentos menos bons têm sido mais frequentes nos últimos anos.” (Ent.9)

4.1.2. Facilitadores e Obstáculos

Quando questionadas acerca dos aspetos facilitadores da sua função, existe um foco geral em toda a envolvência escolar, transmitindo-se na necessidade de um bom ambiente para que o trabalho decorra de forma positiva, fazendo parte deste os colegas, a direção, os encarregados de educação e, claro, os alunos, sendo mencionados ainda os auxiliares de ação educativa. Outro fator sinalizado são as novas tecnologias e plataformas disponíveis.

“Os colegas, as pessoas que estão à nossa volta e são empenhadas.” (Ent.1)

“Facilita o relacionamento na escola, com colegas. Facilita muito. A cooperação dos pais também e da própria direção de uma escola. É fundamental.” (Ent.3)

“Ajuda o bom ambiente que haja na escola. Ajuda uma direção que compreenda o professor (...) e, claro, o mais importante de tudo, os alunos.” (Ent.4)

“Ajuda a relação que criamos com os alunos e o ambiente de trabalho. E quando temos uma direção que está ao nosso lado, quando temos, nem sempre é o caso.” (Ent.5)

“O nosso trabalho é facilitado pelas novas tecnologias e quando a equipa com que se trabalha “rema” toda para o mesmo lado, ou seja, quando colegas de trabalho, superiores, funcionários, encarregados de educação e alunos estão todos dispostos a ajudar/contribuir para a difícil tarefa de ensinar as crianças a adquirir novos conhecimentos.” (Ent.9)

O obstáculo mais identificado foi, sem dúvida, a burocracia (Gomes, et al., 2006), apontado por 6 participantes.

“É a burocracia. Efetivamente é um obstáculo imenso que nos tira o foco de atenção para as coisas mais importantes.” (Ent.1)

“Muita burocracia que está sempre a crescer.” (Ent.4)

“O obstáculo é mesmo a burocracia a que estamos sujeitos e em termos de orientações que estão acima de nós.” (Ent.5)

“(...) a burocracia.” (Ent.7)

“(...) a grande quantidade de documentação a ser realizada.” (Ent.8)

“(...) os e-mails que recebemos todos os dias (...)” (Ent.9)

De seguida, foram identificados como entraves ao ensino, de igual forma, o comportamento dos alunos, os encarregados de educação, os colegas/comunidade educativa e, por fim, os programas curriculares (Gomes, et al., 2006).

“Do ponto de vista dos alunos, facilita que eles de ano para ano não se tornassem cada vez mais difíceis. Não é a educação, mas as vivências fora da escola são muito mais atrativas do que as vivências na escola e isso acaba por atrapalhar muito.” (Ent.4)

“O nosso público-alvo, os alunos, demonstra fortemente e cada vez mais, interesses totalmente divergentes dos escolares. A falta de educação (no sentido restrito) dos alunos prejudica as relações interpessoais e coloca desafios permanentes aos outros alunos, professores e pessoal não docente das escolas, prejudicando a escola como um local de socialização.” (Ent.6)

“E os pais. A relação com os pais. (...) o facto de tentarmos encontrar um equilíbrio entre as práticas que temos e aquilo que pretendemos e aquilo que os pais fazem ou nos permitem fazer.” (Ent.5)

“(...) a comunidade educativa, principalmente os pais que acham que os professores são os responsáveis por tudo de mal que acontece aos filhos.” (Ent.9)

“Colegas que impedem que o trabalho corra de uma forma tranquila e agradável porque impedem de tal forma que o trabalho deixa de correr bem.” (Ent.2)

“Os obstáculos são os programas curriculares muito extensos (...)” (Ent.7)

Por fim, uma entrevistada salientou o impacto das novas tecnologias como obstáculo no ensino, o que acaba por confirmar o que Martins e Alves (2019) afirmam.

4.1.3. Perspetiva geral

É inevitável que os contextos se vão alterando com o passar do tempo. Nova legislação, novas regras, educação diferente, alterações nos valores. Deste modo, foi colocada, às participantes, uma questão que pedia que identificassem se é mais difícil ser professor neste momento ou quando iniciaram a sua carreira. A resposta foi geral, praticamente todas afirmaram ser mais difícil agora, à exceção de uma que não sentiu alterações a não ser no comportamento dos alunos em si. Este problema foi, também, identificado por outras participantes enquanto justificação para o porquê de cada vez ser mais difícil ser docente.

“Ah... agora, sem dúvida. Agora é muito mais difícil, isto pelo comportamento dos miúdos.” (Ent.3)

“É mais difícil hoje porque hoje as crianças já chegam à primária com comportamentos perturbadores.” (Ent.4)

“Agora. Trabalha-se muito mais, e com muitos menos “frutos”, a meu ver! O docente é levado a trabalhar mais e mais, tendo que justificar ou colmatar as dificuldades de alunos que nada querem fazer!” (Ent.6)

“Sem dúvida agora devido ao mau comportamento que alguns alunos e pais têm.” (Ent.8)

“Sem qualquer dúvida digo que era mais fácil ser professora quando comecei a trabalhar.” (Ent.9)

Em relação à docência ser uma profissão de elevado stresse, as respostas vão ao encontro do exposto por autores que estudaram o tema (Pinotti, 2006; Pereira, Morgado, & Leonido, 2019). Todas as entrevistadas concordam que a sua profissão é, de facto, de elevado stresse, em concordância com Gomes *et al.* (2006), apontando diferentes motivos para que assim o seja.

“(...) se fossemos mais respeitados e entendidos, se calhar não era tanto” (Ent.1)

“É de stresse porque nós temos de pensar no objetivo que definimos para atingir na aula e, às vezes, não conseguimos por causa dessas falhas (...) não é porque nós não quisemos, é porque a turma não permite. E tanto é que há turmas em que é possível e outras em que não é.” (Ent.2)

“Diariamente somos bombardeados com novidades que vêm de cima e de alterações e nós temos que dar resposta, simplesmente” (Ent.3)

“Não pode haver dias em que estamos em baixo, ou que não nos apetece falar. (...) Nós às 8h20 da manhã temos ali 25 almas, cada uma com as suas especificidades, cheios de energia, cheios de vontade de dizer coisas e nós temos que estar ao nível deles, temos que dar resposta ao que eles precisam, acalmar, às vezes, os ânimos. (...) E agora, por outro lado, nós não somos só professores, somos educadores” (Ent.4)

“As exigências que se impõe agora criam bastante stresse, aliás, temos pessoas que não conseguem lidar com esse stresse.” (Ent.5)

“Turmas com comportamento complexo e desrespeitadoras, direções de escola desrespeitadoras pela vida familiar dos docentes, falta de reconhecimento, são potencialmente angustiantes” (Ent.6)

“É uma profissão cansativa devido à falta de regras que os alunos têm, por serem muito imaturos e à falta de respeito por parte dos seus pais.” (Ent.8)

O estudo realizado por Varela *et al.* (2018) corresponde às justificações apresentadas pelas participantes quanto à indisciplina dos alunos como fator de desgaste para os professores, afirmando ainda que esta será um fator de potenciação do adoecer dos mesmos.

No seguimento do testemunho dado acima, pela entrevistada 1, o reconhecimento, ou falta dele, da carreira docente é um fator desmoralizante para quem leciona. A grande maioria afirma que esta não é uma profissão valorizada atualmente, em parte devido à falta de apoio por parte dos encarregados de educação face ao comportamento dos discentes. Apenas uma participante parece acreditar que ser professor é, efetivamente, valorizado socialmente.

“Não se pode generalizar. Por alguns sim, por uma grande parte sim, por outros não. Principalmente pelos pais que não partilham, que não educam, não ajudam na educação dos filhos, não contribuem para a educação, mas são muito exigentes. Esses não valorizam o papel do professor.” (Ent.2)

“Hum...Não, de todo. Acho que nunca foi muito, mas agora, menos que nunca. (...) Os pais vêem-nos com muito maus olhos e a sociedade em geral.” (Ent.4)

“Em termos de apreciação ou reconhecimento da profissão não... neste momento não é reconhecida. Somos uma profissão muito maltratada, quer pelos pais, quer pelos nossos superiores hierárquicos, pelo governo a nível do ministério da educação, estamos um bocadinho esquecidos. (...) Já foi valorizada, sim, agora não.” (Ent.5)

“Contrariamente ao que muitos pensam, considero que ser professor na sociedade é visto como pessoa informada, idónea e, de um modo geral, boa pessoa! (...) No entanto, o docente encontra-se numa situação de fragilidade muito visível, nomeadamente face aos encarregados de educação, que não têm qualquer pejo em acusar docentes de determinadas práticas, sem qualquer razão” (Ent.6)

“Não, mas agora neste tempo de pandemia talvez sirva para valorizar mais esta profissão.” (Ent.7)

“Não, poucas pessoas valorizam. (...) Não veem o trabalho realizado em casa” (Ent.8)

Ainda que não seja uma ideia que possa ser generalizada, este sentimento tem influência no desempenho do professor comprometendo o aproveitamento dos alunos, nas várias vertentes, quer a nível curricular, quer relacional (Moraes, Pinto, & Câmara, 2018).

Por fim, à exceção da entrevistada 5, que estava contratada, ou seja, com um contrato de um mês, e da entrevistada 9, que pertencia ao Quadro de Zona Pedagógica, as restantes estariam todas efetivas, ou seja, faziam parte do Quadro de Escola.

Os dados apresentados previamente têm um carácter de contextualização do ponto de vista das entrevistadas face ao ensino básico público em Portugal. Esta primeira análise tem o intuito de fornecer informação sobre a posição do professor no sistema e como este se sente quanto à sua valorização, o que acaba por ter impacto não só no seu trabalho, mas também em como este reage quando vítima. De seguida, será aprofundada a análise dos dados obtidos relativos aos casos de assédio vividos pelas vítimas entrevistadas. Esta análise estará dividida em resposta às três questões de partida pois, cada uma

delas, corresponde a um ou mais temas abordados previamente e que serão, agora, cruzados com os testemunhos analisados.

4.2. Questão 1: De que formas ocorre o assédio moral sobre os professores?

Relativamente à questão de partida 1, pretende perceber-se de que modo o assédio moral ocorre sobre os professores, não só do ponto de vista dos comportamentos que o comportam, mas também de quem o faz e o que levou a que essas ações tivessem lugar. É importante perceber toda a envolvente por trás do assédio moral de modo a que seja possível, e de forma cada vez mais eficaz, combatê-lo.

4.2.1. Tipos de assédio moral

Os tipos de assédio moral podem ser variados, como se pôde verificar na literatura. Através das entrevistas realizadas, é possível perceber que nem sempre existe apenas um agressor. Deste modo, pode identificar-se dois casos de assédio moral vertical descendentes, três casos de assédio moral vertical ascendente, três casos de assédio moral horizontal e um de assédio moral misto. No ensino, o assédio poderá ter origem nos superiores, colegas, encarregados de educação ou alunos.

Quando se fala em assédio moral vertical descendente, é referente ao assédio realizado por superiores hierárquicos (Vandekerckhove & Commers, 2003; Brito, 2018).

“Era meu superior hierárquico.” (Ent.1)

“Ele era meu superior, sim.” (Ent.4)

No que respeita ao assédio moral horizontal, está a referir-se, aos colegas, ou seja, outros professores.

“Ela era uma colega.” (Ent.2)

“Era uma relação de colega, se assim se puder chamar.” (Ent.5)

No caso dos encarregados de educação, tornou-se um pouco complicado identificar se se tratava de um tipo de assédio vertical ascendente ou horizontal pois a literatura cinge-se essencialmente às organizações privadas e ao ambiente interno das mesmas, não comportando assim, na sua maioria, fatores externos. Esta dúvida surgiu devido ao facto de estes não estarem propriamente ao mesmo nível dos alunos e, não poderem ser equiparados aos professores dentro da instituição. No entanto, quando se sucede uma situação de assédio moral por parte de um encarregado de educação, o professor para agir em relação a ele tem de o fazer por vias legais externas à escola, ou seja, enquanto cidadãos

individuais. Assim, optou-se por encarar os encarregados de educação, também, como assédio moral vertical ascendente pois é um ator externo à organização em questão. No caso das participantes desta investigação, uma afirma como o seu assediador um aluno, outra dois alunos e o seu encarregado de educação e, por fim, num último caso, apenas o encarregado de educação.

Quanto ao assédio moral misto, uma entrevistada afirma já ter sido vítima de assédio moral por parte de alunos, encarregados de educação e superiores, ou seja, existe mais do que um agressor, de diferentes níveis (Marques & Araújo, 2015; Kaled, 2019).

4.2.2. Comportamentos de assédio moral

Não existe uma lista que predefina as ações que comportam o assédio moral. Assim, torna-se complicado especificar se uma ação é, ou não, assédio moral. É necessário analisar o contexto em que esta foi realizada, bem como a envolvente em que está inserida. É preciso perceber se é uma ação isolada ou se existem outros comportamentos que se acoplam a ela tornando a situação um caso de assédio moral (Davenport, Schwartz, & Elliot, 1999; Einarsen, *et al*, 2003; Nunes, Tolfo, & Espinosa, 2018).

“(...) aconteceu durante um período de uns 5/6 anos” (Ent.1)

“Estivemos a grammar um ano. E andaram queixas durante todo o tempo em que lá andou. (...) Eu sofri, desde aí até hoje, eu sofro hoje por causa de uma coisa que se passou há dez anos atrás, atenção, dez anos atrás, ainda hoje sofro. São muitas coisas pequenininhas diariamente que te massacram.” (Ent.2)

“Isso já começou aqui há uns anos. (...) Isto durou um ano letivo.” (Ent.3)

“(...) não se pode dizer que aconteceu assim uma coisa... foi acontecendo. (...) E eram assim, pequenas coisas, sucessivas (...)” (Ent.4)

“(...) foi realmente o pior mês da minha vida, foi um mês, mas foi o pior mês da minha vida enquanto professora.” (Ent.5)

Uma das principais características do assédio moral é o facto de ser uma ação, ou um conjunto de ações, que se prolonga durante um determinado período de tempo (Leymann, 1990 citado por João & Portelada, 2016; Nuno, Tolfo e Espinosa, 2018), distinguindo-se, assim, de um ato isolado ou de um conflito (Hirigoyen, 2002a; Marta & Morais, 2019). Quando as entrevistadas falam em pequenas ações diárias que vão deteriorando o ambiente e a capacidade de trabalho, durante um período de um mês, um ano ou vários anos, estão a evidenciar aquilo que, de facto é o assédio moral na sua definição, ou

seja, um mau trato sistemático com o objetivo de perturbar, através de atos aparentemente comuns (Zapf, Knorz, & Kulla, 1996; Einarsen, *etal*, 2003; Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2013).

Quando pedido às participantes que identificassem os comportamentos que as levaram a acreditar estarem a ser vítimas de assédio moral, percebe-se que ainda que as pessoas não saibam à partida definir o que este é, conseguem facilmente selecionar as ações que o contemplam. Para ilustrar foram selecionados os excertos posteriormente apresentados. Estes podem surgir de uma forma extensa e intensa, mas foi também desta forma que estes acontecimentos se sucederam na vida destas vítimas.

“A determinada altura da minha vida percebi que me excluíram, pura e simplesmente. (...) Vedaram-me o acesso a determinados espaços onde eu naturalmente me movimentava. (...) Tudo aquilo que eu dizia era ignorado.” (Ent.1)

“Boicotar muitas vezes a aula, dizer mal, atacar e não ser ouvida. (...) Fazer com que os outros se sintam insignificantes. (...) Retirarem-me material, o qual tinha todo o direito de o ter, dizendo que não havia mais e eu tendo comprovado que sim. (...) De te fazerem sentir... humilhar-te. (...) Fui privada de muita coisa que gosto de fazer na escola. (...) Alguém te impede de fazer esse trabalho bem feito e tu reclamas e dizes “não, eu tenho que saber isto para fazer o trabalho bem feito, eu tenho que ter acesso a isto” e alguém te diz, alguém com poder que até está acima de ti, que está no topo, “não, não vais ter nada porque eu acho que não deves ter”.” (Ent.2)

“Simplesmente sou perseguida por uma colega. (...) Preocupa-se em saber que testes de avaliação aplico aos meus alunos para dizer que eu cometo muitos erros científicos. (...) Fez sempre questão de dizer a toda a gente que eu era uma incompetente, mesmo assim do nada. (...) Até que uma altura me abordou na sala de professores e chamou-me de tudo o que era possível (...) desde dissimulada, de falsa. (...) Uma certa altura, numa reunião, eu quase levava uma tarefa. (...) Quando a pessoa interfere em assuntos que nem sequer lhe dizem respeito. (...) Os insultos constantes.” (Ent.3)

“Desprezo, anulação de opiniões. (...) Nunca me dava a palavra. (...) Eu era invisível, como eu costumava dizer. (...) Era chegar a uma mesa, estarem 5 ou 6 pessoas sentadas e ele cumprimentar de mão toda a gente menos a mim. (...) Todos os anos, e foram muito anos, fazia-se uma celebração do dia da mulher, e havia rosas para as senhoras. Eu nunca tive uma rosa, nunca. Vinham com os nomes e para mim nunca houve a rosa. (...) Desvalorizava sempre muito aquilo que eu fazia. (...) Ia-me dando a entender que gostava que eu me viesse embora da escola. (...) Eu era a professora efetiva, era a primeira da lista, os horários eram nominiais e eu chegava

a setembro e o meu era o pior de todos, era o pior de todos, com aulas à sexta-feira até às 18h30, quando havia pessoas de lá da beira que tinham horários a saírem à quinta ao almoço e voltar à segunda. (...) Houve uma altura em julho em que ele me obrigou a ir à escola todos os dias assinar um papel de presença porque não estava de férias, não tinha de estar em casa.(...) Há uma altura em que há um colega que me pede para fazer parte de uma lista para o conselho geral e apareceu-me nas minhas coisas um recadinho, em tom de ameaça, que dizia que eu não me atrevesse a fazer parte da lista daquele colega.” (Ent.4)

“Ela discriminou-me dentro da sala de aula, face aos colegas, face a alunos. (...) Não me deixava manter contacto com os meninos, eles queriam falar comigo, queriam-me pedir ajuda e ela não deixava. (...) A colega mandou-me sentar no fundo da sala. Os meninos estavam sentados em U e eu estava numa cadeirinha no fundo da sala. (...) Estivemos lá [no gabinete do diretor] as duas e ela, em altos berros, que não concordava com o facto de eu ter colocado atestado.” (Ent.5)

“A falta de respeito profissional e a não verificação dos dados, para tomada de juízo. (...) Comportamentos agressivos entre eles e, deles com os professores. Alunos que mentiam regularmente, envolvendo docentes nas suas mentiras, nomeadamente, junto dos respetivos encarregados de educação. (...) Encarregados de educação que se dirigiram à escola, acusando-me de fraca conduta profissional por não estarem na posse de todos os dados que teriam sido omitidos ou alterados pelos seus educandos. (...) [A direção] Acusando, de forma audível e agressiva, tomadas de posição divergentes das suas, aquando o exercício de determinadas funções na escola” (Ent.6)

“O facto de ele chantagear e ameaçar quando não faziam o que ele quisesse e a seu gosto. (...) agredia os colegas e adultos da escola. (...) O aluno nos momentos de descompensação agredia com o que tivesse na mão ou com os objetos que estivessem perto dele (tesoura, paus, vassoura, cabos do computador, faca da refeição).” (Ent.7)

“O facto de a mãe ter falado comigo a ameaçar. (...) A mãe chegava a escrever num caderno tudo que era relatado pelos filhos, no final do dia. (...) Disse no portão que eu iria ver o que me esperava. Esta trabalhava na feira, onde conhecia ciganos, o que também foi dito pela mesma.” (Ent.8)

“Esse encarregado de educação meteu-me uma Ação em Tribunal, acusando-me de difamação, violação de correspondência e devassa da vida privada. (...) Enquanto aguardava o desenrolar da ação em tribunal continuei a lecionar a mesma turma, tendo sido frequentemente alvo de

acusações, inquirições e desconfianças que colocavam em causa o meu trabalho. (...) Esse senhor colocou uma acusação particular e tive de ir a tribunal mais de uma vez.” (Ent.9)

Com base nos testemunhos acima transcritos, pode-se identificar diversos comportamentos de assédio como a anulação de opiniões, controlo sobre recursos, intimidação, humilhação, ameaças, isolamento e exclusão, falsas acusações e críticas persistentes (Leyman, 1993, 1996; Hirigoyen, 2002b; Guedes, 2003; López, Viforcós & Fernández, 2004; Barillet & Barillet, 2011; Kaled, 2019).

No seguimento da categorização dos comportamentos por parte de Leymann (1993; 1996), ações como críticas injustas e/ou persistentes, evidenciadas nos excertos das entrevistas 3, 6, 8 e 9, ignorar, reportado nas entrevistas 1, 2 e 4, ataques verbais, identificados pelas participantes 2, 3 e 6, humilhar, visto nas entrevistas 2, 3, 4, 5, 6 e 9, e ameaçar, nos excertos 4, 7 e 8, integram a categoria de ataques à expressão. Quanto aos ataques às relações sociais, foram identificados comportamentos como o isolamento, identificado na entrevista 5 e a exclusão, na 1, 4 e 5. Os julgamentos errados, apontados nos testemunhos 3, 6, 8 e 9, juntamente com as mentiras, nas entrevistas 3 e 6 e as falsas acusações, uma vez mais, salientadas pelas participantes 3, 6 e 9, fazem parte dos ataques à reputação. Quando se foca nos ataques à vida profissional, ao longo das entrevistas realizadas, pode identificar-se a retenção de informação, no testemunho número 2, a monitorização excessiva, pelas participantes 3, 4, 6, 8 e 9, a intimidação, nos excertos 2, 4, 6, 7, 8 e 9 e, por fim, as chamadas de atenção em frente a colegas, vistas nas entrevistas 3 e 6. Finalmente, os comportamentos de ataque à saúde física passam por ameaçar, neste caso fisicamente, nos excertos 4, 7 e 8.

Hirigoyen (2002b), na sua análise aos comportamentos de assédio, divide os mesmos em quatro categorias que incluem não só ações já contempladas anteriormente como outras mencionadas pelas participantes. No que remete à deterioração propositada das condições de trabalho temos como exemplo o controlo sobre os recursos, na entrevista 2 e o contestar o trabalho e as decisões do profissional, como é exposto nos testemunhos 3, 4, 6 e 9; a anulação de opiniões é exemplo do isolamento e recusa à comunicação, visto nas entrevistas 1, 2, 4 e 5; no caso de comportamentos vistos como um atentado à dignidade, salienta-se o questionar as competências, nos excertos 3, 6 e 9; por fim, e na questão da violência verbal, física ou sexual, tem-se como exemplo o gritar, nos testemunhos 3, 5 e 6.

É possível, desta forma, perceber que relatos completamente distintos compreendem os mesmos comportamentos de assédio, ainda que em diferentes contextos e com agressores de diferentes tipos.

4.2.3. Causas do assédio moral

O assédio moral pode ter diversas origens. Ao longo dos diferentes testemunhos foi possível perceber a variedade de motivações que levam a que esta situação se desenvolva.

É evidente que a postura do agressor face à vítima é uma das principais causas identificadas nos testemunhos reunidos. A questão do estatuto e da competitividade é fundamental (Barreto, 2004; Strandmark & Hallberg, 2007), no entanto, a inveja e a própria personalidade do agressor parecem ter uma grande influência. O stresse e comportamentos obsessivos podem também desencadear casos de assédio moral (Reknes, et al., 2014), como é possível perceber nos seguintes excertos:

“A discordância. (...) Foi o medo do confronto. O outro é mais fraco.” (Ent.1)

“(...) é por maldade (...). Tem a ver com inveja mesmo. (...) Manifestaste-te, é vingança.” (Ent.2)

“É um desequilíbrio que a pessoa tem, com certeza. (...) tem ali qualquer coisa porque ela sente-se perseguida por toda a gente.” (Ent.3)

“Eu penso, às vezes, que esta minha atitude de questionar...” (Ent.4)

O papel da organização é também alvo de atenção por parte dos investigadores. Leymann (1996) defende que a ausência de uma boa gestão de conflitos é também responsável por permitir que estas situações se desenvolvam tornando-se, assim, parte do problema. A cultura organizacional é, então, uma das causas a identificar, pois a própria promoção da competitividade pode escalar para casos de assédio moral (Einarsen & Raknes, 1997; Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho; 2002). As seguintes transcrições ilustram casos em que a organização teve influência, ou poderia ter tido, caso agisse, no desenrolar da situação:

“(...) como não tive a oportunidade de conhecer a colega, não posso sequer afirmar que era um traço de personalidade. (...) Mas, eu entendo mais que era mesmo essa a situação porque havia muito a ideia que o professor do quadro, efetivo, estaria acima de um professor contratado.”
(Ent.5)

“Desconhecimento da realidade e/ou opiniões divergentes. Nalguns casos - abuso de poder e autoritarismo.” (Ent.6)

Existem, ainda, outras causas, especialmente quando o agressor é externo à organização, como uma possível escalada de conflito interpessoal (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2002). Nos casos apresentados de seguida, é perceptível a diversidade de fatores impulsionadores de assédio moral.

“O não aceitação da mãe em como ele era doente e não lhe dar a medicação.” (Ent.7)

“O que penso que levou a esses comportamentos, poderá ter sido pelo facto dos meus filhos frequentarem a mesma turma dos filhos desta senhora.” (Ent.8)

“Motivos políticos.” (Ent.9)

Uma vez mais, é salientada a importância de analisar cada caso individualmente pois não há uma causa específica que provoque o assédio moral, mas sim uma variedade delas, o que complexifica as situações e implica uma análise holística sobre este tipo de problemática (Marta & Morais, 2019). Existe ainda uma variedade de causas que não foram identificadas pelas entrevistas, como a incompatibilidade entre exigências e expectativas face a determinadas funções ou responsabilidades, a baixa autoestima da vítima, a ansiedade ou até exigências excessivas (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2002). Esta ausência poderá estar relacionada com o facto de se estar a estudar um setor público onde as funções e os cargos estão descritos, limitando de alguma forma um abuso no leque de tarefas. Quanto à baixa autoestima e a ansiedade, são fatores relativos às vítimas e nem deveriam surgir como possíveis causas.

4.3. Questão 2: Quais os danos provocados por este tipo de comportamento?

As consequências do assédio moral não existem apenas para a vítima, mas também para a organização e até para o assediador. De seguida será apresentada a análise dos resultados face às consequências sinalizadas pelos entrevistados, não só no momento em que o assédio se sucedeu, mas também a longo prazo.

4.3.1. Consequências do assédio moral

- Vítima

O assédio moral pode provocar variados tipos de consequências nas vítimas, especialmente devido à personalidade de cada indivíduo (Matthiesen & Einarsen, 2010; Eriksen, Hogh, & Hanse, 2016; Bashir & Hanif, 2019; Alves & Neto, 2019).

Quando se analisa as consequências a nível físico, autores como Okechukwo, Souza, Davis e Castro (2014) e Lazarus e Folkman (1984) ressaltam o efeito que o stresse pode ter no desenvolvimento de problemas de carácter fisiológico como insónias, falta de concentração, ansiedade, apatia, depressão, melancolia, irritabilidade, enxaquecas (Bjorkqvist, Osterman, & Hjelt-Back, 1994; Antunes, 2017; Mikkelsen, Hansen, Persson, Byrgesen, & Hogh, 2020). Os

seguintes testemunhos relacionam-se com a literatura existente, não só relativamente às consequências já mencionadas, mas também, a outras como a fadiga, o desenvolvimento de doenças cardíacas e, possivelmente, sintomas de Transtorno de Stresse Pós-Traumático no evidente receio de que a situação se volte a repetir (Scott & Stradling, 1994).

“Acaba por criar muito stresse, também muitas dores de cabeça. (...) Más noites de sono.”
(Ent.2)

“Tive de ser medicada com o excesso de cansaço. (...) Passei quase dois meses com febre que não passava e os médicos não sabiam porquê. Depois lá foi atenuando, lá foi passando, que coincidiu com o facto de a senhora não ir trabalhar. Eu, sinceramente, tinha medo de um dia vir a descer as escadas e ela me desse um empurrão e me atirasse pelas escadas abaixo.” (Ent.3)

“Eu tinha muitas dores físicas. A minha depressão começou com dores físicas, problemas físicos. (...) Eu consultei um cardiologista porque tinha o coração muito acelerado sempre. (...) “Cheguei a levar injeções nas veias, várias vezes porque paralisava e, depois, na altura, mais tarde, a psiquiatra disse que as vezes o corpo para-nos para nos chamar a atenção de que alguma coisa não está bem. E eu estava tão infeliz, estava tão desesperada que pronto, de vez em quando paralisava. (...) Comecei a ficar cansada, cansada, mas ia sempre desvalorizando. (...) Esquecia-me de coisas importantíssimas. (...) sentia-me um bocado perseguida. Sentia que os miúdos iam fazer queixa de mim à direção. Comecei a entrar num estado de ansiedade tal, que eu um dia meti-me no carro para ir trabalhar e parei ali no meio do caminho e fiquei dentro do carro a chorar, até pegar no telefone e ligar ao meu marido e ele ir-me buscar.” (Ent.4)

“Fadiga, nervosismo, distúrbios de sono, enxaquecas.” (Ent.6)

“À noite tinha dificuldade em adormecer e tinha sonhos horríveis. Quando ouço relatos de outros casos idênticos, sonho com alguns episódios graves que ocorreram na escola.” (Ent.7)

“Tive (...) inclusive “receio” de voltar a pegar numa turma e enfrentar novamente pais/encarregados de educação. Vi-me obrigada a entrar de atestado médico, não consegui terminar o ano letivo. Tive de fazer um tratamento para a depressão que desenvolvi.” (Ent.9)

No decorrer dos testemunhos acima transcritos, é perceptível a intensidade com que estes acontecimentos impactaram o quotidiano das entrevistadas. As diferentes formas como desenvolveram depressões e os seus sintomas criam, de certa forma, um alerta para a seriedade do problema que estão a passar.

A alteração de traços de personalidade ou temperamentos são consequências do assédio moral, desta feita, a nível psicológico e social. Na eventualidade do afastamento do agressor, é possível que a vítima recupere dos efeitos que este teve (Hirigoyen, 2002b), como, por exemplo, no excerto da entrevistada 3 previamente transcrito. O ato de *pedir desculpa* pode, também, surtir este efeito. A vida social da vítima, assim como a sua personalidade, são também afetadas (Einarsen & Mikkelsen, 2003; Gomes, et al., 2006). Esta questiona-se a si própria e às suas habilidades (Marta & Morais, 2019). Os pensamentos de abandonar a profissão, o absentismo e o *burnout* são efeitos evidenciados pelos participantes que são abordados na literatura científica (Gardner & Johnson, 2001; Gomes, et al., 2006) e em muitos artigos e programas dos média.

A nível comportamental, pode ser desenvolvida paranoia, ou seja, uma perturbação psíquica associada a desconfiança e erros de interpretação da realidade (Dicionário Priberam, Web site de Dicionário Priberam, s/d), através do reviver de memórias daquilo que passaram, fazendo com que as vítimas passem a estar num estado constante de alerta (Leymann, 1986, 1992; Einarsen & Hellesoy, 2008; Okechukwo, Souza, Davis, & Castro, 2014), consequência particularmente visível nos seguintes excertos:

“A vontade de não vir para a escola.” (Ent.1)

“Em relação a mim, foi eu ter mudado a minha maneira de ser. Passei a aceitar tudo o que me dão e que me dizem. Hoje sou assim por causa disso.” (Ent.2)

“Para mim foram as consequências morais, não é? (...) A nossa autoestima também baixa muito. (...) Há assim uma tendência a querer provar que não tem razão nenhuma e tentar fazer o nosso trabalho cada vez melhor. (...) Eu tenho receio. Cada vez que estou a fazer alguma coisa ponho-me a pensar “Será que isto está bem feito?”. (...) Estou sempre a pensar, a ver se há algum erro para corrigir.” (Ent.3)

“Ao domingo ao fim do almoço já entrava numa tristeza que nunca mais existiu. Uma tristeza, uma coisa horrível porque segunda-feira sabia que ia voltar para aquela escola. (...) Tenho horror só de pensar que posso ter de voltar para aquela escola. (...) Tudo me fazia sentir mal porque sentia-me despojada e ignorada e desprezada. (...) A certa altura, comecei a achar que era eu que, se calhar, não fazia bem as coisas... o meu trabalho. (...) Eu também sou uma pessoa um bocadinho... tenho alguma tendência para me diminuir. E pronto, se calhar isso também ajudou. (...) Acho que é isso que acontece com as pessoas, elas ficam de tal forma fragilizadas que começam até a achar que são culpadas de alguma coisa.” (Ent.4)

“Eu senti-me ali, num canto...” (Ent.5)

“Considerando seriamente mudar de profissão.” (Ent.6)

“Cheguei a ter medo de estar na sala de aula e nos corredores da escola.” (Ent.7)

“Cheguei a ter medo de realizar o caminho de casa. (...) Tenho sempre receio que apareça outro caso semelhante.” (Ent.8)

“Tive todos esses [fadiga, nervosismo, distúrbios de sono, enxaquecas, depressão]. (...) Ainda hoje quando algum aluno me diz que o seu encarregado de educação quer falar comigo parece que toca uma espécie de alarme e já não descanso enquanto não falar com esse pai.” (Ent.9)

Salienta-se, nas palavras da entrevistada 3, a auto culpabilização característica do assédio. A vítima, como é comum em vítimas de violência doméstica, por exemplo, começa por considerar-se culpada do que lhe é feito e a pensar que, de alguma forma, algo que ela fez provocou aquela reação no agressor. Durante a fase de procura de participantes para colaborar nesta investigação, foram ouvidas frases como “Tu também foste vítima e nem sabes.”, entre vítimas e outros colegas. A verdade é que o desconhecimento sobre aquilo que é o assédio moral e o que já foi normalizado, ainda que seja errado, não permite que algumas pessoas identifiquem aquilo que se está a passar com elas. O medo, e o receio pela sua integridade física, assolam estas vítimas.

Por fim, e não menos importante, o assédio moral afeta, também, a vida familiar da vítima (Duffy & Sperry, 2007). Os autores defendem que podem surgir problemas de comunicação, de intimidade e a nível financeiro na gestão familiar o que pode dar origem a stresse, vergonha e humilhação. A entrevistada 3 ilustra isso no seguinte excerto, ainda que no sentido positivo que como o apoio familiar lhe valeu.

“Mas foi muito mau e mesmo em termos de família e tudo. (...) Por acaso tenho a sorte de ter a família espetacular que tenho, porque senão podia ter consequências muito mais graves.” (Ent.3)

- Assediador

O combate ao assédio moral passa por punir os assediadores (Alkimin, 2008). É da responsabilidade da organização onde este se sucede estar atento e reagir quando existe um alerta ou uma denúncia.

“Ela foi impedida de entrar na escola quando lhe foi pedida uma avaliação psiquiátrica. (...) Teve uma medida que se chama suspensão provisória do processo 4 meses. Durante esses 4 meses, para não ir a julgamento, a senhora tinha que pagar umas injunções, não poderia haver qualquer tipo de assédio ou agressividade, nada disso.” (Ent.3)

“Teve que mudar de escola.” (Ent.7)

“A agressora teve que me pedir desculpa à frente da diretora do agrupamento e dos colegas da escola.” (Ent.8)

“Quase nenhuma, apenas perdeu a ação em tribunal tendo de custear todas as custas do tribunal, deixou de ser presidente da associação de pais e os outros pais perceberam que tipo de pessoa era, tendo terminado com qualquer pretensão política que parecia ter na freguesia ou Câmara Municipal.” (Ent.9)

É importante perceber como o receio de represálias ou a falta de credibilidade no sistema pode levar a que não sejam feitas denúncias, especialmente quando o agressor é de tipo horizontal ou vertical descendente. A maioria das entrevistadas referiu que não houve qualquer consequência para o seu agressor, quer por não ter havido denúncia, quer por falta de ação.

“Não, nada...” (Ent.1)

“Eu fiz a exposição ao diretor e (...) ponto final, toca a andar para a frente, como se nada fosse. E a outra também, a do primeiro ciclo. A mesma coisa. (...) Não houve nenhuma. Nada. Nem para uma nem para outra. São pessoas intocáveis. São pessoas que têm muito poder.” (Ent.2)

“Nenhuma, acho que ele ficou muito contente quando eu fiquei doente e meti o atestado médico.” (Ent.4)

“Não houve a verbalização de um pedido de desculpa, mas eu acho que ela acabou por reconhecer que não terá tido a melhor atitude comigo. Porque depois, ela viu a barriga a crescer, e chegou uma altura a dizer “Ai, agora já se nota a barriga...”. Eu cheguei a pensar que ela terá questionado se eu estaria grávida ou não, porque eu não tinha barriga naquela altura. (...) Não houve [consequências]. Foi apenas chamada à atenção pelo diretor, mas sem consequências, obviamente.” (Ent.5)

“Nenhum... daí a minha revolta! Nas situações em que diretamente ou indiretamente (como Diretora de Turma) estive envolvida (ou os meus colegas) com acusações injustificadas, verificando-se à posterior que a situação decorria de mentiras ou omissões por parte dos seus filhos, nunca nenhum encarregado de educação me veio pedir desculpa por ter posto em causa a minha conduta profissional.” (Ent.6)

O caso exposto pela entrevistada 2 ilustra o sentimento de impunidade e de impotência face aos agressores. Assim como a importância do pedido de desculpas que poderia ter amenizado a situação para a vítima, como exposto nos excertos das entrevistadas 5 e 6.

- Organização

A organização e os seus intervenientes externos ao caso de assédio que se suceda, sofrem também represálias deste. A produtividade do trabalhador, neste caso, o professor, e o aproveitamento dos seus alunos é posto em causa e, na falta de ação por parte de quem deve agir, esta passa a ser cúmplice (Araújo, McIntyre, & McIntyre, 2015; Antunes, 2017; Moraes, Pinto, & Câmara, 2018; Martins & Alves, 2019)

“O ambiente da escola é todo prejudicado. Os professores não têm a mesma tranquilidade para dar aulas. (...) Repara, como é que se estraga a mente de um professor porque um diretor não quer mexer na coordenação.” (Ent.2)

“Estávamos 10 pessoas numa sala em que toda a gente tremia. (...) Porque, é assim, nós nas escolas estamos a ser completamente bombardeados com trabalho, com trabalho, e se temos que fazer o trabalho todo neste ambiente é muito complicado.” (Ent.3)

“Quando foi isso decidido já foi tarde demais. Foram dadas muitas oportunidades e que não resultaram. (...) Era impossível trabalhar num ambiente inseguro e com medo do que poderia acontecer se houvesse uma agressão grave aos colegas, professores e funcionários. Aliás chegou a acontecer que alguns funcionários tiveram que ter assistência hospitalar.” (Ent.7)

“(...) desestabilizando o ambiente vivido dentro daquela escola, tendo inclusive afetado alguns alunos.” (Ent.9)

É perceptível a indignação por parte das vítimas face ao ambiente em que são obrigados a trabalhar bem como ao impacto que isso tem no efeito que é suposto o seu trabalho produzir nos alunos.

Na envolvente a ser estudada, ou seja, o setor público do ensino, as consequências financeiras ou jurídicas não serão tão evidentes. No entanto, não é apenas a nível económico que se manifesta a diminuição da produtividade, o absentismo e as ausências de baixa por doença (Antunes, 2017). No ensino, estas vão ter impacto, essencialmente, no aproveitamento dos alunos que, por sua vez, são atingidos colateralmente pelo assédio moral. Ainda que estas não tenham um impacto monetário direto na instituição onde ocorre, terá sempre para o empregador, neste caso, o Ministério da Educação, que

estará a empregar trabalhadores que, no fundo, não estão a exercer, quer por ausência, quer por falta de capacidade (Leymann, 1990).

Como mencionado anteriormente, a organização torna-se automaticamente culpada, juntamente com o agressor, quando uma situação de assédio se sucede (Kaled, 2019) pois devem ser tomadas medidas preventivas para eu estas não ocorram.

Não é comum culpabilizar a organização pelo que se sucede, pois, o assédio moral, como outros tipos de assédio, ainda é visto como uma ação única do trabalhador ligada às suas características pessoais ou por “provocação” da vítima de alguma forma. A exigência de uma responsabilidade da parte da instituição em construir uma cultura organizacional que abomine estes comportamentos, prevenindo para que não aconteçam, é essencial. Está, também, ao encargo da organização lidar com esta problemática, o que será analisado de seguida.

4.4. Questão 3: Quais as estratégias possíveis a adotar para lidar com o problema?

Quando se tenta perceber de que forma é possível reagir e agir face à problemática do assédio moral no ensino, é necessário analisar quais os mecanismos utilizados pelas vítimas e de que forma estas encaram o processo de denúncia para que este possa ser reformulado e cada vez mais acessível a todos. Do mesmo modo, é importante salientar a relevância da prevenção para que, futuramente, o assédio moral seja cada vez menos comum.

4.4.1. Mecanismos utilizados para lidar com o assédio moral

Cada pessoa reage e lida com a experiência de assédio da sua própria forma. É importante perceber de que modo estes o fazem ativamente e perceber onde é que estes procuram apoiar-se ou, até, quem o faz de forma voluntária no local de trabalho e quem não o faz.

É comum, ainda que limitado, a vítima tentar lidar com o problema sozinha e procurar dar a volta à situação (Nielsen, Mikkelsen, Persson, & Einarsen, 2020). Este tipo de reação é considerado uma estratégia focada no problema por Aquino e Thau (2009).

“Aprendi a viver com isso. (...) Com alguma resistência psicológica e acreditando que realmente não era eu que estava a falhar. (...) Alguma introspeção. (...) não tive o apoio de ninguém. Eu fui lidando com a situação e eles também foram. Não estavam a ter o efeito que pretendiam. (...) Como não estavam, se calhar, a ter o efeito que pretendiam, provavelmente, também foram desistindo. Não porque me tratassem melhor, mas porque não o faziam tão frequentemente.”

(Ent.1)

“Lidei aprendendo a calar. (...) Nós temos de deixar de ser quem somos para conseguir viver. (...) Eu tenho conseguido com muito esforço, mas para conseguir tive que fazer um esforço para dizer “Amém, Amém, Amém, Amém” porque eu quero ser boa professora. E como sei que no fundo não estou a conseguir as duas coisas, tive que abdicar de uma. É deixar de ser quem sou. É muito triste isso.” (Ent.2)

“Não confrontei da forma que até se calhar gostaria. Não. E eu fui lidando assim, fui tentando ignora e desvalorizando.” (Ent.4)

“Ora, eu vinha para casa, eu ia trabalhar chorava, vinha para casa, chorava. (...) Andava mesmo deprimida. Chorava muito, sentia-me infeliz.” (Ent.5)

“Tive de procurar meios para me defender judicialmente.” (Ent.9)

A expectativa em relação ao apoio dos colegas e das chefias é consideravelmente importante, não só do ponto de vista da teoria (Rayner, Hoel, & Cooper, 2002; Fahie & DEvine, 2014), mas também, como se pode confirmar, nos casos a ser estudados.

“Tive aí colegas que perceberam tudo o que se estava a passar porque estavam a sentir o mesmo, ou parecido.” (Ent.1)

“Às vezes até há colegas que estão a par disto tudo e até sabem e até já sofreram na pele até alguma coisa parecida, mas nem essa pessoa que até está perfeitamente de acordo contigo, nem essa pessoa reage porque já chegou à conclusão de que reagindo perde e então mesmo que possa estar de acordo contigo para te dar algum apoio, deixa de o fazer porque como já perdeu muito, não quer perder mais. Ninguém te vai apoiar porque essa pessoa também está sujeita a perder.” (Ent.2)

“Ir trabalhar para uma escola e saber que tinha ali um grupo de colegas que me davam todo o apoio. (...) É assim, eu gostaria de ter mais apoio na escola, gostaria, mas também não sei se poderiam ter feito mais do que fizeram.” (Ent.3)

“Tinha a psiquiatra com quem falei muito. (...) Não, não... Nem dos colegas. (...) E depois, o que me chocou nisto tudo, é que eu achava que tinha lá amigos, não é? E na verdade não tinha ninguém, porque cada um pensa em si e nunca houve ninguém que dissesse assim “Não, eu vou lá baixo falar. Vou falar com ele. Vou-lhe dizer o que penso. Isto não é correto”.” (Ent.4)

“Em termos do trabalho, eu tinha duas pessoas. Tinha o diretor comigo que tentavam minimizar aquilo que a colega me estava a fazer e eu ia conversando com uma ou outra colega, mas não passava disso.” (Ent.5)

“Tive muito apoio dos colegas e da diretora. (...) Reunimos inúmeras vezes para encontrar estratégias que não resultaram.” (Ent.7)

“O maior apoio foi dado pela diretora do agrupamento e pelos docentes e funcionários com quem trabalhava. Em alguns casos deveria haver psicólogos nas escolas para nos ajudar.” (Ent.8)

“Felizmente tive o apoio de muita gente, de vários pais/encarregados de educação, da Direção do Agrupamento (...) dos meus colegas de trabalho. (...) Não sei se foi o suficiente, foi o possível na altura, mas tive de procurar meios para me defender judicialmente. Acho que como docentes deveríamos ter direito a advogado para questões deste género, da parte do Ministério da Educação.” (Ent.9)

Percebe-se a desilusão no discurso daqueles que esperavam esse apoio por parte dos seus pares e da direção das respetivas escolas.

Ainda assim, este grupo é forma de apoio onde as vítimas se refugiam. Em vários casos, é a família o suporte de base para que estas consigam lutar para superar esta situação, refletindo assim a importância do balanço entre a esfera laboral e familiar.

“Agora, na família tive muito apoio. (...) Eu avancei com a queixa porque tinha um grande apoio familiar.” (Ent.3)

“E era em casa no meu marido, era a pessoa em que me apoiava, em que me apoiei sempre.” (Ent.4)

“O apoio que tive foi familiar (...)” (Ent.5)

“(...) da minha família (...)” (Ent.9)

4.4.2. Processo de denúncia

Como visto anteriormente, nem sempre é fácil perceber de que forma é possível agir face ao assédio moral, especialmente quando este provém de um superior. No caso do ensino público, torna-se ainda mais complicado pois não parece existir um processo definido e o próprio apoio disponibilizado também influencia a decisão de reportar e de como o fazer. O facto de o assédio moral ser composto por pequenas ações aparentemente normais dificulta a prova do mesmo (Oliveira, 2018).

“Na altura nem sabia onde me dirigir. (...) É muito difícil porque muitas das coisas são subtis (...) la ser muito difícil de provar. É o grande problema. Não há provas concretas nem físicas do que se está a passar.” Ent.1).

A entrevistada 2 salienta que um professor não decide denunciar uma situação de ânimo leve, ou seja, se o faz, é porque realmente há algo de errado que se está a passar.

“Há uma coisa que é muito importante e tem de ficar bem claro, quando um professor toma a iniciativa de comunicar ao diretor que isto que se está a passar é desagradável, é porque é uma coisa já mais palpável, que ofende mesmo, que tira do sério. Porque o professor não teve uma coisinha e foi fazer um comunicado.” (Ent.2)

Ainda assim, nem todos têm essa força de vontade para denunciar, especialmente por acreditarem não valer a pena as dores de cabeça e percorrer o processo em si após já terem sido maltratadas pela pessoa em questão ou ser uma situação passageira. Apresentam-se com um esgotamento face ao caso e querem, apenas, terminá-lo. Por vezes, a própria direção tem conhecimento da situação e apoia o professor, mas sem uma ação interventiva.

“Não... sei lá... Eu achava que a pessoa não era digna sequer disso. Não foi propriamente com medo de retaliações, mas também as teria. Foi mesmo porque, sei lá, achava que ia acabar por sair dali, mas ainda hoje estou lá efetiva, que ia acabar por sair dali e que ia fechar aquela porta e que aquilo ia ficar para trás.” (Ent.4)

“Não fiz queixa, falei com o diretor da escola, mas como também era uma situação de passagem, não estive muito para me chatear.” (Ent.5)

“Não, nunca o fiz, mas a Direção do Agrupamento esteve sempre ao corrente dos acontecimentos e sempre do meu lado. Ainda ponderei meter uma ação em tribunal contra esse senhor por assédio moral, mas vi como eram demoradas essas questões em tribunal e desisti, é muito desgastante, só queria terminar com aquilo.” (Ent.9)

Apesar dos entraves apresentados por algumas entrevistadas, outras seguiram em frente com a decisão de denunciar, por meios diversos. Saliento ainda o ponto de vista da entrevistada 3 que, ao contrário da visão geral sobre o processo de denúncia, afirma que este foi rápido e eficaz, ainda que com a noção de que tinha um apoio familiar e jurídico que nem todos têm para serem capazes do mesmo feito.

“Foi, ao diretor.” (Ent.2)

“Sim, no ministério público, no DIAP [Departamento de Investigação e Ação Penal] de Braga. (...) O processo também foi muito rápido porque as pessoas começaram a ser ouvidas e coincidia

tudo. (...) Eu penso que toda a informação que a escola enviou relativamente a comportamentos pouco valeu” (Ent.3)

“No caso dos alunos e dos encarregados de educação, sim - mas não adiantou nada.” (Ent.6)

“Foi feita [queixa] à diretora do agrupamento. (...) Foi tudo feito, inclusive até às consultas de psiquiatria do aluno fui relatar alguns acontecimentos.” (Ent.7)

Do ponto de vista atual das entrevistadas, outras medidas poderiam ter sido tomadas, tanto da parte delas como da direção das suas escolas. Estas fazem referência à importância da denúncia uma vez saberem aquilo pelo que passaram.

“Quem está acima devia ouvir com atenção todas as queixas que foi recebendo e convencer essa pessoa a tomar consciência do mal que está a fazer a tanta gente e fazê-la mudar de atitudes. E, se não conseguisse, tirá-la do cargo. (...) [O diretor] Tem que se disponibilizar a ouvir. É um processo moroso, claro que é, mas eu penso que chegava ao final e dizia “ainda bem que o fiz” porque resolvi problemas que estavam ocultos.” (Ent.2)

“Eu penso que, se a pessoa estiver emocionalmente estável. Se eu estiver assim como estou agora, eu denunciava, se fosse vítima de alguma coisa, eu denunciava. Não me calava. E penso que vale sempre a pena fazer isso. Agora, a questão é que a pessoa fica fragilizada de tal forma que depois não tem forças para denunciar e acho que é o que acontece na maior parte das coisas, mesmo noutras áreas.” (Ent.4)

“Eu acho que elas têm que ser denunciadas, seja posto em questão quem quer que seja., quer seja um superior hierárquico quer seja uma pessoa com uma função como a nossa. As situações têm de ser denunciadas. (...) Tem de ser feita alguma coisa porque estas situações vividas no silêncio são muito degradantes e podem ter consequências.” (Ent.5)

A perspetiva sobre os efeitos do processo de denúncia é também importante pois reflete-se na decisão de avançar com o mesmo, como visto anteriormente.

“Foi muito desgastante e muito mal interpretado por algumas pessoas externas à escola que não acreditavam e achavam que era a professora e os funcionários que exageravam.” (Ent.7)

“Foi cansativo e criou muita ansiedade.” (Ent.8)

“Na altura em que foi a audiência em tribunal eu estava grávida de 8 meses, e nem isso o demoveu. A minha filha nasceu nesse dia, tive um parto muito difícil (...) devido ao meu estado de nervosismo por tudo o que tive de passar nessa audiência.” (Ent.9)

O desgaste físico e, principalmente, emocional, é elevado e pode levar a consequências semelhantes à do assédio em si.

O facto de não haver uma indicação direta de como proceder nestas situações, inibe as vítimas de as denunciarem. O desgaste, como mencionado acima, leva a que estas queiram apenas pôr um fim à questão preferindo não seguir com a queixa e deixar o seu agressor impune do que continuar no ambiente onde em que viviam (Rayner, Hoel, & Cooper, 2002). Existe a noção e é sabida a importância da denúncia, e ainda que haja quem o faça, a maioria tenta lidar com o problema sozinha, mesmo sendo esta uma opção limitada (Nielsen, Mikkelsen, Persson, & Einarsen, 2020).

4.4.3. Prevenção do assédio moral

No seguimento do que é dito na literatura, a atuação face ao assédio de forma a punir os agressores é um meio de prevenção para possíveis situações de assédio no futuro (Mathies, 2018). Tanto a entrevistada 2, como a 3 e a 6 salientaram este aspeto como meio de prevenção, ainda que de dois pontos de vista diferentes. Uma salienta a importância do exemplo dado pelas chefias e as outras a necessidade de autonomia das escolas, enquanto organismo público, para solucionar estas questões (Becton, Gilstrap, & Forsyth, 2016). No fundo, a responsabilidade de proporcionar um ambiente de trabalho seguro é da chefia Khoo, 2010; Teixeira, Munck, & Reis, 2011).

“[O exemplo] Tem que vir de cima.” (Ent.2)

“As escolas terem mais autonomia neste aspeto (...) para resolver estas questões, que não têm.”
(Ent.3)

“Após regulamentação, acionar meios de a fazer cumprir.” (Ent.6)

Ainda assim, parece haver um consenso no que respeita à formação cívica e aos valores enquanto pilar da prevenção do assédio. A educação torna-se, então, um elemento chave para combater estes comportamentos, não só a nível pessoal, mas também no que respeita à sensibilização para o problema (Khoo, 2010; Hogh, Mikkelsen, & Hans, 2011).

“A formação das pessoas é fundamental. (...) É de extrema importância que as pessoas tenham valores.” (Ent.1)

“É muito complicado porque, no fundo, isto tem tudo a ver com a forma de ser das pessoas, eu acho. Tem que haver bom senso e as pessoas têm que ter bom carácter para estar em determinadas situações.” (Ent.4)

“Se as pessoas souberem respeitar o colega ou a pessoa com quem trabalham, estas situações não acontecem.” (Ent.5)

O respeito e a convivência com o próximo são, efetivamente, de extrema importância para que não se sucedam situações desta natureza. É essencial que exista uma distinção clara de tarefas e funções para que não exista um aproveitamento entre trabalhadores e que o respeito se mantenha sempre (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2002).

“As relações humanas são essenciais. (...) É preciso que as pessoas percebam que têm de estar bem com os outros porque, se não, não há solução.” (Ent.1)

“Elas podem ser evitadas se cada um souber as funções que tem e, se as souber exercer com correção, se entendermos que estamos todos a trabalhar, quer estejamos numa posição hierárquica superior ou inferior, cada um tem a sua função. (...) Tem que haver respeito e ninguém tem que atropelar ninguém” (Ent.5)

Em suma, num local cujo objetivo é transmitir conhecimento, não só académico, mas também a nível cívico e da formação pessoal, existe uma contradição ao serem permitidos comportamentos que vão de encontro à teoria que pretendem ensinar.

4.5. Síntese e Análise Crítica

Consoante foram realizadas as entrevistas, assim como na leitura das não presenciais, foi possível perceber o carácter impactante das situações vividas pelas entrevistadas e assim compreender o quão justificada estava a necessidade e a importância de investigar esta problemática.

A investigação dentro desta temática é feita, por norma, como base no setor privado e nem sempre é fácil adaptar essa realidade ao setor público onde, apesar dos seus prós e dos seus contras, existem um sistema e uma gestão totalmente diferente.

É compreensível que nem todos os professores tenham optado por essa carreira por vocação ou gosto. Ainda assim, com o passar dos anos, é legítimo que estes passem a encarar a profissão com interesse e entrega e sejam profissionais sérios e empenhados. Em momento nenhum o motivo da escolha deverá pôr em causa o trabalho do professor. Em concordância com a maioria das entrevistadas, esta não é uma profissão à qual seja dada a valorização devida e este fator parece influenciar a forma como estes profissionais são tratados.

Não existe apenas um tipo de agressor no contexto do ensino, assim como os comportamentos tidos por parte destes são bastante variados. É possível salientar com maior ênfase a humilhação, a intimidação, a monitorização excessiva, os julgamentos errados ou críticas persistentes. Não menos importante foi possível perceber também a exclusão e o isolamento, as falsas acusações e ameaças. Qualquer uma destas ações é altamente destrutiva e quando combinadas umas com as outras o seu efeito multiplica-se.

Não é possível identificar uma causa única que leve ao assédio moral. As motivações dos agressores são diversas baseadas essencialmente na inveja, no estatuto, no stresse ou em comportamentos obsessivos. A própria cultura organizacional desempenha um papel ativo no desenrolar destas situações pois um ambiente competitivo e com falta de transparência e comunicação pode contribuir para que estas se sucedam.

Assim como as causas que levam ao assédio moral, também as consequências são inúmeras. Quando nos focamos nas consequências para a vítima, foi possível identificar, com base nas respostas das entrevistadas, e de acordo com a literatura, o stresse que ajuda no desenvolvimento de problemas como insónias, ansiedade, depressão, apatia, enxaquecas, fadiga, entre outras. Além destas, também doenças cardíacas, paranoia e Transtorno de Stresse Pós-Traumático foram identificadas entre as entrevistadas. A vida familiar da vítima é também afetada, não só pelo estado psicológico e físico da mesma, mas também pela insegurança face ao incumprimento familiar.

Quanto ao agressor, não parece haver grandes consequências, à exceção de um caso e isto deve-se, em parte, à falta de denúncias, sejam estas por receio de represálias ou por não haver um sistema credível no que respeita a punir estas pessoas. Estas medidas devem ser tomadas pela instituição em questão pois é esta, juntamente com a vítima, quem mais tem a perder. O absentismo aumenta, assim como as ausências por doença e existe uma diminuição da produtividade do professor que se vai transmitir no aproveitamento dos alunos.

A forma como cada pessoa reage ao assédio moral é diferente e, como tal, as medidas que toma também o serão. É comum a vítima tentar lidar com o problema sozinha, no entanto, os meios para isso são escassos e levam, inevitavelmente, ao desgaste pessoal. Existe sempre uma expectativa face aos colegas e às chefias, não só na procura de apoio, mas também como um pedido de ajuda indireto. A família é, também, um grande meio de apoio.

A falta de apoio, bem como o facto de não haver informação clara quanto ao processo de denúncia, faz as vítimas retraírem-se no momento de decidir se o devem fazer ou não. Não é por falta de consciência da importância do mesmo, mas por falta de força para continuar um processo no qual já

estão inseridas há um tempo durante o qual o desgaste se vaia cumulando, procurando apenas ver o fim de toda a situação. A educação e divulgação dos meios para agir face ao assédio moral deve ser levada em consideração, não só como meio de reação, mas principalmente, como meio de prevenção.

A prevenção não passa apenas pela chamada de atenção para o problema, mas também para a solução. É importante que o exemplo venha de cima e que, havendo um caso, este seja tratado como um assunto sério e onde haverá consequências para quem o pratica e, num outro nível, para quem não age quando testemunha. É da responsabilidade de quem está a gerir a instituição de proporcionar um ambiente de trabalho saudável. Haverá sempre pessoas com valores menos corretos e uma formação cívica deficitária, no entanto, é importante lutar contra este problema e tornar o local de trabalho um local seguro para quem lá trabalha.

5. CONCLUSÃO

5.1. Principais conclusões

A presente investigação teve por objetivo perceber de que modo e até que ponto se estendem os danos físicos, psicológicos, sociais e económicos do assédio moral em professores do ensino básico público em Portugal, assim como de que forma é possível lidar com o problema e a sua envolvente.

A metodologia qualitativa utilizada permitiu uma análise mais aprofundada de cada entrevista de modo a perceber, individualmente, os diferentes contextos em que o assédio se sucedeu e a extensão dos danos causados.

Assim, foi possível concluir que, sem que outros se apercebam, há ações discriminatórias e ofensivas que levam à degradação de um professor, não só a nível profissional, mas também pessoal. Existe uma capacidade extraordinária do ser humano se revelar através de comportamentos baseados na inveja, na competitividade e na mesquinhez sem remorsos em relação ao outro. Através dos testemunhos dados pelas entrevistadas consegue-se sentir a insistência e a profundidade que estes atos tiveram e o modo como impactaram as suas vidas. Ao longo das entrevistas realizadas para a presente investigação, pôde ler-se atos que vão desde a perseguição, ao desprezo, passando por ameaças e situações em que são questionadas as competências da pessoa, tanto profissionais como morais. É altamente destrutivo e desmotivador trabalhar diariamente num ambiente assim.

As professoras em questão apresentam sintomas físicos e psicológicos relacionados com as situações que viveram. São desenvolvidas depressões devido ao stresse e ao cansaço provocados pelo assédio moral. Estes são comumente acompanhados de perturbações do sono, enxaquecas, alteração dos traços de personalidade e paranoia. É incompreensível que alguém tenha de passar por uma situação destas no seu local de trabalho e que, demasiadas vezes, se prolonga para a esfera familiar.

Do mesmo modo que outros tipos de assédio, também o assédio moral é difícil de provar, o que inibe as vítimas de denunciarem, sendo obrigadas a lidar com o problema sozinhas, podendo levar à exaustão. O sistema de ensino português tem diversas falhas e uma delas é, sem dúvida, a falta de apoio psicológico e jurídico ao pessoal docente, não só, mas também nas situações de assédio moral. Estas são duas áreas com custos que nem todos os profissionais poderão ter capacidade para suportar, ficando lesados em vários sentidos.

É evidente a importância de prevenir que estas situações se sucedam e esta investigação prova isso mesmo. “Mais vale prevenir do que remediar”. Nem todas as situações poderiam ter sido evitadas, mas se uma pudesse, já estaria justificado o investimento na prevenção. A educação e formação cívica

serão sempre os fatores mais importantes no combate ao assédio moral. O respeito pelo próximo, os valores e a empatia são a chave.

5.2. Limitações e Sugestões

No decorrer da investigação foi possível confirmar que, como era previsto, o caráter sensível do tema a ser estudado teria influência na obtenção de participantes dispostos a falar sobre os seus casos de assédio. A vergonha, o receio de ser identificadas e o não querer voltar a repensar no assunto fez com que *outras vítimas* não tivessem a mesma disponibilidade para participar que outras tiveram. Como dito por uma das entrevistadas, é preciso alguma introspeção e força pessoal para conseguir ultrapassar e lidar com o que aconteceu.

Numa época completamente extraordinária, a investigação decorreu, em parte, durante a pandemia de Covid-19, o que também acabou por impactar a mesma. A disponibilidade dos professores para participar na investigação diminuiu drasticamente devido às adaptações que tiveram de ocorrer durante esse período para que as aulas pudessem decorrer dentro da normalidade possível. O mesmo se sucedeu relativamente à possibilidade de realizar as entrevistas pessoalmente, onde seria possível extrair mais informação que completaria a investigação.

Outra limitação encontrada foi relativamente à legislação, quer para o setor privado, quer para o setor público, mais concretamente no ensino. Esta encontra-se demasiado dispersa para que seja acessível aos mais leigos no assunto, especialmente sem apoio judicial, pelo que não é simples identificar os procedimentos corretos a ter para agir face ao assédio, bem como para o estudar.

No futuro, seria interessante perceber, mais aprofundadamente, a importância do apoio judicial na decisão de denunciar e durante todo o decorrer do processo. Do mesmo modo, deveria ser analisada a contribuição de psicólogos especializados no acompanhamento e na recuperação de casos de assédio moral.

Uma vez que esta é uma investigação de caráter qualitativo que pretende perceber a extensão do assédio moral para vítima, não pode ser generalizada, nem esse era o objetivo. No entanto, seria importante analisar a que nível isto se sucede no sistema de ensino, não só no básico mas desde o pré-escolar até ao universitário, não só para que se tenha uma noção da percentagem de professores que passam por situações de assédio diariamente, mas também da gravidade dos casos.

BIBLIOGRAFIA

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2002). *O assédio moral no local de trabalho, (Factsheet 23)*. Retrieved novembro 2019, from <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/23>
- Albanaes, P., Rodrigues, J., Pellegrini, P., & Tolfo, S. (2017). Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. *Revista de Psicologia, 35*(1).
- Alkimin, M. A. (2008). *Assédio Moral na Relação de Trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Alves, F. (2011). *Assédio moral: percepções de servidores de uma instituição de ensino pública federal*. Dissertação de Mestrado em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte.
- Alves, M., & Neto, J. (2019). Sofrimento psíquico no trabalho e estresse ocupacional em professores: causas e consequências. *Revista Psicologia e Educação On-Line, 2*(2), pp. 40-46.
- Antunes, J. (2017). Assédio moral no trabalho: revendo a evidência. *Psicologia, saúde & doenças, 18*(3), 669-680. doi:10.15309/17psd180304
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspectives. *Annual Review of Psychology, 60*, pp. 717-741.
- Araújo, M., McIntyre, T., & McIntyre, S. (2015). Bullying no local de trabalho, clima organizacional e seu impacto na saúde dos trabalhadores. *7th National Occupational Health Congress*. Póvoa de Varzim. doi:10.13140/RG.2.1.2654.4808
- Assembleia da República. (2009, fevereiro 12). *Código de Trabalho*. Retrieved janeiro 2020, 22, from Web site da Procuradoria-Geral de Lisboa: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis
- Astrauskaite, M., Perminas, A., & Kern, R. (2010). Sickness, colleagues' harassment in teachers' work and emotional exhaustion. *Medicina (Kaunas), 46*(9), pp. 628-634.
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (s/d a). *Missão e Atribuições*. Retrieved janeiro 30, 2020, from Web site da Autoridade para as Condições do Trabalho: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/Missao/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/Missao/Paginas/default.aspx)
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (s/d b). *Quem Somos*. Retrieved janeiro 30, 2020, from Web site de Autoridade para as Condições de Trabalho: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx)
- Avelino, A. (2016). *Assédio moral no trabalho: um fenómeno sombrio*. Universidade Autónoma de Lisboa, Departamento de Direito, Lisboa.

- Barlett, J. E., & Barlett, M. E. (2011). Workplace Bullying: An Integrative Literature Review. *Advances in Developing Human Resources, 13*(1), pp. 69-84.
- Barreto, M. (2004). Assédio moral no trabalho: uma odisséia de sofrimento e incertezas. In F. Sobrinho, & I. Nassaralla, *Pedagogia institucional: fatores humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Zit.
- Bashir, A., & Hanif, R. (2019). Impact of Workplace Bullying on Psychological Wellbeing; Personality Traits as Moderators. *Pakistan Journal of Social Sciences, 39*(1), pp. 91-99.
- Becton, J. B., Gilstrap, J. B., & Forsyth, M. (2016). Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers. *Business Horizons*, pp. 1-11. doi:10.1016/j.bushor.2016.09.005
- Bernard, H. R. (2005). *Research methods in anthropology: qualitative and quantitative approaches*. Lanham, MD: AltaMira Press.
- Bernotaite, L., & Malinauskiene, V. (2017). Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychological job characteristics and burnout. *International Journal Of Occupational Medicine and Environmental Health, 30*(4), pp. 629-640. doi:10.13075/ijomeh.1896.00943
- Bjorkqvist, K., Osterman, K., & Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behaviour, 20*, 173-184.
- Blase, J., Blase, J., & Du, F. (2008). The mistreated teacher: a national study. *Journal of Educational Administration, 46*(3), pp. 263-301.
- Brito, D. (2018). *Assédio Moral no Local de Trabalho: o Caso dos Trabalhadores no Algarve*. Universidade do Algarve, Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Oxford: D. C. HEalth & Co.
- Caregnato, R., & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: Análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto e Contexto Enfermagem, 15*(4), pp. 679-684.
- Carlomagno, M., & Rocha, L. (2016). Como criar e classificar categorias para fazer análise de conteúdo: uma questão metodológica. *Revista Eletrônica de Ciência Política, 7*(1), pp. 173-188.
- Cemaloglu, N. (2011). Primary principal's leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal of Educational Administration, 49*(5), pp. 495-512. doi:10.1108/09578231111159511
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2013). *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*. Retrieved dezembro 2019, from http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf.

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (s/d a). *Quem somos?* Retrieved janeiro 22, 2019, from Web site da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: <http://cite.gov.pt/pt/acite/quemsomos.html>
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (s/d b). *O que fazemos?* Retrieved janeiro 22, 2019, from Web site da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: <http://cite.gov.pt/pt/acite/oquefazemos.html>
- Crawshaw, L. (2009). Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a thousand definitions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 263-267.
- Davenport, N. Z., Schwartz, R. D., & Elliot, G. P. (1999). *Emotional abuse in the American workplace*. Collins, IA: Civil Society Publishing.
- Decreto Lei nº51/2012 de 5 de setembro da Assembleia da República. (2012, setembro 5). (*Diário da República, 1ª série, nº172*), 5116. Retrieved janeiro 30, 2020, from www.dre.pt
- Dicionário Priberam. (s/d). Retrieved abril 2020, from Web site de Dicionário Priberam: <https://dicionario.priberam.org/paran%C3%B3ia>
- Dicionário Priberam. (s/d). Retrieved outubro 30, 2019, from Web site de Dicionário Priberam: <https://dicionario.priberam.org/assedio>
- Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2005). The behavioral reactions of victims to different types of workplace bullying. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 8(4), pp. 439-460.
- Duarte, R. (2004). Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar*, pp. 213-225.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: individual and family health consequences. *The family journal: Counseling and therapy for couples and families*, 15(4), 398-404.
- Einarsen, S., & Hellesoy, O. H. (1998). *Nar samhandling gar pa helsen los - helsemessige konsekvenser av mobbing i arbeidslivet [Health endangering interactions - health consequences from mobbing at work]*. Medicinsk arbog 1998. Kobenhavn: Munksgaard.
- Einarsen, S. (1998). *Bullying and harassment at work: epidemiological and psychological aspects*. Universitetet i Bergen, Department of Psychosocial Science, Norway.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2019). *Bullying and harassment in the workplace: theory, research and practice* (3ª Edição ed.). Florida, EUA: CRC Press, Taylor and Francis Group.

- Einarsen, S., & Mikkelsen, G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper, *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 127-144). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., & Raknes, B. (1997). Harassment in the Workplace and the Victimization of Men. *Violence and Victims, 12*(3), pp. 247-263. doi:10.1891/0886-6708.12.3.247
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 185-201.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. M. (1994). Bullying and harassment at work and their relationship to work environment equality - an exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist, 4*(4), 381-401.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rorvik, E., Lande, A. B., & Nielsen, M. B. (2016). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, pp. 1-22. doi:10.1080/09585192.2016.1164216
- Eriksen, T., Høgh, A., & Hanse, A. (2016). Long-term consequences of workplace bullying on sickness absence. *Labour Economics, 43*, pp. 129-150.
- Fahie, D., & Devine, D. (2014). The Impact of Workplace Bullying on Primary School Teachers and Principals. *Scandinavian Journal of Education Research, 58*(2), pp. 235-252.
- Filho, R., & Barros, R. (2013). A distinção do assédio moral de figuras afins. *Revista Jurídica da Presidências, 14*(104), pp. 581-607.
- Fortin, M. (2006). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusodidacta.
- Freitas, M. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *Revista de Administração de Empresas*(1).
- Gardner, S., & Johnson, P. R. (2001). The Leaner, Meaner Workplace: Strategies for Handling Bullies at Work. *Employment Relations Today, 28*(2), pp. 23-36.
- Gil, A. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas S.A.
- Glambek, M., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2020). Does the number of perpetrators matter? An extension and re-analysis of workplace bullying as a risk factor for exclusion from worklife. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, pp. 1-8. doi:10.1002/casp.2456

- Gomes, A. R., Silva, M. J., Mourisco, S., Silva, S., Mota, A., & Montenegro, N. (2006). Problemas e desafios no exercício da atividade docente: Um estudo sobre o stresse, "burnout", saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário. *Revista Portuguesa de Educação, 19*(1), 67-93.
- Gonçalves, S., & Palma, P. (2019). Investigação Qualitativa em Gestão de Recursos Humanos. *Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa, 3*, pp. 346-349.
- Guedes, M. N. (2003). *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTR.
- Hirigoyen, M. (1999). *Assédio, coação e violência do quotidiano*. Lisboa: Pergaminho.
- Hirigoyen, M. (2002a). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. (2002b). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. (2002c). *O assédio no trabalho: Como distinguir a verdade*. Cascais: Pergaminho.
- Hoel, H., Einarsen, S., & Cooper, C. (2003). Organizational Effects of Bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (pp. 145-161). London: Taylor & Francis.
- Hogh, A., Mikkelsen, E., & Hans, A. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper, *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice* (2ª ed., pp. 107-128). CRCC PRes.
- Hoprekstad, O. L., Hetland, J., Kjellevoll, O., Olsen, O. K., Espevik, R., Wessel, M., & Einarsen, S. (2019). How long does it last? Prior victimization from workplace bullying moderates the relationship between daily exposure to negative acts and subsequent depressed mood. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(2), pp. 164-178. doi:10.1080/1359432X.2018.1564279
- João, A. L., & Portelada, A. F. (2016). Mobbing and Its Impact on Interpersonal Relationships and the Workplace. *Journal of Interpersonal Violence*, pp. 1-16. doi:10.1177/0886260516662850
- Kaled, G. (2019). Assédio moral nas relações do trabalho. *VIII CONBRADEC (Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania, 2*, pp. 333-348. Curitiba. doi:10.6084/m9.figshare.8345765
- Khoo, S. B. (2010). Academic mobbing: hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician, 5*(2), pp. 61-67.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.

- Leach, L., Poyser, C., & Butterworth, P. (2017). Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review. *Occup Environ Med*, *74*, pp. 72-79. doi:10.1136/oemed-2016-104036
- Lever, I., Dyball, D., Greenberg, N., & Stevelink, S. (2019). Health consequences of bullying in the healthcare workplace: A systematic review. *Journal of Advance Nursing*, *75*, pp. 3195-3209.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *2*, pp. 251-275. doi:10.1080/13594329608414858
- Leymann, H. (1986). *Vuxenmobbing - om psykiskt vald i arbetslivet [Mobbing - psychological violence at workplaces]*. Lund: Studentlitteratur.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, *5*(2), 119-125.
- Leymann, H. (1992). *Psykiatriska problem vid vuxenmobbing. En rikstackande undersökning med 2.438 intervjuer. Delrapport 3 [Psychiatric problems in relation to adult mobbing: A national survey of 2438 interviews. Report no. 3]*. Stockholm: Arbetarskyddstyrelsen.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing - Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, (Bullying - Psychoterror at Work and How One Might Protect Oneself)*. Reinbeck: Rowolt.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *5*(2), 165-184. doi:10.1080/13594329608414853
- López, R. T., Viforcós, B. A., & Fernández, R. F. (2004). *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*. Murcia: Ediciones Laborum, S.L.
- Lusa. (2019, julho 16). Burnout? Fenprof pede que MP investigue morte de três professores em trabalho. *Público*. Retrieved janeiro 24, 2020, from <https://www.publico.pt/2019/07/16/sociedade/noticia/fenprof-pede-ministerio-publico-averigue-morte-tres-professores-trabalho-1880090>
- Malinoski, S. (2019). *Professor por escolha? Um estudo sobre como os estudantes de licenciaturas constroem sua carreira docente*. Pontifical Universities Católica do Rio Grande do Sul, Escola de Humanidades, Porto Alegre.
- Marques, P., & Araújo, C. (2015, junho). Assédio moral no contexto organizacional da enfermagem. *International Journal on Working Conditions*(9), pp. 64-81.

- Marta, M. A., & Morais, A. R. (2019). Gênero e o Assédio Moral nos Espaços Organizacionais de Trabalho: Exclusão que Causam Feridas. *Revista Latino Americana de Geografia e Gênero*, 10(1), pp. 109-125.
- Martins, Â., & Alves, M. (2019). Conflitos em escolas públicas em Portugal: análise de um programa de governo. *Ensaio Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 27(102), pp. 9-23. doi:0.1590/S0104-40362018002701628
- Mathies, A. (2018). *Assédio Moral e compliance nas relações de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista*. Curitiba: Juruá.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), pp. 335-356. doi:10.1080/03069880410001723558
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences. *International journal of organization theory and behaviour*, 13(2), 202-248.
- Mazon, V., Carlotto, M. S., & Câmara, S. (2008). Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60(1), pp. 55-66.
- Meglich-Sespico, P., Faley, R. H., & Knapp, D. E. (2007). Relief and Redress for Targets of Workplace Bullying. *Employ Respons Rights J*, 19, pp. 31-43. doi:10.1007/s10672-006-9030-y
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), pp. 87-111. doi:10.1080/13594320143000861
- Mikkelsen, E. G., Hansen, A. M., Persson, R., Byrgesen, M. F., & Hogh, A. (2020). Individual consequences of being exposed to workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper, *Bullying and Harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice* (3rd ed.). Boca Raton, Florida: CRC PRes.
- Milenkovska, V., Markovska, M., & Nikolovski, L. (2017). Promotion: Women leadership and alternative methods for resolving business conflicts and changes in the organization. *UMTS Journal of Economics*, 8(2), pp. 183-194.
- Minayo, M., & Costa, A. (2018). Fundamentos teóricos das técnicas de investigação qualitativa. *Revista Lusófona de Educação*, 40, pp. 139-153.
- Moraes, J. L., Pinto, F. R., & Câmara, S. F. (2018). Assédio Moral e Resiliência no Ensino Público. *Organizações e Democracia*, 19(1), pp. 45-60. doi:10.36311/1519-0110.2018.v19n1.04.p45
- Moraes, R. (1999). Análise de conteúdo. *Revista Educação*, 22(37), pp. 7-32.

- Namie, G., & Namie, R. (2003). *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Illinois: Sourcebooks.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2). doi:10.1080/13594329608414857
- Nielsen, M. M., Mikkelsen, E. G., Persson, R., & Einarsen, S. V. (2020). Coping with bullying at work: How do targets, bullies and bystanders deal with bullying? In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & H. Hoel, *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice* (3rd ed.). Boca Raton, Florida: CRC Press.
- Nielsen, M., Harris, A., Pallesen, S., & Einarsen, S. (2020). Workplace bullying and sleep - A systematic review and meta-analysis of the research literature. *Sleep Medicine Reviews*, 51, pp. 1-12. doi:10.1016/j.smr.2020.101289
- Nielsen, M., Nielsen, G., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2015). Workplace Bullying and Suicidal Ideation: A 3-Wave Longitudinal Norwegian Study. *American Journal of Public Health*, 105(11), pp. 23-28.
- Nunes, T., Tolfo, S., & Espinosa, L. (2018). Assédio moral no trabalho: compreensão dos trabalhadores sobre a violência. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(2), 205-219. doi:10.7769/gesec.v9i2.629
- Okechukwo, C., Souza, K., Davis, K., & Castro, A. (2014). Discrimination, Harassment, Abuse, and Bullying in the Workplace: Contribution of Workplace Injustice to Occupational Health Disparities. *American Journal of Industrial Medicina*, 57, pp. 573-586. doi:10.1002/ajim.22221
- Oliveira, I. (2018). *O Assédio Moral no âmbito da atividade laboral*. Universidade de Coimbra, Faculdade de Direito.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Park, J. H., & Ono, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: the mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22), pp. 3202-3225. doi:10.1080/09585192.2016.1155164
- Pereira, A., Morgado, E., & Leonido, L. (2019). Stress Ocupacional: Percepção social da profissão docente e seu desgaste. *Revista Internacional de ciências, tecnologia e sociedade*, 2(4), pp. 30-40. doi:doi.org/10.37334/ricts.v2i4.26
- Pinotti, S. A. (2006). Stress no professor: Fontes, Sintomas e Estratégias de controle. *Revista Uniará*(17/18), pp. 207-215.
- Rayner, C., & Hoel, H. (1997). A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, pp. 181-191. doi:10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y

- Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. (2002). *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?* London: Taylor and Francis.
- Reis, E., Carvalho, F. M., Araújo, T. M., Porto, L. A., & Neto, A. (2005). Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, *21*(5), pp. 1480-1490. doi:10.1590/S0102-311X2005000500021
- Reknes, I., Pallesen, S., Mageroy, N., Moen, E. E., Bjorvatn, B., & Einarsen, S. (2014). Exposure to bullying behaviours as a predictor of mental health problems among Norwegian nurses: Results from the prospective SUSSH-survey. *International Journal of Nursing Studies*, *51*, 479-487. doi:10.1016/j.ijnurstu.2013.06.017
- República, A. d. (2017, agosto 16). Retrieved janeiro 30, 2020, from Website do Diário da República: <https://dre.pt/application/file/a/108000750>
- Scott, M. J., & Stradling, S. G. (1994). Post-Traumatic Stress Disorder without the trauma. *British Journal of Clinical Psychology*, *33*(1), pp. 71-74.
- Seigne, E. (1998). Bullying at work in Ireland. In C. Rayner, M. Sheehan, & M. Baker, *Bullying at Work, 1998 Research Update Conference: Proceedings*. Stafford: Staffordshire University.
- Silva, C. (2012). *Análise da figura do assédio moral: doença de trabalho ou acidente de trabalho?* Universidade do Minho, Escola de Direito, Braga.
- Silva, E. (2013). As metodologias qualitativas de investigação nas Ciências Sociais. *Revista Angolana de Sociologia*, *12*, pp. 1-23. doi:10.4000/ras.740
- Sobral, S., & Capucho, F. (2019). A gestão de conflitos nas organizações: conceptualização e diferenças de género. *Gestão e Desenvolvimento*, *27*, pp. 33-54. doi:10.7559/gestaoedesenvolvimento.2019.373
- Srabstein, J., Joshi, P., Due, P., Wright, J., Leventhal, B., Merrick, J., . . . Riibner, K. (2008). Prevention of public health risks linked to bullying: A need for a whole community approach. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, *20*, pp. 185-199. doi:10.1515/IJAMH.2008.20.2.185
- Strandmark, M., & Hallberg, L. (2007). The origin of workplace bullying: Experiences from the perspective of bully victims in the public sector. *Journal of Nursing Management*, *15*(3), 332-341. doi:10.1111/j.1365-2834.2007.00662.x
- Teixeira, R., Munck, L., & Reis, M. (2011). Assédio moral nas organizações: Percepção dos gestores de pessoas sobre os danos e políticas de enfrentamento. *Revista Gestão Organizacional*, *4*(1), 31-48.

- Tolfo, S., Nunes, T., & Fabro, A. (2015). Assédio moral no trabalho: identificando possibilidades de intervenção. In S. Tolfo, & R. Oliveira, *Assédio Moral no Trabalho: características e intervenções*. Florianópolis: Lagoa Editora.
- Vandekerckhove, W., & Commers, M. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times? *Journal of Business Ethics*, 41(1), 41-50.
- Varela, R. C., Santa, R., Silveira, H., Matos, C., Rolo, D., Areosa, J., & Leher, R. (2018). *Inquérito Nacional sobre as Condições de Vida e Trabalho (INCVTE) na Educação em Portugal ("Burnout")*. Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Lisboa. Retrieved janeiro 24, 2019, from https://www.fenprof.pt/Download/FENPROF/M_Html/Mid_332/Anexos/JF_INCVTE_20182.pdf
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying - psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203-214.
- Vartia, M. (2011). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Environ Health*, 27(1), pp. 63-69. doi:10.5271/sjweh.588
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: Um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), pp. 203-220.
- Vredenburgh, D., & Brender, Y. (1998). The Hierarchical Abuse of Power in Work Organizations. *Journal of Business Ethics*, 17, 1337-1347. doi:10.1023/A:1005775326249
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying a work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), pp. 497-522. doi:10.1080/13594320143000834
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), pp. 215-237. doi:10.1080/13594329608414856

APÊNDICES

Apêndice 1. Guião da entrevista

Dados demográficos do entrevistado

1 – Sexo:

- a) Feminino
- b) Masculino
- c) Outro

2 - Faixa Etária

- a) até 25 anos
- b) de 26 a 30 anos
- c) de 31 a 35 anos
- d) de 36 a 40 anos
- e) de 40 a 45 anos
- f) de 46 a 50 anos
- g) de 51 a 55 anos
- h) de 56 a 60 anos
- i) mais de 60 anos

3 – Estado Civil:

- a) solteiro
- b) casado
- c) divorciado/separado
- d) viúvo
- e) união de facto
- f) outro: _____

4 – Tem filhos?

- a) Sim
- b) Não
- c) Prefiro não dizer

5 – Escolaridade:

- a) Licenciatura
- b) Mestrado
- c) Doutoramento

6 – Há quantos anos é professor(a)?

- a) há menos de 10 anos
- b) entre 10 e 19 anos
- c) entre 20 e 29 anos
- d) entre 30 e 39 anos
- e) entre 40 e 49 anos

7- Nº de alunos que tinha durante o período de tempo em que foi vítima de assédio moral:

Questões

8 – O que o(a) levou a decidir ser professor(a)?

9 – Como foi a sua experiência enquanto docente até ao momento?

10 – O que facilita o trabalho dos professores e o que considera como um obstáculo?

11 – É mais difícil ser professor agora ou quando começou?

12 – Ser professor é uma das profissões consideradas de elevado stresse. O que pensa disso?

13 – Considera que a função de professor é valorizada socialmente ou não?

14 – Já teve cargos de gestão/pedagógicos?

15 – Pedia-lhe que começasse por me contar o que aconteceu.

16 – Qual era a sua relação profissional com o agressor?

(Ex. superior, colega, encarregado de educação, aluno, etc.)

17 – No momento, qual era a sua situação a nível de contrato?

18 – Que comportamentos o(a) levaram a considerar estar a ser vítima de assédio moral?

19 – O que pensa ter levado a estes comportamentos por parte do agressor?

20 – Foi feita uma queixa formal? Se não, porquê?

21 – Que consequências sentiu durante e após este processo?

(ex. Fadiga, nervosismo, distúrbios de sono, enxaquecas, depressão, problemas familiares, isolamento, etc.)

22 – Que consequências houve para o agressor?

23 – Pensa que estas foram suficientes/adequadas?

24 – De que forma lidou com a situação?

(Ex. Se se apoiou noutras pessoas (famílias, colegas), se confrontou o agressor, etc.)

25 – Sente que ainda hoje tem problemas associados a este episódio? Se sim, como se manifestam?

26 – Acha que o apoio que lhe foi dado foi suficiente? Qual considera ser o apoio mais adequado?

27 – O que acha que poderia ter sido feito para solucionar o problema? Caso não tenha feito nada, porque não fez?

28 – De que modo encara todo o processo de denúncia?

29 – De que forma podem estas situações ser prevenidas/evitadas