

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

O ASSÉDIO MORAL NA COMUNICAÇÃO SOCIAL:  
O QUE MUDOU (OU NÃO) NAS ORGANIZAÇÕES  
APÓS O REFORÇO DO QUADRO LEGISLATIVO?

MÁRCIA ALEXANDRA FONSECA ALVES

SETEMBRO – 2019



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

O ASSÉDIO MORAL NA COMUNICAÇÃO SOCIAL:  
O QUE MUDOU (OU NÃO) NAS ORGANIZAÇÕES  
APÓS O REFORÇO DO QUADRO LEGISLATIVO?

MÁRCIA ALEXANDRA FONSECA ALVES

**ORIENTAÇÃO:**

PROF. DOUTOR ANTÓNIO PESTANA GARCIA PEREIRA

SETEMBRO – 2019

## Agradecimentos

*Para ser grande, sê inteiro: nada  
Teu exagera ou excluí.  
Sê todo em cada coisa. Põe quanto és  
No mínimo que fazes.  
Assim em cada lago a lua toda  
Brilha, porque alto vive.  
Ricardo Reis*

Cumpre deixar uma palavra de gratidão a todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a presente entrega e defesa desta dissertação. Não existem palavras que demonstrem a minha gratidão São pessoas que têm a capacidade de ouvir o silêncio. Adivinhar sentimentos e encontrar as palavras certas nos momentos incertos.

Obrigada,

Aos meus pais, irmã e familiares,  
Pelo carinho e todos ensinamentos ao longo da vida.

Amigos (as), colegas e irmãs de coração  
Pela paciência e prontidão. Não são de sangue, mas são de coração e tudo o que é feito pelo coração tem uma força bem maior.

Profº. Doutor António Pestana Garcia Pereira,  
Por todos os conhecimentos transmitidos e pelo apoio durante esta experiência.

A todos os colaboradores,  
Que contribuíram para a realização desta dissertação.

À Vida e aos seus percalços.

## Resumo

O assédio moral tornou-se, nos últimos anos, uma forte preocupação social tendo em conta os impactos negativos que provocam na saúde dos trabalhadores. As vítimas deste fenómeno são expostas a práticas violentas, constrangedoras e humilhantes por parte de um ou mais superiores hierárquicos ou até mesmo por colegas de trabalho que, por sua vez, podem originar graves consequências não só ao nível do ambiente de trabalho como também na vida privada do indivíduo e, sobretudo, a nível psicológico. Pese embora seja dado maior ênfase à proteção dos trabalhadores, prevista pela lei, denota-se que a mesma é insuficiente e inadequada face à necessidade de uma resposta célebre e eficaz aquando a denúncia de um caso de assédio moral. Assim, as organizações, neste caso em específico, de Comunicação Social, têm o dever de adotar políticas de prevenção e inibição de atitudes degradantes, oferecendo aos trabalhadores boas condições de trabalho com o objetivo secundário de preservar o rendimento e a imagem da organização. Como tal, o presente estudo pretende auferir o contexto atual, de modo a perceber se as organizações cumprem, na prática, a legislação que pune o fenómeno de assédio de moral e, consequentemente, verificar, segundo a opinião dos trabalhadores, se as vítimas deste fenómeno estão protegidas quando denunciam um caso de assédio moral

**Palavras-Chave:** Assédio Moral; Dignidade Humana; Legislação; Comunicação Social

## **Abstract**

In recent years, bullying has become a major social concern, taking into account the negative impacts on workers' health. The victims of this phenomenon are exposed to violent, embarrassing and humiliating practices by one or more hierarchical superiors or even co-workers, which in turn have serious consequences not only in the work environment but also in private life and, above all, psychologically. Despite the greater emphasis on the protection of workers provided for by law, it is still insufficient and inadequate in view of the need for a famous and effective response when a case of harassment is reported. Thus, organizations, in this specific case, Social Communication, have the duty to adopt policies of prevention and inhibition of degrading attitudes, offering workers good working conditions with the secondary objective of preserving the income and image of the organization. As such, the present study intends to take into account the current context, in order to understand if the organizations comply, in practice, with the legislation that punishes the phenomenon of moral harassment and, consequently, according to the opinion of the workers, verify if the victims of this phenomenon are protected when they report a case of bullying in the workplace.

**Keywords:** Moral Harassment; Human Dignity; Legislation; Social Communication

## Índice

<b>I - Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>II – Revisão da literatura.....</b>	<b>3</b>
2.1. Noções conceituais sobre Assédio Moral.....	3
2.2. Delimitações e diferenciações de outras práticas .....	6
2.3. Tipos de Assédio Moral.....	7
2.3.1. O assédio moral vertical descendente e ascendente .....	7
2.3.2. O assédio moral horizontal.....	7
2.3.3. O assédio moral misto .....	8
2.4. Repercussões e consequências do Assédio Moral.....	8
2.4.1. Para a vítima /assediado .....	8
2.4.2. Para a organização .....	9
<b>III – A Prevenção do Assédio moral e o Reforço do Quadro Legislativo .....</b>	<b>9</b>
3.1. Assédio moral como violação do direito à dignidade do trabalhador´ .....	9
3.2. Responsabilidade Social do Empregador .....	11
3.2.1. O contrato de trabalho e o assédio moral .....	11
3.3. Enquadramento Legal.....	14
3.3.1. Importância do artigo 29.º do Código do Trabalho .....	14
3.3.2. O Assédio Moral na Constituição da República Portuguesa e Código Civil .....	16
3.3.3. Enquadramento Legal no âmbito do Código Penal .....	17
<b>IV- Estudo Empírico .....</b>	<b>20</b>
4.1. Metodologia.....	20
4.2. Descrição da Amostra.....	22
4.3. Resultados.....	24
<b>V- Considerações Finais .....</b>	<b>31</b>
5.1. Conclusões.....	31
5.2. Limitações do estudo e recomendações futuras .....	33
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>34</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>38</b>

## **Índice de Gráficos**

Gráficos 1 – Caracterização geral da amostra segundo o sexo

Gráficos 2 – Caracterização geral da amostra segundo a idade

Gráficos 3 – Caracterização geral da amostra segundo nacionalidade

Gráficos 4 – Frequências absolutas e relativas segundo o estado civil

Gráficos 5 – Frequências absolutas e relativas segundo as habilitações académicas

Gráficos 6 – Frequências absolutas e relativas segundo o setor de atividade

Gráficos 7 – Frequências absolutas e relativas segundo o cargo na empresa

Gráficos 8 – Frequências absolutas e relativas segundo o tipo de contrato

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1 – Tipo de incidência de assédio moral

Tabela 2 – Tempo médio de quando ocorreu o assédio moral

Tabela 3 – Origem do assédio moral no local de trabalho

Tabela 4 – Posição hierárquica do assediador

Tabela 5 – Género do agressor de assédio moral

Tabela 6 – Consciencialização de assédio moral

Tabela 7 – Motivos pelos quais a vítima não reportou o incidente

Tabela 8 – Consequências para a saúde: sintomas derivados do assédio moral

Tabela 9 – Conhecimento da legislação

Tabela 10 – Perceção do que mudou nas organizações após a implementação da legislação

## **Lista de Abreviaturas**

CC	Código Civil
CP	Código Penal
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
ERO	Observatório Europeu de Riscos
NA-R	Questionário de Atos Negativos – Revisto
QAM	Questionário sobre Assédio Moral

## I - Introdução

As exigências acrescidas de polivalência e da eficiência funcional, aliadas à complexidade dos cargos e das funções dos trabalhadores, têm contribuído para a emergência de novos riscos laborais, de natureza psicossocial, como o assédio moral (Efilwc, 2010 apud Verdasca, A. T., & Pereira, A. G., 2011).

Tendo em conta um contexto socioeconómico marcado por uma mudança constante a nível tecnológico, as empresas requerem um elevado nível de flexibilidade e disponibilidade por parte dos trabalhadores, o que poderá contribuir direta ou indiretamente para agudizar comportamentos e métodos pouco legítimos e despedimentos sem justa causa em contexto laboral.

De acordo com Verdasca, A. T., & Pereira, A. G. (2011) esta tendência é identificada pelo Observatório Europeu de Riscos (ERO) como um risco para a saúde do indivíduo e consequentemente para o meio envolvente. A segurança no trabalho é posta em causa tendo em conta que se evidencia a carência e a privatização de alguns direitos basilares dos trabalhadores, como a dignidade humana e a integridade moral, constitucionalmente consagrados.

Perante esta situação, assumiu-se uma tomada de consciência da frequência e da gravidade deste fenómeno, conceptualizando-se, em foco de investigação primário, o assédio sexual e posteriormente o assédio moral.

Em Portugal, o assédio moral está contemplado no atual artigo 29º do Código do Trabalho, embora tivesse já existido uma iniciativa legislativa, o Projeto-Lei nº252/VIII, de 1 de julho de 2000. Além do CT, a sua punição consta do Código Penal, da Constituição da República Portuguesa e ainda do Código Civil.

Os trabalhadores estão cada vez mais sensibilizados e informados sobre os seus direitos em contexto laboral e, por conseguinte, não se inibem de divulgar esta prática ilícita. Um em cada 20 trabalhadores (5%) refere ter sido alvo destes comportamentos em 2005, diz o IV Inquérito Europeu sobre Condições de Trabalho, realizado em 2007 numa amostra de 30 000 trabalhadores europeus (Thirion, A.P., Macías E.F., Hurley. J. & Vermeulen G., 2007 apud Verdasca, A. T., & Pereira, A. G. (2011). Todavia, há quem prefira o silêncio por medo de sofrer represálias. As denúncias são escassas apesar de se verificar um acréscimo de casos de assédio moral, no local de trabalho, quando são colocados questionários anónimos.

Dadas as graves consequências para a saúde do trabalhador, alvo dos comportamentos hostis, verifica-se uma diversidade de sintomas, já que cada pessoa é única e tende a reagir à agressão de forma distinta. As patologias, associadas a problemas de saúde, nem sempre são catalogadas por referência a uma consequência de um caso de assédio moral, o que faz com que se torne difícil de comprovar, a nível jurídico, mediante provas não concretas. Depressão, oscilações de humor, ansiedade, aumento ou ausência de sono e dificuldade de concentração são alguns exemplos. No entanto, também a empresa sofre as suas consequências: absentismo, quebra de produtividade, frustração, baixa motivação no trabalho, *etc.* Dados que requerem análise, levando a uma crescente investigação neste domínio a nível Europeu. Já em Portugal não existe grande exploração do tema.

A literatura sobre o assédio moral está centrada na identificação das possíveis origens do fenómeno, na sua conceptualização e na definição de políticas de prevenção adequadas para colmatar o problema. Contudo, verifica-se uma carência de estudos destinados à legislação em vigor. Não há referência se o reforço do quadro legislativo contribui para a prevenção de condutas ilícitas no seio organizacional e, por isso, a presente dissertação irá debruçar-se nesta temática, em específico, referente a empresas de Comunicação Social (jornalismo).

Neste seguimento, a investigação proposta tem por base caracterizar o assédio moral em contexto laboral à luz do paradigma da dignidade humana e da violação do princípio jurídico de boa-fé por parte da entidade empregadora, de modo a compreender de que forma é que o reforço do quadro legislativo veio contribuir (ou não) para a prevenção do assédio moral em órgãos de Comunicação Social.

A motivação principal para a realização deste estudo, no enfoque proposto, foi a constatação de que as práticas nocivas à saúde mental do trabalhador, nomeadamente através do assédio moral, têm vindo a estar cada vez mais presentes neste setor. Dada a pertinência da temática, cumpre por objetivos específicos desta dissertação: 1) Verificar a incidência de casos de assédio moral no jornalismo; 2) Estabelecer uma correlação entre o nível de ocorrência e o cumprimento das leis no seio organizacional; 3) Perceber se o reforço quadro legislativo veio colmatar o problema; 4) Verificar se as vítimas e as testemunhas estão protegidas quando denunciam o caso; 5) Perceber se as organizações estão preparadas para resolver o problema.

Neste sentido, a dissertação será subdividida em quatro capítulos.

O capítulo I corresponde a esta introdução, onde se apresenta o tema em estudo, a definição do seu objetivo e a respetiva contextualização.

No capítulo II é apresentada uma revisão bibliográfica sobre o fenómeno de assédio moral, as suas definições, as principais características, os tipos de assédio, a clarificação do que é e o que não é assédio e ainda as possíveis consequências para a vítima e para a organização.

No capítulo III serão introduzidos os principais aspetos legais relacionados com o assédio moral no local de trabalho, em termos de enquadramento jurídico português. Será dado ênfase ao Código de Trabalho, ao Código Civil, à Constituição da República Portuguesa e ao Código Civil.

No capítulo IV, com o desenvolvimento do estudo empírico, pretende-se analisar as três grandes vertentes da Comunicação Social – televisão, rádio e imprensa – invés de o comprimir a uma determinada área, o que constitui a população-alvo deste estudo. Apresenta-se a metodologia utilizada, a caracterização da população bem como a amostra do estudo, o instrumento de recolha de dados, o tratamento estatístico dos mesmos e a respetiva discussão dos resultados.

No capítulo V dá-se destaque ao sumário dos resultados, às contribuições e às limitações do estudo, sugestões e recomendações para pesquisas futuras. Por último, elencam-se as referências bibliográficas que dão suporte à elaboração desta dissertação.

## II – Revisão da literatura

### 2.1. Noções conceituais sobre Assédio Moral

O assédio moral no trabalho refere-se a um padrão relacional entre sujeitos em contexto laboral que tem por base a deterioração das relações interpessoais e as disfunções organizacionais (Cassitto & Gilioli, 2003; Verdasca, A. T., & Pereira, A. G., 2011). Na literatura, o conceito «assédio moral» é tratado sob diferentes visões, de acordo com a cultura e os contextos de cada país, o que faz com que não se verifique uma terminologia universal para classificar esta prática ilícita. Evidenciam-se os termos assédio ou coação moral em Portugal, *harcèlement* moral em França; *molestie psicologica* na Itália; *ijime ou Murahachibu* no Japão; *mobbing* nos países nórdicos, bálticos e na Europa Central; *harassment* nos EUA; *bullying*, *bossing* ou *harassment* no

Reino Unido, Irlanda e Austrália; acoso moral, maltrato psicológico ou psico-terror nos países hispânicos, *etc.* (Araújo, McIntyre, & McIntyre, 2008; Di Martino, Hoel, & Cooper, 2003; Guimarães & Rimoli, 2006; Hirigoyen, 2002; Pondal, T., 2010).

A abrangência conceptual tem dificultado a escolha de uma única terminologia. Os autores defendem que os termos estão relacionados a comportamentos e situações específicas, o que pode gerar alguma divergência no significado dos conceitos. De acordo com Hirigoyen (2002), o *mobbing* está relacionado com a repetição sucessiva de perseguições coletivas, que podem acabar em violência física. O *bullying* contempla uma escala que vai desde a chacota e o isolamento às condutas abusivas de conotação sexual, moral e física. Está direcionado à violência individual, diz a mesma autora. O *harassment* diz respeito aos ataques repetidos e voluntários de um sujeito para outro com o objetivo de atormentar e provocar o psíquico. O *ijime ou Murahachibu* serve para descrever as ofensas e as humilhações. Já os restantes termos, todos aglomeram o terror psicológico, ou seja, as ofensas à integridade psicológica.

Desta forma, para efeitos desta dissertação, as diferentes terminologias serão uniformizadas sob o termo «assédio moral».

Apesar das inúmeras definições descritas pelos autores, verificam-se características idênticas na finalidade das ações, desenvolvidas em seguida, que dão ênfase ao objetivo e ao efeito provocado na vítima (Araújo, McIntyre, & McIntyre, 2008). Uma situação de assédio moral é constituída por um indivíduo designado como assediador (Hirigoyen, 2002; Pacheco, 2013), responsável por ofender a integridade moral do assediado ou vítima, o segundo sujeito do processo.

O assédio moral no trabalho conceptualiza-se na exposição sistemática e persistente de comportamentos negativos e agressivos contra uma ou mais pessoas por alguém que tenha uma posição de poder, não necessariamente hierárquica (Ramos & Galia, 2013). Surge, de acordo com Soboll (2010), na forma de atitudes hostis e rudes que afetam negativamente o desempenho profissional e denegrecem o clima laboral, acrescenta Hirigoyen (2002, p.17).

*“Entende-se por assédio o 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.”*

(*cf.* artigo 29.º, n.º2, do Código do Trabalho, doravante CT)

É definido como qualquer conduta abusiva, desumana e antiética dos poderes reconhecidos ao empregador que viola, por consequência, os direitos da personalidade do trabalhador através da exposição a situações humilhantes e constrangedoras que se repetem com frequência e que atingem a dignidade e a integridade física e moral da vítima (Soboll, 2010, p.40). Acontece quando um indivíduo se torna “objeto” do perseguidor em prol da satisfação pessoal deste último em ver a vítima a ser ofendida, excluída socialmente, obrigada a realizar tarefas humilhantes e até mesmo a ser reposicionada numa posição inferior dentro da organização que a leva a ter dificuldades em se defender (Pereira, R. G., 2009; CITE, 2013; Torres. A, Costa. D, Santana. H., Coelho. B., Sousa. I., 2016).

Não basta uma ofensa momentânea, num momento de alta tensão, para se considerar que se está perante um caso de assédio moral. Para a sua caracterização tem de haver uma intenção de prejudicar através da tentativa frequente de destruir o outro, com ataques repetitivos que se prolongam no tempo. No mesmo seguimento, Ferreira (2004), exemplifica os comportamentos hostis como:

*“Ofensas, constrangimento e humilhações verbais, psicológicas e públicas, como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação degradada, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de saúde física e psicológica”*

As condutas ilícitas praticadas pelo assediador podem ser diretas, quando agem sobre a vítima, ou indiretas, quando estas não atingem diretamente o sujeito, mas afetam o ambiente organizacional e as relações interpessoais (Hirigoyen, 2002). Atos e comportamentos suscetíveis de serem classificadas como assédio no trabalho, de acordo com Pereira, R. G. (2009), podem ser: desvalorização do trabalho de subordinados hierárquicos, acusações, insultos, ridicularização direta ou indireta, ameaças recorrentes, estabelecimento de prazos inexequíveis, desprezo, humilhações, a não atribuição de tarefas ou atribuição de tarefas menosprezantes ou vexatórias, dificuldade do trabalho, atribuição de erros imaginários, exigência de trabalhos na hora mesmo que não sejam de cariz urgente; sobrecarrega de tarefas, restrição de pausas para refeição e/ou necessidades fisiológicas, críticas ou brincadeiras de mau gosto em público, pressão, remoção de prémios, feriados e/ ou fins de semana, restrição da autonomia,

bloqueio de promoções, ocultação de informações, propagação de boatos, exclusão social, entre outros, diz Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper (2011).

## 2.2. Delimitações e diferenciações de outras práticas

O assédio moral pode ser facilmente confundido com conceitos que contemplem elementos caracterizadores de ações ou consequências desta prática. O *stress*, o conflito, agressões pontuais, más condições de trabalho, assédio sexual, ofensa coletiva e imposições profissionais são os termos mais próximos de situações de assédio moral. Hirigoyen (2014) diz que o *stress* é uma fadiga que depende única e exclusivamente da pessoa em si e do meio envolvente. Não necessita de uma terceira pessoa para ocorrer. O conflito abrange uma discussão aberta entre os intervenientes, o que não ocorre em casos de assédio moral. A falta de transparência ou o excesso de atividades pode originar, por seu turno, o *stress*. A ofensa coletiva, tal como o nome indica, abrange a totalidade ou grande parte dos trabalhadores, logo não pode ser exemplo de assédio moral, já que este tende a ser direcionado a um indivíduo em particular. As agressões pontuais também são colocadas de parte pois, tal como referenciado, as práticas de assédio moral são sistemáticas e recorrentes. As más condições de trabalho não podem também ser consideradas assédio moral. Apenas podem ser interpretadas como assédio se existir uma pessoa que esteja sujeita, exclusivamente, a condições antiéticas. As imposições organizacionais não configuram também assédio, por não existe qualquer abuso ilícito.

Além destas figuras semelhantes, existe um conceito – o assédio sexual – que tende a ser frequentemente usado, erradamente, para caracterizar situações de assédio moral. Ambos os termos contêm a palavra “assédio”, no entanto são situações que permanecem em polos distintos. Guedes (2008) distingue assédio sexual como uma prática que “visa dominar a vítima, sexualmente, normalmente pela chantagem”. Por outro lado, a figura do assédio moral configura ações potenciadoras de mau estar psicológico. O autor frisa que a intenção do agressor é diferente em cada um dos casos, porém, o assédio sexual pode “constituir a premissa para desencadear uma ação de abuso moral” (Guedes, 2008, p.45).

### **2.3. Tipos de Assédio Moral**

Os tipos de assédio moral são classificados consoante a procedência dos ataques. Rodrigues & Teixeira (2008), Hirigoyen (2014), Guedes (2008) e Alvarenga (2015), destacam que, para efeitos de verificação da responsabilidade pela prática de assédio moral no seio laboral, é necessário identificar os intervenientes envolvidos no processo. A literatura apresenta quatro tipos de assédio moral: vertical – ascendente e descendente –, horizontal e misto.

#### **2.3.1. O assédio moral vertical descendente e ascendente**

De acordo com Alvarenga (2015), e de forma a caracterizá-lo, o assédio moral pode ser vertical ascendente e descendente. Será vertical descendente quando é praticado por um superior hierárquico. É exercido de cima para baixo, ou seja, são atos perversos perpetrados por superiores hierárquicos contra os seus subordinados, de modo a humilhar e intimidá-los. Pode ocorrer, não necessariamente por ter algo contra a pessoa, mas também pelo desejo de poder e superioridade. Já o vertical ascendente é praticado por um ou mais trabalhadores contra um superior hierárquico. Geralmente acontece quando um indivíduo é introduzido na organização num cargo superior e os subordinados não aceitam os seus novos métodos, “seja por discórdia ou porque o cargo ocupado é desejado por alguns deles” (Guimarães, 2006). Além deste fator, a violência psicológica pode ser deflagrada quando um colega é promovido ou transferido para um novo cargo contra a vontade dos demais trabalhadores. É um tipo de violência, raro, que pode surgir no seio organizacional por inveja, discórdia ou desagrado.

#### **2.3.2. O assédio moral horizontal**

O assédio moral também poderá ser praticado por colegas da mesma posição hierárquica, designando-se como assédio moral horizontal. No intuito de estimular a produtividade, seja consciente ou inconsciente, a organização desperta o sentimento de competitividade perversa entre colegas, o que poderá prejudicar as relações laborais, diz Alkimin (2005, p.64). A inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas também podem ser fatores cruciais para proporcionar ações potenciadoras de assédio (Guedes, 2008, p.37). Este fenómeno ocorre tanto de forma individual como coletiva.

### **2.3.3. O assédio moral misto**

Neste tipo de assédio verifica-se uma espécie de cumplicidade entre os colegas de trabalho da vítima e os superiores hierárquicos, no qual, os primeiros, “praticam o assédio com a conivência dos superiores” e cujo objetivo se foca, exclusivamente, no sofrimento do sujeito assediado (Guedes, 2008, p.38).

## **2.4. Repercussões e consequências do Assédio Moral**

Como consequências, e mesmo que não sejam assumidas ou denunciadas, a caracterização do assédio moral assume contornos específicos consoante o caso. No que concerne às consequências, é evidente que a prática de assédio moral gera drásticas mazelas sobre as vítimas, a nível da sanidade mental, física e/ou comportamental (Soboll, 2010). Implica a “destruição” integral da qualidade de vida do indivíduo e o equilíbrio psicológico em ambiente laboral, que, por sua vez, irá afetar as próprias entidades empregadoras em virtude da baixa produtividade da vítima, substituição, falta por doença ou até mesmo com despesas em processos judiciais, no caso de denúncia. (Guedes, 2008, p.115). Estas consequências económicas atingem também a sociedade e o Estado através de gastos elevados na saúde pública e aposentadorias precoces. Repercussões cruciais que serão explicadas, ao detalhe, nos próximos pontos, correspondentes às consequências para o assediado e/ou vítima e para com a organização.

### **2.4.1. Para a vítima /assediado**

Os distúrbios, segundo Pereira, A, G. (2008) são variados e têm consequências psicopatológicas, psicossomáticas e comportamentais. (Sossela e Neves, 2011). As patologias, a nível físico, decorrentes do fenómeno, possuem efeitos secundários bastante graves como fadiga, distúrbio do sono, hipertensão arterial, cefaleias e enxaqueca, mudanças no ciclo menstrual, no caso feminino. Quanto ao masculino verificam-se disfunções sexuais, transtornos alimentares, dores musculares e imunodeficiência. (Sossela e Neves, 2011).

A nível psíquico os autores enumeram: dificuldade de concentração, lapsos de memória, mudanças de humor, impaciência, impotência diante dos desafios da vida, sentimento de solidão, tristeza prolongada que pode evoluir para um estado depressivo, redução da velocidade de raciocínio, ansiedade, paranoia, entre outros. Já os sintomas

comportamentais podem ser: irritabilidade, agressividade, negligência laboral, deambulação, perda de identidade e interesse pelo trabalho, ímpetos de fuga da realidade, rutura de laços afetivos, pensamento introvertido e impotência diante de um sentimento de fracasso.

#### **2.4.2. Para a organização**

As sequelas deste fenómeno não se restringem unicamente ao fator humano – neste caso, a vítima –, mas ocorrem também no seio organizacional. Além de provocar um clima desagradável, o assédio moral gera medo, desmotivação e conseqüentemente baixo rendimento. Estes estados emocionais produzem um aumento dos níveis de absentismo bem como de rotatividade, influenciando negativamente a produtividade da empresa, fazendo com que esta perca vantagem competitiva sobre os seus concorrentes diretos e cuja imagem poderá ficar deteriorada perante os demais (Araújo, McIntyre, & McIntyre, 2008; Einarsen, D., Hoel, H. & Notelaers, G., 2009).

Outra das grandes conseqüências desta prática poderá ser a responsabilização civil. Ou seja, o trabalhador vítima de assédio moral, mediante provas contundentes, pode intentar com uma ação judicial contra a empresa. Os pagamentos de indemnizações, em virtude de processos instaurados com base no assédio moral, representam custos elevados. Isto porque, segundo o mesmo autor, centram-se nomeadamente em fatores não materiais, difíceis de contabilizar, na medida em que o assédio moral afeta sobretudo a sanidade mental da vítima, o bem-estar familiar e a qualidade de vida.

### **III – A Prevenção do Assédio moral e o Reforço do Quadro Legislativo**

#### **3.1. Assédio moral como violação do direito à dignidade do trabalhador**

O assédio moral, enquanto “comportamento indesejado [praticado] com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa” (artigo 29.º do CT), viola os mais diversificados direitos e princípios constitucionalmente consagrados, entre eles, o princípio da dignidade humana. Este, é, na sua génese, o princípio que mais é atingido pela prática ilícita de assédio moral e define-se como sendo um dos pilares na definição daquilo que são os direitos do homem.

O artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa refere que “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e

empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”. Baseia-se, de acordo com o seu artigo 2.º, no “respeito e na garantia de efetivação dos direitos e liberdades fundamentais e na separação e interdependência de poderes”.

O princípio da dignidade humana está também consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem no seu artigo 1.º, no qual se afirma que, “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.

Para Einärsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, G. (2005), a violação deste direito acontece quando a organização não assegura um trabalho que zele pela dignidade dos trabalhadores. Neste contexto, o autor invoca o termo de assédio moral e define-o como “a privação da autoestima, do senso de dignidade e pertencimento social, de amor e carinho”.

A dignidade humana é referida como sendo o princípio primordial de todo o sistema jurídico e define-se como:

*“a qualidade intrínseca e distinta reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida”*

Sarlet (2010, p. 70)

Para Cordeiro (2005), o princípio jurídico da dignidade humana funciona “como cláusula geral do direito de personalidade” e comporta aspetos morais, intelectuais e físicos. Seguindo essa linha de pensamento, Cahali (2011) e Fonseca (2009) referem que o dano moral é decorrente da violação dos direitos de personalidade. É definido pela “dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial. Seja dor física [...] nascida de uma lesão material; seja a dor moral [...] de causa imaterial” (Cahali, 2011, p.28).

O dano moral atinge de forma lesiva a dignidade da pessoa humana, agredindo não só a honra, como também a intimidade e a integridade física do indivíduo.

## 3.2. Responsabilidade Social do Empregador

### 3.2.1. O contrato de trabalho e o assédio moral

O contrato de trabalho, segundo Sarlet (2010) concebe direitos e obrigações recíprocas entre a identidade patronal e o trabalhador. É celebrado de boa-fé pelos dois outorgantes e implica uma correlação do poder organizacional e de subordinação por parte do indivíduo que presta os seus serviços em prol de um salário dado pela empresa. A relação contratual regula-se através de cláusulas que visam a proteção da igualdade, nas quais a entidade empregadora se investe de poder disciplinar para supervisionar e emitir ordens específicas aos seus colaboradores. Por outro lado, o trabalhador, e estabelecida esta correlação, fica ciente dos seus direitos e obrigações durante a execução do contrato (Xavier, 2014).

A Constituição da República Portuguesa estabelece o princípio de igualdade no seu artigo 13.º em que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”. Isto significa, no ponto dois deste mesmo artigo, que

*“ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.*

(artigo 13.º CRP, 2019)

Para dar ênfase a este princípio na área laboral, a CRP indica que “todos têm direito ao trabalho” (artigo 58.º, CRP). Este direito remete imediatamente para os direitos dos trabalhadores no seu artigo 59.º em que todos os indivíduos, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

*“a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

*c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”*

(artigo 59.º CRP, 2019)

O Direito do Trabalho procura unir os princípios constitucionais, a valorização do trabalho, a justiça social e a dignidade humana (Xavier, 2014; Pacheco, R, P, 2013). Já no âmbito da proibição do assédio no local de trabalho, verificam-se dois novos deveres destinados à identidade empregadora. Esta última tem o dever de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e para o combate do assédio sempre que tenha sete ou mais trabalhadores a exercer funções dentro da empresa. Esta informação deverá ser entregue pela entidade patronal ao trabalhador ou afixada num local visível a todos dentro do seio organizacional. É um instrumento que privilegia a resolução de questões éticas e garante a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeito.

A organização deve também instaurar um procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho e o seu incumprimento constitui uma contraordenação grave. Logo, o dever de cuidado e prevenção, consagrado no direito laboral, pressupõe a oferta de boas condições de trabalho a nível físico e moral aos seus trabalhadores.

A organização deve responsabilizar-se pela reparação de danos associados a doenças profissionais resultantes do assédio. Esta prática ilícita constitui uma infração disciplinar a aplicar ao assediador, independentemente da função que desempenhe, conferindo à vítima o direito de ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais. A pessoa assediada tem o direito a rescindir o contrato de trabalho por justa causa com fundamento na violação do dever da entidade empregadora de proporcionar boas condições de segurança e saúde no trabalho, tal como se verifica no artigo 394.º n.º 2 al. d e f do Código de Trabalho.

*“2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:*

*(...)*

*d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;*

*(...)*

*f) 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 inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.”*

(artigo 394.º n.º 2 al. d e f CT, 2019)

O CT é explícito e indica que a empresa deve “proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral” (artigo 127.º n.º 1 al. c, CT). A par da rescisão contratual, a entidade empregadora deverá pagar uma quantia a título indemnizatório por violação dos deveres *supra* mencionados ou facultar uma compensação justa ao trabalhador.

*“1 - Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.”*

(artigo 396º n.º 1 CT, 2019)

Se, por outro lado, o trabalhador for ilicitamente despedido por ter denunciado ou testemunhado um caso de assédio moral no local de trabalho, a empresa poderá ser condenada a pagar uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais (artigo 28º e artigo 389º n.º 1 al. a), ambos do CT), uma vez que a empresa não pode praticar qualquer tipo de discriminação:

*“1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.*

*(...)*

*7- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório”*

(artigo 25º n.ºs 7 e 1 CT, 2019)

O artigo 129.º do CT também proíbe o empregador de “ [se] opor (...), por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício” (artigo 129º n.º 1 al. a, CT), estipulando-se, também, e à semelhança do caso de denúncia ou testemunho acima mencionado, o direito a ser ressarcido nos termos dos artigo 28º e artigo 389º n.º 1 al. a), ambos do CT.

O trabalhador, a par da indemnização, tem direito à reintegração na organização, nos termos do disposto do artigo 389º n.º 1 al. b, do CT. Caso não o pretenda, poderá proceder a uma substituição da reintegração pelo acréscimo da quantia a atribuir a título indemnizatório (artigo 391º n.º 1, CT).

### 3.3. Enquadramento Legal

#### 3.3.1. Importância do artigo 29.º do Código do Trabalho

O assédio moral tem vindo a ganhar uma dimensão considerável no âmbito laboral. Neste sentido, e verificando-se um défice de proteção das vítimas no quadro legislativo, o poder político foi forçado a criar uma lei avulsa adequada para colmatar esta tendência negativa no seio organizacional. Embora tenha enquadramento legal desde 1966, o mesmo não estava apto para a prevenção dos trabalhadores. Com a aprovação da Lei 73/2017, de 16 de agosto, que entrou em vigor em outubro do mesmo ano e cujo objetivo era “a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, passou-se a classificar o assédio como “uma proibição”. Até então, esta prática era consagrada na lei como “não tolerável”.

O assédio vem, portanto, previsto no artigo 29.º do Código do Trabalho como:

*“o 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”.*

(Artigo 29º CT, 2019)

O artigo remete para uma consciencialização do fenómeno e prevê quatro números, nos quais: o n.º1 dá ênfase ao assédio moral e ao assédio discriminatório; o n.º2 refere-se, única e exclusivamente, ao assédio sexual; enquanto os n.º3 e 4 dão destaque ao direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (Verdasca & Pereira, 2011a, p. 8). Constitui contraordenação muito grave a submissão do trabalhador a esta figura do assédio, tal como descrita na lei.

O artigo 29.º do atual CT, tal como sucedia no artigo 24.º do CT de 2003, inclui o assédio moral no âmbito da não discriminação, observando-se melhorias significativas na sua atualização. Destaca-se, a título de exemplo, que os comportamentos considerados não discriminatórios podem originar situações de assédio moral.

O assédio moral, embora muitas vezes passe por práticas de discriminação, não se identifica necessariamente com ela. Isto porque a vítima poderá ser trabalhador único ou então os trabalhadores serem, todos eles, vítimas de assédio. Todavia, até à entrada

em vigor do Código de 2009, o assédio moral, na altura exposto no artigo 24.º do CT, era baseado em razões discriminatórias, tal como se verifica na citação:

*“1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.*

*2 - Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*

*3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos no número anterior.”*

(Artigo 24.º CT, 2003)

Tal referência, de acordo com Redinha (2004), não é de todo a mais correta. O assédio nem sempre provém de atos discriminatórios ou de um motivo em particular. A autora refere que esta prática pode ser inteiramente gratuita, “pelo que é estrita a cobertura dispensada pelo CT a um fenómeno com proporções epidémicas, efeitos devastadores e difícil prova”. Isto significa que, em casos onde o assédio é cominado a atos discriminatórios, pode não representar um caso de assédio discriminatório. Se o assediador agir com a intenção de afetar a integridade do lesado, estamos perante uma situação, em primeira instância, de assédio moral, ainda que camuflada.

Estas duas vertentes, segundo o CT, quando não detetáveis, dever-se-ão considerar como assédio moral discriminatório. Não obstante e tal como já referido no Capítulo 1 (pág.4), o assédio moral é caracterizado por situações que se repetem de forma sistemática e cuja finalidade se centra em denegrir a vítima. Esta particularidade é destacada pelo artigo 29.º do atual CT com um vasto leque de situações que podem e devem ser definidas de assédio moral e que complementam o n.º1 deste artigo. Conjugando este preceito com o artigo 15.º do CT sobre a integridade física e moral, onde se estipula que “o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”, o assédio moral é associado, de igual forma, a ambientes degradantes, humilhantes, vexatório e atentatório da dignidade humana. Para o efeito, as práticas persecutórias são várias. A título exemplificativo do CT, verificam-se:

*“... formulação de críticas injustificadas e humilhantes ao desempenho do trabalhador e pela desvalorização acintosa e pública do trabalho que o mesmo efetua, pelo silêncio do empregador perante pedidos de explicação ou reclamações, pela prática de comportamentos atentatórios da reputação pessoal ou profissional do trabalhador, nomeadamente através da difusão de rumores depreciativos ou difamatórios... pela prática de ameaças ou pela atribuição de trabalhos potencialmente lesivos da saúde físico-psíquica do trabalhador como a atribuição de trabalho perigosos, arriscados ou de impossível realização”.*

(Artigo 29.º CT, 2019)

Independentemente da situação, devem considerar-se objetivamente as condutas lesivas, analisando-as ao detalhe para que haja uma correta determinação da modalidade em que o assédio se insere.

### **3.3.2. O Assédio Moral na Constituição da República Portuguesa e Código Civil**

Em Portugal, além do Código de Trabalho, é através da Constituição da República Portuguesa que se contempla e defende, uma vez mais, o direito à integridade pessoal. Além do artigo 1.º onde se denota que, tal como já referenciado, “Portugal é uma república soberana, baseada na dignidade da pessoa humana... empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”, é no artigo 25.º deste documento que se dá ênfase a um dos princípios basilares da democracia:

*“Direito à integridade pessoal*

- 1. A integridade moral e física das pessoas é inviolável.*
- 2. Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos.”*

(artigo 25.º CRP, 2019)

A CRP consagra no seu artigo 25.º que o conceito de integridade pessoal está subdividido em dois: o da integridade física e o da integridade moral. Para Vasconcelos (2018), a integridade moral deve ser entendida de acordo com a jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, a qual vem definida como o “dano moral, não com a lesão psíquica, mas com a angústia, a tristeza e a dor”. Relaciona-se com o aspeto anímico, a humilhação, vexames e maus tratos e, independentemente do caso, deve ser considerado como autónomo. Isto porque a pessoa poderá ou não ultrapassar a situação sem que mentalmente seja afetada. Há casos em que o fenómeno em causa não produz danos físicos nem psicológicos. Denota-se, de igual modo, que os danos

psicológicos são de índole essencialmente subjetiva, já que dependerá da capacidade de cada indivíduo de enfrentar a situação, o que gera grande dificuldade em perceber se estamos perante um caso de assédio moral. Se, por outro lado, existem repercussões psicológicas que afetam a saúde humana, a violação centra-se no conceito da integridade física.

A Constituição, no seu artigo 25.º, revela-se uma barreira fundamental para a proteção dos direitos dos cidadãos. Zela pela tranquilidade dos trabalhadores, dando destaque a comportamentos hostis que não devem ser praticados e que se relacionam diretamente com o fenómeno do assédio moral nas organizações. Também o artigo 13.º da CRP consagra o princípio da igualdade, em que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade e são iguais perante a lei”.

O Código Civil reforça a ideia e prevê a responsabilidade civil por lesão dos direitos de personalidade na secção II, referente aos direitos de personalidade, através do artigo 70.º.

*“1. A lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral.*

*2. Independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, a pessoa ameaçada ou ofendida pode requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já cometida.”*

(Artigo 70.º CC, 2019)

### **3.3.3. Enquadramento Legal no âmbito do Código Penal**

O Código Penal Português (doravante CP), também designado como um compêndio de princípios e regras pelas quais a justiça se rege, coloca à disposição das vítimas as mais diversificadas consequências sancionatórias mediante a apresentação de queixa-crime pela prática de assédio moral. Os trabalhadores lesados em contexto laboral têm ao seu dispor o CP que prevê a penalização dos crimes contra a integridade física nos artigos 143.º ao 149.º, no capítulo III, dos crimes contra a liberdade pessoais nos artigos 153.º ao 155.º, do capítulo IV, e dos crimes contra a honra, no artigo 180.º, do capítulo VI.

Mais especificamente, e por ordem numérica, o artigo 143.º do CP foca-se na ofensa à integridade física simples, onde:

*“1 - Quem ofender o corpo ou a saúde de outra pessoa é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.*

*2 - O procedimento criminal depende de queixa, salvo quando a ofensa seja cometida contra agentes das forças e serviços de segurança, no exercício das suas funções ou por causa delas.”*

(artigo 143.º CP, 2019)

Ainda assim, o ponto 3 do mesmo artigo refere que o tribunal pode dispensar de pena quando “a) tiver havido lesões recíprocas e se não tiver provado qual dos contendores agrediu primeiro; ou b) O agente tiver unicamente exercido retorsão sobre o agressor”.

No que diz respeito à ofensa física grave, deve realçar-se a al. d) do artigo 145.º do CP, que faz referência ao perigo para a vida. Esta prática é punível com pena de prisão de dois a dez anos. Já a ofensa à integridade física qualificada – artigo 145.º - refere no n.º1 que:

*“Se as ofensas à integridade física forem produzidas em circunstâncias que revelem especial censurabilidade ou perversidade do agente, este é punido: a) Com pena de prisão até quatro anos no caso do artigo 143.º; b) Com pena de prisão de três a doze anos no caso do artigo 144.º”*

(artigo 145.º CP, 2019)

O artigo 146.º volta a mencionar os artigos 143.º e 144.º, onde afirma que, o assediador receberá uma pena de multa caso exista ofensa à integridade física privilegiada e uma pena de prisão de seis meses a quatro anos, respetivamente. Se das ofensas previstas nos artigos 143.º a 146.º resultar a morte da vítima, o artigo 147.º referente à agravante pelo resultado, menciona no número um que “o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo”. Se as ofensas forem por negligência – artigo 148.º do CP -, o indivíduo é punível com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias. Todavia, o n.º2 deste mesmo artigo indica que o tribunal pode dispensar de pena quando:

*“a) O agente for médico no exercício da sua profissão e do ato médico não resultar doença ou incapacidade para o trabalho por mais de oito dias; ou b) Da ofensa não resultar doença ou incapacidade para o trabalho por mais de três dias.”*

(artigo 148.º CP, 2019)

No seu seguimento, o ponto 3 frisa que se houver ofensa à integridade física, o sujeito é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias. No entanto, o procedimento dependerá unicamente da queixa realizada pelo lesado. Quanto ao consentimento, no artigo 149.º do CP, o n.º2 estabelece que “para decidir se a ofensa ao corpo ou à saúde contraria os bons costumes tomam-se em conta, nomeadamente, os motivos e os fins do agente ou do ofendido, bem como os meios empregados e a amplitude previsível da ofensa”.

A propósito dos crimes contra a liberdade pessoal, o artigo 153.º do CP prescreve:

*“Quem ameaçar outra pessoa com a prática de crime contra a vida, a integridade física, a liberdade pessoal, a liberdade e autodeterminação sexual ou bens patrimoniais de considerável valor, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias.”*

(artigo 153.º CP, 2019)

Também o artigo número 154.º do CP estipula uma pena de prisão até três anos ou pena de multa quando “por meio de violência ou de ameaça, houver a intenção de constranger outra pessoa a uma ação, omissão ou a suportar uma atividade”. A tentativa é punível, mas n.º3 garante que o facto não é. Contudo, o CP assenta uma agravante para os artigos 153.º e 154.º quando estes são realizados:

- a) Por meio de ameaça com a prática de crime punível com pena de prisão superior a três anos;*
- b) Contra pessoa particularmente indefesa, em razão de idade, deficiência, doença ou gravidez;*
- c) Contra uma das pessoas referidas na alínea l) do n.º 2 do artigo 132.º, no exercício das suas funções ou por causa delas;*
- d) Por funcionário com grave abuso de autoridade;”*

(artigo 154.º CP, 2019)

O assediador é punido com uma pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias, no caso do artigo 153.º, e com pena de prisão de um a cinco anos, no caso do n.º 1 do artigo 154.º. A mesma pena é aplicada se “por força da ameaça, da coação, da perseguição ou do casamento forçado, a vítima ou a pessoa sobre a qual o mal deve recair se suicidar ou tentar suicidar-se”

Finalmente, quanto ao crime de perseguição, previsto e punido no novo artigo 154º-A do Código Penal (que foi, finalmente, introduzido pela Lei nº 83/2015, de 5 de agosto), é com esta nova incriminação que, para alguns autores pelo menos, permite sustentar a criminalização de casos de assédio, tendo em conta que veio passar a estatuir o seguinte:

*“1 - Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.*

*2 - A tentativa é punível.”*

(...)

(artigo 154.º-A CP, 2019)

Por isso, os arguidos, além de estarem proibidos de manter qualquer contacto com a vítima pelo período de seis meses a três anos, incorrem também de obrigação de frequência de programas de prevenção de condutas típicas de perseguição. Uma pena acessória que deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho da vítima. O artigo é explícito e acrescenta que o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância. Todavia, o crime não é público e, logo depende de queixa, a qual pode ser retirada, pondo fim ao processo.

Já a difamação – uma das possibilidades de assédio moral –, articulada no artigo 180.º do CP, também é penalizada com pena de prisão até seis meses ou com uma pena de multa até 240 dias.

## **IV- Estudo Empírico**

### **4.1. Metodologia**

Para o apuramento dos níveis de incidência do assédio moral em contexto laboral irá privilegiar-se uma metodologia quantitativa através de um inquérito por questionário que será aplicado a uma amostra representativa dos trabalhos ativos e não ativos em empresas de Comunicação Social. Pretende-se analisar as três grandes áreas do jornalismo (televisão, rádio e imprensa), o que constitui a população-alvo do presente estudo e que será explicada, ao detalhe, no ponto referente à descrição da amostra (4.2).

A metodologia selecionada permite alcançar uma quantidade de informação que apresenta, em tempo útil e num horizonte temporal curto e preciso, dados concisos que respondem diretamente à questão principal desta dissertação.

Para dar cumprimento aos objetivos propostos, será utilizado como instrumento de recolha de dados o Questionário sobre Assédio Moral (QAM), construído pela autora da dissertação. O questionário é de natureza confidencial, o que significa que o anonimato dos inquiridos é totalmente respeitado. Desta forma, é possível credibilizar os resultados do estudo tendo em conta que se pede aos inquiridos que respondam com o máximo rigor e honestidade às questões colocadas.

O QAM é constituído por 32 questões e está subdividido em três categorias (anexo 1). A primeira diz respeito às características sociodemográficas da amostra, nomeadamente no que se refere a género, idade, nacionalidade, categoria profissional e posição hierárquica. Num segundo patamar analisa-se a existência, intensidade, frequência e as consequências da prática de assédio moral. Já num terceiro e último ponto dá-se ênfase à questão central, no que diz respeito à parte legislativa, de modo a perceber se as organizações cumprem, na prática, a teoria imposta pela lei portuguesa.

De salientar que para a formulação de duas questões (11 e 27) utilizou-se dois instrumentos já validados e previamente utilizados em outros estudos empíricos. O primeiro diz respeito ao Questionário de Atos Negativos – Revisto (NAQ-R) – anexo 2 – de Einarsen & Raknes (1997) e adaptado por Araújo, McIntyre & McIntyre (2004). Trata-se de um questionário composto por 23 itens, cada um descrito em forma de comportamento sem referência ao termo “assédio”, com exceção do último item. Este, por sua vez, questiona diretamente os entrevistados sobre se já sofreram de *bullying*. Já a escala, do tipo *Likert*, mede quantas vezes o entrevistado, durante os últimos 6 meses, foi submetido a uma série de atos negativos e comportamentos potencialmente ofensivos. No entanto, para o QAM todos os itens foram reformulados e acrescentados, perfazendo um total de 27 itens. Já o n.º23 do questionário original foi colocado num ponto à parte, de resposta fechada, que questiona claramente se a pessoa considera ter sido vítima de assédio moral em contexto de trabalho, de acordo com a descrição do tema. Dão-se cinco possibilidades de resposta que vão desde o “nunca”, “raramente”, “pelo menos uma vez por mês”, “pelo menos uma vez por semana” ou “pelo menos uma vez por dia”. Já nas restantes, deixou-se o formato original de “nunca”, “por vezes”, “mensalmente”, “semanalmente” ou “diariamente”. Optou-se por se utilizar uma

adaptação do questionário Trabalho em Geral (JIG) – anexo 3 – de Balzen, Kihm, Smith, Irwin, Bachiochi, Robie, Sinar & Parra, (1997) e adaptado por McIntyre, McIntyre & Silvério (2000), já que se trata de uma questão pertinente para a conclusão dos resultados do QAM. Considerando todos os aspetos no âmbito laboral, questiona-se o entrevistado sobre o seu trabalho em geral com a questão: “como é o seu trabalho na maior parte do tempo?”, cuja resposta está confinada à escolha de um entre 12 itens. No entanto, para o QAM deixou-se somente 5 possibilidades de resposta. (anexo 1, questão 27).

Não obstante os questionários já existentes sobre esta temática, conclui-se que os mesmos não eram adequados dada a especificidade do estudo no que diz respeito à parte legislativa e, portanto, todo o restante questionário foi feito pela autora da dissertação.

De forma a avaliar a experiência pessoal, de acordo com o comportamento percebido pela vítima, optou-se por utilizar questões fechadas, semiabertas e com matriz de resposta – do tipo *Likert* – nas quais se exhibe uma matriz para facilitar a resposta do entrevistado. A investigação será baseada numa análise individual, relacionada com a percepção de cada indivíduo consoante a sua experiência profissional ou pelo reconhecimento da prática ilícita numa terceira pessoa.

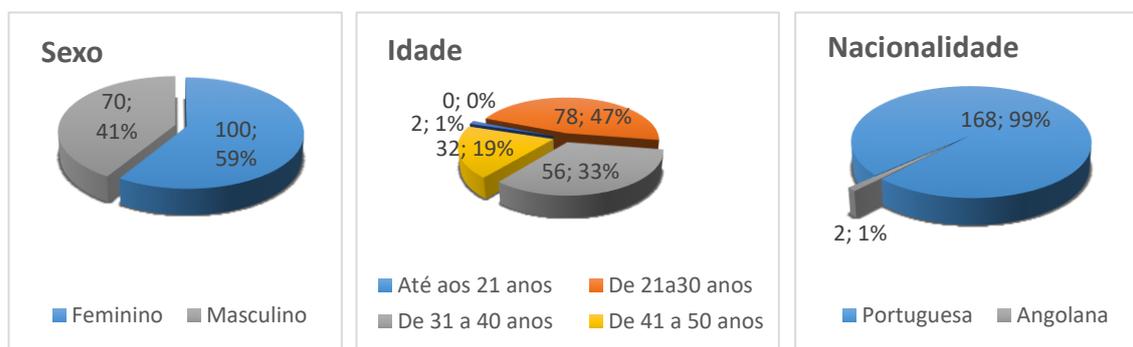
No sentido de testar o questionário quanto à sua clareza e compreensão, foi realizado um estudo piloto, cuja receptividade foi positiva. Deste modo, os inquiridos por questionário foram expostos virtualmente e entregues em mão a jornalistas de várias empresas jornalísticas. No que diz respeito à vertente virtual, utilizou-se a funcionalidade Google Docs na aplicação dos questionários. Estes últimos foram enviados por mensagem de correio eletrónico, Facebook e LinkedIn, onde se solicitou ao coletivo de amigos jornalistas que acessem e respondessem ao questionário através da hiperligação. Por fim, os resultados obtidos passaram por procedimentos estatísticos – o software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 24.0 para Windows e o Excel para a obtenção dos gráficos.

#### **4.2. Descrição da Amostra**

Aplicado o questionário, contabilizou-se um total de 170 respostas válidas (n=170). Uma amostragem *Snowball* (em português, “Bola de Neve”) que, de acordo com Thompson (2002), citado em Handcock & Gile (2011), consiste na identificação de membros de uma população específica a quem se solicita que identifiquem outros

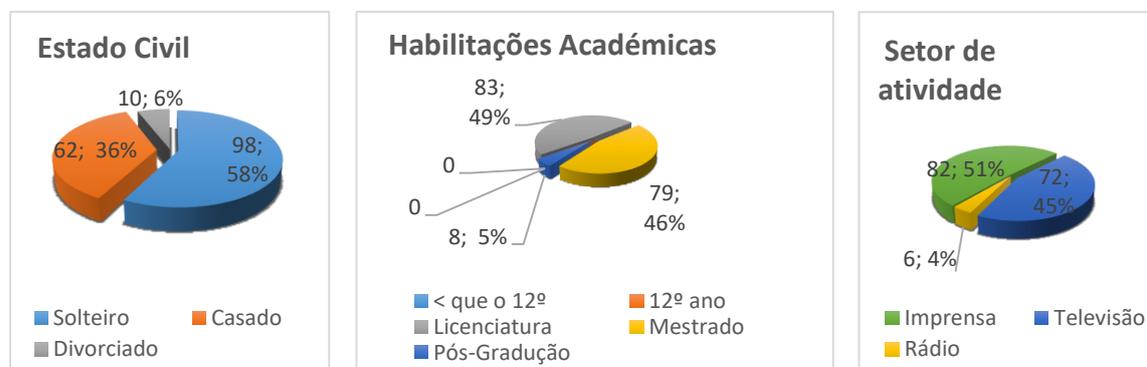
membros da população. Aqueles que são identificados são convidados a identificar outros (jornalistas) e assim sucessivamente, obtendo-se uma amostra não probabilística. Isto significa que não existe uma garantia estatística de que a amostra recolhida a partir da população seja representativa.

Começando por analisar a estrutura global da amostra, dos 170 inquiridos, 100 são mulheres (59%) e 70 são homens (41%), sendo que a idade média dos inquiridos se encontra entre os 21 e os 30 anos. A amostra é constituída com 168 indivíduos (98,0%) de nacionalidade portuguesa e 2 de nacionalidade angolana (0,01%).



**Gráficos 1, 2 e 3 –Caracterização geral da amostra segundo o sexo, idade e nacionalidade**

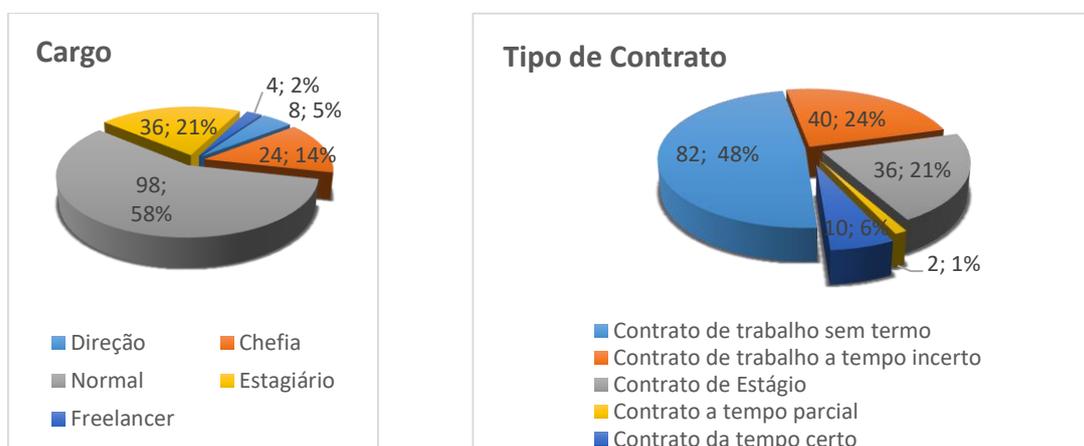
Já o estado civil predominante é o de solteiro (58%), com 98 inquiridos, seguido do de casado (36%) com 62 indivíduos e 10 divorciados (6%). Os inquiridos, na sua maioria, são licenciados (49%) ou detentores de outro grau superior académico (51%), sendo que, nenhum dos indivíduos possui inferioridade ou igualdade ao 12<sup>a</sup> ano. Em relação ao setor de atividade, dentro do jornalismo, constata-se que no estudo participaram predominantemente 82 indivíduos da área de imprensa, seguidos de 72 de televisão e 6 de rádio.



**Gráficos 4, 5 e 6 –Frequências absolutas e relativas segundo o estado civil, habilitações académicas e setor de atividade**

Com base na amostra global e considerando não só o anonimato dos indivíduos como também das organizações, observa-se que a média do número de trabalhadores ativos nas empresas em estudo se centra acima dos 100 trabalhadores. Dos 170 inquiridos, 78 diz trabalhar numa organização “grande” com 100 ou mais trabalhadores (45,9%). Cinquenta e quatro, o correspondente a 31,8%, afirma trabalhar numa empresa que contém entre 51 a 100 trabalhadores. Já as empresas que contém entre 10 e 50 trabalhadores representam um total de 28 pessoas (16,5%), seguidos de 10 (5,8%), que trabalham em organizações com menos de 10 pessoas. Quanto ao contrato, verifica-se que 48% (82 indivíduos) tem contrato de trabalho sem termo. Quarenta pessoas (24%) dizem ter contrato de trabalho a tempo incerto e 36 (21%) contrato de estágio. O contrato de trabalho a tempo certo engloba 10 pessoas (6%) e por último, o contrato de trabalho a tempo parcial foi selecionado por 2 indivíduos (1%).

No que diz respeito ao tipo de cargo que os inquiridos ocupam dentro da organização, verifica-se que 24 (14,%) ocupam um cargo de chefia e 8 (5%) pertencem à parte da direção. Noventa e oito pessoas (58%) têm um cargo mediano (ou seja, ocupam funções de repórter, redator de conteúdo, gestor de conteúdo, *etc*), enquanto que 36 (21%) são estagiários e 4 (2%) são *freelancers*.



Gráficos 7 e 8 –Frequências absolutas e relativas segundo o cargo na empresa e o tipo de contrato

### 4.3. Resultados

Com base numa breve definição de assédio moral, construída na evidência empírica, foi solicitado aos inquiridos para definirem e identificarem, consoante a sua perceção, se já foram ou não vítimas de assédio moral em contexto laboral. De entre os

inquiridos, 37,6% consideram “nunca” ter sido alvo assédio moral no local de trabalho. Já os restantes 62,4% admitem ter passado por uma situação semelhante à referida. Mais concretamente, 20% considera ter sido vítima de assédio moral “uma vez por mês”, 30,6% considera ter sido vítima “uma vez por semana” e 7,1% diz ter sido vítima de assédio moral “uma vez por dia”. Os restantes 4,7% consideram que “raramente” passaram por assédio moral no local de trabalho, conforme a tabela, abaixo:

Tabela 1. Tipo de incidência de assédio moral

Considera sofrer ou ter sofrido de assédio moral no trabalho?	Frequência	Percentagem
Nunca	64	37,6%
Raramente	08	4,7%
Pelo menos uma vez por mês	34	20%
Pelo menos uma vez por semana	52	30,6%
Pelo menos uma vez por dia	12	7,1%
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>100%</b>

Dos 64 indivíduos que consideram “nunca” ter sido vítima de assédio moral, 24 (52,2%) admitem ser testemunhas ou terem conhecimento de um ou mais casos de assédio moral no local de trabalho.

Centrando, seguidamente, o contexto em relação às 106 vítimas (na sua totalidade), as mesmas referem que a prática de assédio aconteceu nos últimos anos. Mais concretamente, 10,3% diz que o assédio moral “está a ocorrer atualmente”, 28,2% afirma que o assédio moral aconteceu “há menos de um ano”, 43,6% refere que está contemplado “entre um e dois anos” e, por último, 17,9% diz que ocorreu há mais de três anos, conforme o gráfico:

Tabela 2. Tempo médio de quando ocorreu o assédio moral

Há quanto tempo ocorreu?	Frequência	Percentagem
Está a ocorrer atualmente	28	26,4%
Há menos de um ano	22	20,8%
Entre um e dois anos	34	32%
Há mais de três anos	22	20,8%
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>

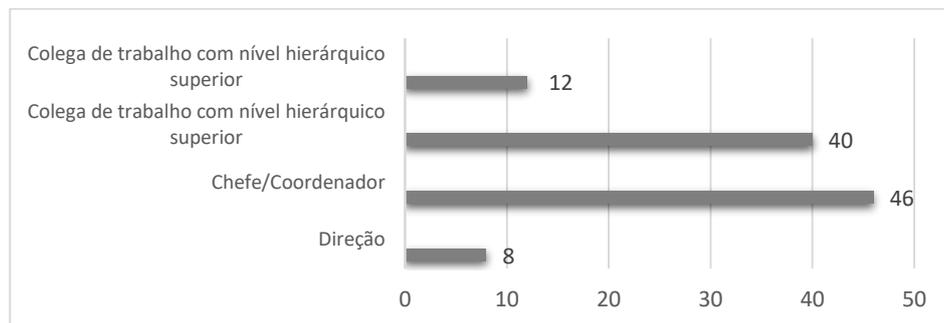
As situações de assédio moral são deveras diversificadas e centram-se, na sua maioria, em ataques verbais - explícitos e implícitos -, ataques laborais no que diz respeito à distribuição de trabalho, condições de trabalho, críticas e direitos laborais. Também há casos de ataques às relações sociais e em última instância e menos frequente, ataques físicos.

**Tabela 3. Origem do assédio moral no local de trabalho**

<b>Origem do Assédio</b>	<b>Nunca</b>	<b>Por vezes</b>	<b>Mensalm ente</b>	<b>Semanal mente</b>	<b>Diaria mente</b>	<b>Total</b>
Foi obrigado (a) a fazer tarefas humilhantes	6,1%	19,6%	48,3%	20,7%	5,3%	<b>100%</b>
Foi exposto (a) a uma carga de trabalho excessiva	21,2%	6,1%	21,2%	45,5%	6,1%	<b>100%</b>
Recebeu tarefas que exigem experiência superior às suas competências profissionais	50,3%	18,5%	5,6%	17,6%	8,0%	<b>100%</b>
Não lhe davam qualquer ocupação ou tarefa	21,2%	15,2%	24,2%	21,2%	18,2%	<b>100%</b>
Pediram-lhe trabalhos urgentes sem necessidade	60,6	9,1%	9,1%	6,1%	15,2%	<b>100%</b>
Recebeu tarefas inferiores à sua capacidade ou competência profissional	15,2%	3,0%	24,2%	39,4%	18,2%	<b>100%</b>
Deram-lhe instruções confusas	8,4%	15,9%	34,6%	28,0%	13,1%	<b>100%</b>
Foi obrigado (a) a realizar trabalhos perigosos ou nocivos à saúde	70,1%	11,2%	5,6%	4,7%	8,4%	<b>100%</b>
Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho	27,1%	22,4%	22,4%	15%	13,1%	<b>100%</b>
Foi humilhado (a) ou ridicularizado (a) em relação ao seu trabalho	49,5%	20,6%	20,6%	6,5%	2,8%	<b>100%</b>
Houve supervisão excessiva	63,6%	6,1%	9,1%	9,1%	12,1%	<b>100%</b>
Discriminaram os seus direitos (salário, turnos, distribuição de tarefas)	9,3%	11,2%	23,4%	41,1%	15,0%	<b>100%</b>
Recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar o trabalho	70,1%	16,8%	9,3%	1,9%	1,9%	<b>100%</b>
Não o (a) cumprimentavam ou falavam consigo	30,3%	18,2%	27,3%	12,1%	12,1%	<b>100%</b>
Impediram outras pessoas de falar consigo	78,8%	3,0%	6,1%	6,1%	6,0%	<b>100%</b>
Ignoravam a sua presença	66,4%	13,1%	11,2%	4,7%	4,7%	<b>100%</b>
As suas opiniões e pontos de vista eram ignoradas	15,2%	3,0%	24,2%	39,4%	18,2%	<b>100%</b>
Fizeram críticas sobre a sua vida privada	54,2%	10,3%	13,1%	14,0%	8,4%	<b>100%</b>
Gozaram com a sua vida privada	59,8%	13,1%	18,7%	4,7%	3,7%	<b>100%</b>
Foi alvo de comportamentos hostis (empurrões, bloqueio à sua passagem, invasão do espaço pessoal)	70,6%	14,6%	5,3%	8,2%	1,3%	<b>100%</b>
Foi alvo de agressões físicas	97,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	<b>100%</b>
Ameaçaram-no (a) verbalmente	35,7%	30,2%	26,6%	4,0%	3,5%	<b>100%</b>
Gritaram consigo para o (a) insultar	24,2%	21,2%	36,4%	12,1%	6,1%	<b>100%</b>
Ridicularizaram-no (a) ou falaram mal de si em público	18,2%	34,9%	3,0%	24,2%	15,2%	<b>100%</b>
Imitaram os seus gestos, a sua postura, a sua maneira de falar para o ridicularizar	63,6%	6,1%	9,1%	9,1%	12,1%	<b>100%</b>
Foi agredido (a) moralmente quando estava a sós	9,1%	39,4%	24,2%	21,2%	6,1%	<b>100%</b>
Fizeram circular maldades e calúnias sobre si	14,0%	8,4%	54,2%	10,3%	13,1%	<b>100%</b>

A maioria dos casos foram praticados isoladamente (93,4%), o correspondente a 99 inquiridos, sendo que os trabalhadores / agressores praticantes deste ato ilícito pertencem a diversas categorias. A mais frequente trata-se do “chefe/ coordenador” (46 indivíduos = 43,4%), seguido do “colega de trabalho com nível hierárquico superior” (40 = 37,7%), do “colega de trabalho com nível hierárquico similar” (12 = 11,3%) e, por fim, da “direção” da empresa (8 = 7,6%).

**Tabela 4. Posição hierárquica do assediador**



Segundo o estudo, a prática de assédio moral em contexto laboral é feita, maioritariamente por homens (47,2%) embora 39,6% das vítimas refiram ter sido assediadas por ambos os sexos. Por outro lado, 13,21% diz ter sido alvo de assédio por agressores do sexo feminino.

**Tabela 5. Género do agressor de assédio moral**

Género	Frequência	Percentagem
Masculino	50	47,2%
Feminino	14	13,2%
Ambos os sexos	42	39,6%
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>

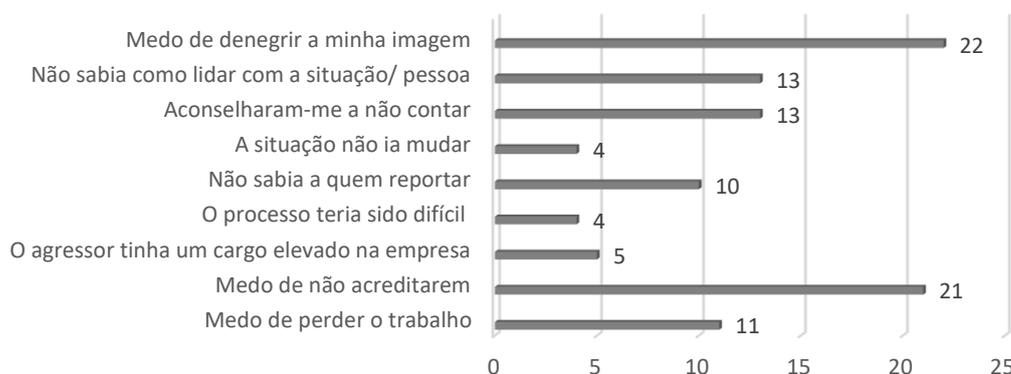
Perante a resposta da questão anterior, os inquiridos foram questionados, segundo a sua perceção, sobre se os assediadores têm consciência das suas ações. A resposta foi quase unânime, sendo que 83% acredita que sim. Já 17% refere não saber.

**Tabela 6. Consciencialização de assédio moral**

<b>Os agressores têm consciência das suas ações?</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	88	83%
Não	0	0%
Não sei	18	17%
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>

As vítimas referem que chegaram a comentar a situação com outrem (96%) enquanto 4% preferiu o silêncio. Amigos e familiares foram os mais usuais (90%), seguidos do psicólogo com 3% e 2% reportou a situação ao departamento de recursos humanos da empresa e aos colegas de trabalho. A comissão de trabalhadores, a ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) e o sindicato não foram contactados. Ainda assim, há quem tenha reportado formalmente o caso de assédio moral (3%), correspondente a 3 inquiridos que optaram por métodos legais. Neste último, os resultados da queixa tiveram dois desfechos distintos. Em dois dos casos, nada foi feito devido a falta de provas. Já no terceiro chegou a haver penalizações significativas tanto para o agressor como para a organização. Um processo que teve mais de 12 meses de duração.

Os inquiridos que não formalizaram queixa explicam os motivos da forma que o gráfico abaixo demonstra:

**Tabela 7. Motivos pelos quais a vítima não reportou o incidente**

Devido a todas as agravantes a nível psicológico, das 196 vítimas de assédio moral, 58 (55%) admitem ter saído daquela empresa e ido para outra do mesmo

segmento. Já 37 (35%) confessam ter mudado de área, enquanto que 11 (10%) se mantêm na mesma organização.

No que concerne às consequências, derivado da prática de assédio moral, verificam-se drásticas mazelas sobre as vítimas, como já referido, ao nível da sanidade mental, física e/ou comportamental. Dos 106 inquiridos, vítimas de assédio moral, 93 (97,7%) admitem ter tomado medicação para contornar a situação. Os restantes 13 (12,3%) não tomaram nenhum medicamento. Repercussões cruciais que ficaram marcadas pelos seguintes sintomas:

**Tabela 8. Consequências para a saúde: Sintomas derivados do assédio moral**

Sintomas	Nunca	Por vezes	Mensalm ente	Semanal mente	Diaria mente	Total
Falta de apetite	2,5%	13,5%	28,3%	35,5%	20,2%	100%
Aumento ou ausência de sono	2,7%	18,9%	37,3%	28,7%	12,4%	100%
Ataques de pânico	1,8%	13,9%	33,5%	40,5%	10,3%	100%
Sente-se irritado (a)	2,1%	11,1%	22,5%	46,2%	18,1%	100%
Sente-se nervoso(a), tenso(a) ou preocupado(a)	4,3%	19,8%	34,9%	28,5%	12,5%	100%
Tem dificuldade para realizar com satisfação suas atividades por perdas de memória e dificuldades de concentração	4,3%	23,4%	44,0%	22,1%	6,2%	100%
Tem-se sentido triste ultimamente e por isso isola-se	4,7%	4,7%	11,2%	66,4%	13,0%	100%
Tem chorado mais que de costume	6,8%	29,8%	31,7%	23,5%	8,2%	100%
Tem perdido o interesse pelas coisas	49,5%	20,6%	20,6%	6,5%	2,8%	100%
Dores de cabeça	5,5%	33,3%	30,5%	25,7%	5,0%	100%
Depressão	9,3%	11,2%	23,4%	41,1%	15,0%	100%
Falta de Energia	3,0	24,2%	15,3%	39,3%	18,2%	100%
Tonturas e vômitos	31,3%	17,2%	27,4%	12,1%	12,0%	100%
Diminuição do interesse sexual	26,4%	13,4%	18,1%	16,1%	26,0%	100%
Formigueiro nos pés e nas mãos	56,4%	23,1%	12,2%	3,7%	4,7%	100%
Dores musculares	15,2%	3,0%	24,2%	39,4%	18,2%	100%

O assédio moral no trabalho deve ser punido dentro dos parâmetros previstos da própria legislação, nomeadamente através do Código do Trabalho. Na esfera penal, o comportamento ilícito e lesivo do assédio moral pode enquadrar-se em algumas das previsões tipificadas no Código Penal, na Constituição da República Portuguesa e no Código Civil. Leis que punem estas práticas, mas que não são, de todo, conhecidas pelos trabalhadores e, especificamente, pelas vítimas de assédio moral.

De acordo com a análise dos dados, dos 170 inquiridos neste estudo, 28 (16,5%) referem não conhecer as leis em vigor em Portugal, enquanto 30 (17,6%) acreditam estar a par da legislação. Os restantes 112 admitem estar num ponto médio de conhecimento.

**Tabela 9. Conhecimento da legislação**

Conhece as leis em vigor	Frequência	Percentagem
Sim	28	16,5%
Não	30	17,6%
Mais ou menos	112	65,9%
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>100%</b>

Já quanto à perceção do seu cumprimento por parte das organizações, 106 (62,4%) confessam não saber, 48 (28,2%) dizem que não se verifica e 16 (9,4%) acreditam que sim. No seu seguimento, a questão foi reforçada através de uma nova pergunta onde se questiona os inquiridos sobre as mudanças organizacionais após a implementação das leis que punem a prática recorrente do assédio moral.

**Tabela 10. Perceção do que mudou nas organizações após a implementação da legislação**



Muitas das vítimas e testemunhas de assédio moral optam pelo silêncio ao invés de divulgarem a situação. Um fato fundamentado pela falta de proteção, por parte da organização, aquando da denúncia: 138 inquiridos (81,2%) garantem que as vítimas não estão protegidas quando denunciam o caso, seguido de 32 (18,8%) que acham que existe apoio e proteção por parte dos RH das organizações. Também 94,1% afirma que as próprias empresas não estão preparadas para resolver o problema. Todavia, 5,9% garante que sim.

A maioria dos trabalhadores (75,3%) referem que deveria existir um documento público (lista negra) a enumerar as organizações condenadas de assédio moral de modo

a que todos pudessem saber os antecedentes de cada empresa. Por outro lado, há quem condene o uso (não recorrente) desta prática com 24,7% dos inquiridos a responder “não” a esta possibilidade no futuro.

Atualmente, 42 dos inquiridos (24,7%) acreditam ter um bom ambiente no local de trabalho, 31 (18,2) dizem ser mau, 41 (24,15) referem ser aceitável, 36 (21,2%) afirmam ser inadequado, 8 (4,7%) indesejável e 12 (7,1%) agradável.

## **V- Considerações Finais**

### **5.1. Conclusões**

O direito a um ambiente de trabalho sadio, continuamente assegurado, é um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. O trabalhador, independentemente da função ou da organização, deve ter como garantida não só a sua segurança física como também a sua saúde psíquica. Este é um direito que deveria ser usufruído por todos os trabalhadores mas, ainda assim, e numa sociedade que se pretende civilizada, há quem seja exposto a comportamentos negativos no local de trabalho, descritos com indicadores de assédio moral. É indiscutível, segundo este estudo inserido especificamente em empresas de Comunicação Social, que pouco menos de 2/3 dos inquiridos que responderam ao questionário são vítimas deste fenómeno. Ao todo foram registadas 170 respostas válidas, das quais 62,4% admitam já ter passado por uma situação de assédio moral no local de trabalho. Dos restantes 64 indivíduos que referem nunca terem sido vítimas de assédio, 52,2% divulgam um dado relevante que, embora não tenham passado pela primeira pessoa por este fenómeno, referem já ter sido testemunhas de um ou mais casos de assédio moral. Números considerados graves, tendo em conta o contexto democrático da atualidade e a larga legislação do nosso país que pune este ato ilícito.

A comprovação do assédio moral, para fins jurídicos, exige a demonstração da existência dos danos bem como da conduta ilícita (do assediador), da imputação de tal conduta ao seu autor (culpa ou dolo) e finalmente donexo de causalidade entre tal conduta e aqueles danos. Tal como descrito, os danos psicológicos definem-se de formas distintas como distúrbios, disfunções, transtornos de afetam dimensões afetivas e intelectuais que podem restringir e diminuir drasticamente as capacidades da vítima. O

reconhecimento deste dano, por sua vez, exige avaliação médica e diagnóstico etiológico.

Os sintomas mais abrangentes e mais frequentes, de acordo com estudo, centram-se nomeadamente na “falta de apetite”, nervosismo e preocupação”, “ataques de pânico”, “isolamento”, “perda de interesse”, “dores de cabeça” e “depressão” que, em casos mais extremos, poderá desencadear o suicídio, tal como aconteceu em França com a France Télécom, hoje Orange.

A análise de casos verídicos revela grandes dificuldades de comprovação já que um dos óbices à identificação de assédio moral passa pela desvalorização das abordagens e das atitudes do assediador perante a vítima e que acabam por ser interpretadas, por outrem, como brincadeiras inocentes e inofensivas. Isto implica grande dificuldade na prova da sua ocorrência, tendo em causa o alto grau de subjetividade e de abstração que envolve o conceito da dignidade humana, considerado o epicentro dos direitos fundamentais e a base dos direitos de personalidade.

No célebre caso da France Télécom, a empresa quis reduzir a dimensão da empresa e despedir milhares de pessoas. No processo de privatização, tinham como objetivo cortar pelo menos um quinto dos postos de trabalho e despedir, pelo menos, cerca de 22 mil trabalhadores. Mas como se tratavam de empregados do Estado e cujos empregos estavam protegidos pela lei, não conseguiram despedir todos os indivíduos que tinham previsto. Como tal, e para forçar a sua demissão, os gestores recorreram ao assédio moral. Oficialmente, 35 trabalhadores cometeram o suicídio, 12 tentaram e dezenas sofreram depressões graves, distúrbios de carácter depressivo e esgotamento físico e mental. Um massacre que ocorreu entre 2007 e 2010 e cujo processo, em tribunal, está a decorrer. Se forem considerados culpados, os acusados incorrem de penas de prisão de um ano e 15 mil euros em multas. A Orange enfrenta ainda sanções que podem ascender a 75 mil euros. Isto significa que as práticas de assédio moral, na França, levam à responsabilização dos respetivos autores.

No caso específico desta dissertação, os inquiridos do estudo (97,7%) assumem o uso de medicação para ultrapassar e atenuar os efeitos derivados dos atos ilícitos. Das respostas recebidas pelos profissionais de Comunicação Social, vítimas de assédio moral, verifica-se grande tendência para comportamentos negativos como a “exposição a uma carga de trabalho excessivo”, “exposição a tarefas humilhadoras”, “discriminação dos direitos laborais como salário, turno ou distribuição de tarefas”, “opiniões

desvalorizadas”, entre outros. Atos discriminatórios praticados, na maioria dos casos, pelo sexo masculino, correspondendo a 47,2%. Combatê-lo é uma necessidade e exige uma formação multidisciplinar da própria organização que, através da identificação correta das características do assédio moral, acaba por permitir um combate efetivo a este fenómeno. Também é fundamental o papel e a participação dos sindicatos, juizes, magistrados do Ministério Público, advogados, médicos de trabalho, psicólogos e outros profissionais para diminuir estes casos e proporcionar um ambiente laboral com menos riscos e violência.

No âmbito legal, verifica-se um aumento crucial das leis que punem esta prática. As normas jurídicas, no que concerne ao Código de Trabalho, Código Civil, Código Penal e a Constituição da República Portuguesa, procuram assegurar aos trabalhadores o direito a um ambiente de trabalho saudável, parte integrante de uma organização bem estruturada que valoriza o bem-estar e a qualidade dos mesmos. Leis que, infelizmente, não são colocadas na prática e que não asseguram a 100% a segurança das vítimas de assédio moral. Isto significa uma carência de efetividade das próprias leis e uma falta de inspeção, verificação e controlo das organizações. Estas últimas deveriam adotar códigos de boas condutas e ações de formação de prevenção de assédio moral. Já quando há denúncia e caso esta chegue a tribunal, de uma forma geral, os juizes mostram insensibilidade quer quanto às dificuldades fatuais da prova deste tipo de fenómeno, quer quanto aos valores fixados. Aqui, e tal como comprovado pelo inquérito, as sanções deste fenómeno são meramente civis e quase sempre simbólicas, o que faz com as vítimas optem cada vez mais pelo silêncio.

## **5.2. Limitações do estudo e recomendações futuras**

Sendo o presente estudo inovador no que toca ao setor profissional por ele analisado, há que reconhecer que uma das limitações do estudo está relacionada com a metodologia utilizada, ou seja, optou-se por uma metodologia de cariz quantitativo que não permitiu um conhecimento qualitativo mais aprofundado. Neste sentido, estima-se importante que, no futuro, se utilize a junção dos dois métodos – quantitativo e qualitativo – de modo a que se possam obter pequenos relatos de casos de assédio moral. Em segundo lugar, deverão existir estudos adicionais, não só, referentes à banca e agora, neste caso específico, ao jornalismo, mas também a outros setores de atividades para que as amostras representativas permitam generalizar a informação em estudo.

## Referências Bibliográficas

Alkimin, M. A. (2013). Assédio moral na relação de trabalho. Curitiba: Juruá Editora. (pp 15-19).

Alvarenga, R. Z. (2015). Discriminação racial e assédio moral no trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 19, n. 19, p. 190-201.

Araújo, M.S., McIntyre, T.M. & McIntyre, S.E. (2008). Bullying no local de trabalho, clima organizacional e seu impacto na saúde dos trabalhadores, Sociedade Portuguesa de Saúde Ocupacional.

Cahali, Y. S. (2011). Dano moral. São Paulo. Revista dos Tribunais.

Cassitto, M., Fattorini, E., Gilioli, R., Rengo, C., e Gonik, V. (2003). Raising awareness of Psychological Harassment at Work. Protecting Workers' Health Series nº 4.

Chiesse, D. A reparação do assédio moral: Novas perspectivas, 1.ª edição, 2016, Chiado Editora

CITE (2013). Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, Assédio no trabalho: conhecer, prevenir, combater. Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Código Civil

Código do Trabalho

Código Penal

Constituição da República Portuguesa

Cordeiro, A. M. (2005). Tratado de direito civil: parte geral. 3. ed. Coimbra: Almedina.

Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C. L. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Einarsen, D., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (2nd ed., pp. 3-39). Boca Raton: CRC Press: Taylor & Francis.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, G. (2005). Workplace Bullying: Individual pathology or organizational culture? In Bowie, V., Fisher, B. & Cooper, G.. *Workplace Violence: Issues, Trends and Strategies*. William Publishing.

Ferreira, H. D. B. (2004). Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russel.

Fonseca, A. L. G. (2009). Assédio moral nas relações de trabalho. *Revista da Faculdade de Direito- UFU, Uberlândia*, v. 37.

Guedes, M. N. (2008). Terror psicológico no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTr.

Guimarães, L. e Rimoli, A. (2006). “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Mai-Ago 2006, Vol. 22, n. 2, pp. 183-192.

Hirigoyen, M.F. (1999). *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*. 1ª Edição. Lisboa: Editora Pergaminho.

Hirigoyen, M.F. (2002). *O Assédio no Trabalho - Como distinguir a verdade*. Cascais: Pergaminho.

Hirigoyen, M.F. (2014). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós Contextos. 21-44 p.

Pacheco, M. G. R. (2013). *O Assédio moral no trabalho – O Elo mais fraco*, Almedina.

Pacheco, R. P. (2013). *Direito do Trabalho*, Almedina, 6.ª edição.

Pereira, A. G. (2008). *O Assédio Moral Causas e condicionantes*. SOCIUS. Universidade Técnica de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão. Nº 3/2008.

Pereira, R. G. (2009). *“Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização”*. Coimbra: Coimbra Editora.

Pondal, T. (2010). *Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral*. 5ª Edição. Buenos Aires: Editorial B de F Lda.

Ramos, L. L. G. e Galia, R. W. (2013). *Assédio moral no trabalho*. 2 ed. Porto Alegre, Livraria do Advogado.

Redinha, M. R. G. (2004). “Os direitos de personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão”, *A reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Centro de Estudos Judiciários e Inspeção-geral do Trabalho.

Rodrigues, M. e Teixeira, M. (2008). “Engolir sapos” no Ambiente de Trabalho: uma análise do Fenómeno do Assédio Moral no Quotidiano Profissional. SOCIUS Working Papers, nº 7/2008.

Sarlet, I. W. (2010). A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado.

Shallcross, L., Ramsay, S. e Barker, M. (2010). A Proactive Response to the Mobbing Problem: A Guide for HR Managers. NZJHRM, 10(1), 27-37.

Soboll, L. A. P. (2010). Assédio moral no trabalho. In: Cattani, A. D.; Holzmann, L.(Org.). Dicionário Crítico Tecnologia e Trabalho. Porto Alegre: Editora da UFRGS. p. 40-46.

Sossela, M. L.; Neves, E. B. (2011). As consequências do assédio moral para trabalhadores, organização e governo. Revista Uniandrade, v. 12, n. 1, (pp. 17-30).

Torres, A., Costa, D., Sant'ana, H., Coelho, B., Sousa, I. (2016). Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal, Lisboa, CITE

Thirion, A.P., Macías, E.F., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). Fourth European Survey on Working Conditions. Luxembourg. European Foundation for the Improvement of Live and Working Conditions.

Verdasca, A. T., & Pereira, A. G. (2011). Assédio moral no local de trabalho: O caso do sector bancário português. O assédio moral no local de trabalho. SOCIUS. Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão. Nº 09/2011.

Xavier, B. G. Z. (2014). Manual de Direito do Trabalho, Verbo Editora, 2.<sup>a</sup> edição.

## Anexos

### Anexo 1 - Questionário sobre Assédio Moral (QAM)

## Questionário Assédio Moral

O presente questionário encontra-se integrado em uma tese de mestrado na área de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Superior de Economia e Gestão. O objetivo é analisar situações de Assédio Moral no local de trabalho de modo a perceber se o reforço do quadro legislativo veio atenuar esta prática ilícita. É de toda a conveniência que responda com o máximo de rigor e honestidade, pois só assim é possível credibilizar os resultados do estudo. Este questionário é de natureza confidencial, o que significa que o **seu anonimato é respeitado**.

#### 1. Indique o seu sexo:

- Feminino  
 Masculino

#### 2. Indique a sua idade:

- Até aos 20 anos  
 De 21 a 30 anos  
 De 31 a 40 anos  
 De 41 a 50 anos  
 Mais de 51 anos

#### 3. Indique a sua nacionalidade:

- Portuguesa  
 Outra: Qual? \_\_\_\_\_

#### 4. Estado Civil:

- Solteiro  
 Casado  
 Divorciado  
 Outro: Qual? \_\_\_\_\_

#### 5. Habilitações académicas:

Inferior ao 12º ano

- 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Pós-Graduação

**6. Assinale o sector de atividade da sua organização:**

- Televisão
- Rádio
- Imprensa

**7. Indique o número de trabalhadores da sua organização:**

- Menos de 10
- Entre 10 a 50
- Entre 51 a 100
- 100 ou mais trabalhadores

**8. Tipo de contrato**

- Contrato de Trabalho sem Termo (efetivo)
- Contrato de Trabalho a Termo Incerto
- Contrato de Trabalho a Termo Certo
- Contrato de Trabalho a Tempo Parcial
- Contrato de Estágio

Define-se **assédio moral** como uma situação em que um indivíduo é submetido a atos negativos por um terceiro com o objetivo de perturbar ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Um único incidente não pode ser considerado assédio.

**9. De acordo com a citação, considera sofrer ou ter sofrido de assédio moral no trabalho?**

Marcar apenas uma opção

- Sim (É direcionado para pergunta 10)
- Não (É direcionado para a pergunta 26)

**10. Há quanto tempo ocorreu?**

- Está a ocorrer atualmente
- Há menos de um ano
- Entre um e dois anos
- Há mais de três anos

**11. Marque com uma cruz a situação que melhor corresponde ao seu caso (Uma cruz por alínea)**

Origem do Assédio	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
Foi obrigado (a) a fazer tarefas humilhantes	<input type="checkbox"/>				
Foi exposto (a) a uma carga de trabalho excessiva	<input type="checkbox"/>				
Recebeu tarefas que exigem experiência superior às suas competências profissionais	<input type="checkbox"/>				
Não lhe davam qualquer ocupação ou tarefa	<input type="checkbox"/>				
Pediram-lhe trabalhos urgentes sem necessidade	<input type="checkbox"/>				
Recebeu tarefas inferiores à sua capacidade ou competência profissional	<input type="checkbox"/>				
Deram-lhe instruções confusas	<input type="checkbox"/>				
Foi obrigado (a) a realizar trabalhos perigosos ou nocivos à saúde	<input type="checkbox"/>				
Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho	<input type="checkbox"/>				
Foi humilhado (a) ou ridicularizado (a) em relação ao seu trabalho	<input type="checkbox"/>				
Houve supervisão excessiva	<input type="checkbox"/>				
Discriminaram os seus direitos (salário, turnos, distribuição de tarefas)	<input type="checkbox"/>				
Recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar o trabalho	<input type="checkbox"/>				
Não o (a) cumprimentavam ou falavam consigo	<input type="checkbox"/>				
Impediram outras pessoas de falar consigo	<input type="checkbox"/>				
Ignoravam a sua presença	<input type="checkbox"/>				
As suas opiniões e pontos de vista eram ignoradas	<input type="checkbox"/>				
Fizeram críticas sobre a sua vida privada	<input type="checkbox"/>				
Gozaram com a sua vida privada	<input type="checkbox"/>				
Foi alvo de comportamentos hostis (empurrões, bloqueio à sua passagem, invasão do espaço pessoal)	<input type="checkbox"/>				
Foi alvo de agressões físicas	<input type="checkbox"/>				
Ameaçaram-no (a) verbalmente	<input type="checkbox"/>				

Gritaram consigo para o (a) insultar	<input type="checkbox"/>				
Ridicularizaram-no (a) ou falaram mal de si em público	<input type="checkbox"/>				
Imitaram os seus gestos, a sua postura, a sua maneira de falar para o ridicularizar	<input type="checkbox"/>				
Foi agredido (a) moralmente quando estava a sós	<input type="checkbox"/>				
Fizeram circular maldades e calúnias sobre si	<input type="checkbox"/>				

**12. O assédio moral no local de trabalho por praticado:**

- Isoladamente
- Em grupo

**13. Os trabalhadores que o expõem a esta situação no local de trabalho são/foram:**

- Supervisor/ gerente
- Chefe / empregador
- Colega de trabalho com nível hierárquico similar
- Colega de trabalho com nível hierárquico superior
- Outro: Qual? \_\_\_\_\_

**14. Os trabalhadores assinalados na questão anterior são:**

- Homens
- Mulheres
- Ambos

**15. Considera que os trabalhadores referidos nas questões 10 e 11 têm consciência das consequências das suas ações?**

- Sim
- Não
- Não sei

**16. Comentou com alguém esta situação?**

- Sim
- Não

**17. Procurou apoio de alguém?**

- Amigos/as
- Familiares
- Colegas de trabalho
- Psicólogo
- Chefia /Recursos Humanos
- Outro: Qual? \_\_\_\_\_

**18. Queixou-se formalmente ou reportou a situação a alguém ou alguma instituição?**

- Sim (É direcionado para pergunta 19)
- Não (É direcionado para pergunta 22)

**19. A quem reportou?**

- Gerente / supervisor no trabalho
- Empregador
- Responsável de Recursos Humanos ou equivalente
- CITE (Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego)
- Representante laboral ou sindical
- Advogado
- Outro: Qual? \_\_\_\_\_

**20. Quais foram os resultados da sua queixa?**

- Foi colocado um processo disciplinar a essa pessoa
- Essa pessoa foi transferida para outro lado
- Mudaram o horário laboral da pessoa
- O agressor/ a foi obrigado a pedir-me desculpa
- Essa pessoa foi despedida
- A empresa tomou medidas para prevenir esse tipo de situação no futuro
- Colocaram-lhe a si um processo disciplinar
- Foi transferido
- Você foi despedido
- Não se fez nada quanto ao incidente

- O incidente não se repetiu mais
- Outro: Qual? \_\_\_\_\_

**21. Quanto tempo demorou para finalizar o processo da sua queixa/reporte? (Saltar para a questão 23)**

- Menos de um mês
- 1 a 3 meses
- Até seis meses
- Mais de 12 meses

**22. Porque não reportou o incidente ou se queixou sobre o mesmo? (Só quem respondeu não há questão 18)**

- Medo/receio de perder o trabalho
- O incidente foi insignificante
- Preferi ficar calado/a
- Medo de não acreditarem em mim
- O agressor tinha um cargo elevado na empresa
- O processo teria sido difícil
- Não sabia a quem reportar
- A situação não iria mudar
- Aconselharam-me a não contar nada
- Não sabia como lidar com a situação/ pessoa
- Medo de denegrir a minha situação
- Saí e fui para outro trabalho

**23. Mantém-se na mesma organização ou mudou?**

- Mesma
- Mudei

**24. Chegou a tomar algum tipo de medicação?**

- Sim
- Não

**25 Assinale com uma cruz, o(s) sintoma(s) que começou a sentir após a exposição ao assédio moral no local de trabalho.** (Assinale uma ou mais opções)

Sintomas	Nunca	Por vezes	Mensalm ente	Semanal mente	Diaria mente
Falta de apetite	<input type="checkbox"/>				
Aumento ou ausência de sono	<input type="checkbox"/>				
Ataques de pânico	<input type="checkbox"/>				
Sente-se irritado (a)	<input type="checkbox"/>				
Sente-se nervoso(a), tenso(a) ou preocupado(a)	<input type="checkbox"/>				
Tem dificuldade para realizar com satisfação suas atividades por perdas de memória e dificuldades de concentração	<input type="checkbox"/>				
Tem-se sentido triste ultimamente e por isso isola-se	<input type="checkbox"/>				
Tem chorado mais que de costume	<input type="checkbox"/>				
Tem perdido o interesse pelas coisas	<input type="checkbox"/>				
Dores de cabeça	<input type="checkbox"/>				
Depressão	<input type="checkbox"/>				
Falta de Energia	<input type="checkbox"/>				
Tonturas e vômitos	<input type="checkbox"/>				
Diminuição do interesse sexual	<input type="checkbox"/>				
Formigueiro nos pés e nas mãos	<input type="checkbox"/>				
Dores musculares	<input type="checkbox"/>				

**26. Tem conhecimento de alguém que foi vítima de assédio sexual no seu local de trabalho?**  
Marcar apenas uma opção (Apenas quem respondeu não à pergunta 6) Sim Não**27. Como descreve o seu trabalho em geral:** Mau Bom Aceitável Inadequado Agradável

*O Código do Trabalho proíbe o assédio e prevê como sancionamento para a sua prática uma contraordenação muito grave (artigo 29.º do CT).*

**28. Conhece as leis em vigor em Portugal?**

Sim

Não

**29. A nova lei obriga a entidade patronal a denunciar os casos de assédio moral. As organizações cumprem, na prática, as leis previstas do quadro legislativo?**

Sim

Não

Não sei

**30. O que mudou nas organizações após a implementação das leis que punem a prática recorrente do assédio moral?**

Nada

Existe um maior apoio por parte dos RH

Os agressores têm represálias

Houve promoção de ações de formação sobre a prevenção de assédio moral

Criação de procedimentos formais de queixa sobre eventuais práticas de assédio moral

Divulgação das consequências e quais as sanções das práticas ilícitas

Outra: Qual? \_\_\_\_\_

**31. As vítimas e as testemunhas estão protegidas quando denunciam o caso?**

Sim

Não

**32. As organizações estão preparadas para resolver o problema?**

Sim

Não

**Obrigada!**

**Anexo 2****QUESTIONÁRIO DE ATOS NEGATIVOS – REVISTO (NAQ- R)**

(Einarsen &amp; Raknes, 1997; Adaptado por Araújo, McIntyre &amp; McIntyre, 2004)

Os seguintes comportamentos são geralmente vistos como atos negativos no local de trabalho.

Selecione com que frequência foi sujeito a estes tipos de atos negativos no trabalho, nos **últimos 6 meses**, assinalando com um círculo o número que melhor corresponde à sua experiência.

	1	2	3	4	5
	Nunca	De vez em Quando	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
1) Alguém esconde informação que afeta o seu desempenho.				1	2 3 4 5
2) Ser humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho.				1	2 3 4 5
3) Ser obrigado a desempenhar funções abaixo do nível das suas competências.				1	2 3 4 5
4) Retirarem ou substituírem responsabilidades chave da sua função por outras pouco importantes e/ou desagradáveis.			1	2 3 4 5	
5) Espalharem rumores/boatos acerca de si.			1	2 3 4 5	
6) Ser ignorado, excluído ou marginalizado.			1	2 3 4 5	
7) Ser insultado ou fazerem comentários ofensivos acerca da sua pessoa (hábitos e origens), atitudes ou vida privada.			1	2 3 4 5	
8) Berrarem-lhe ou ser alvo de explosões de raiva.			1	2 3 4 5	
9) Comportamento de intimidação (apontarem-lhe o dedo, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloquearem/barrarem-lhe o caminho).			1	2 3 4 5	
10) Insinuações ou sinais de que deveria deixar o emprego.			1	2 3 4 5	
11) Ser constantemente lembrado dos seus erros ou enganos.			1	2 3 4 5	
12) Ser ignorado ou enfrentar reações hostis quando se aproxima de alguém.			1	2 3 4 5	
13) Críticas constantes sobre o seu trabalho e esforço.			1	2 3 4 5	
14) As suas opiniões ou pontos de vista são ignoradas.			1	2 3 4 5	
15) Ser alvo de "partidas" por parte de pessoas com quem não se dá bem.			1	2 3 4 5	
16) Serem-lhe atribuídas tarefas com objetivos ou prazos irrealistas ou impossíveis.			1	2 3 4 5	
17) Serem feitas acusações contra si.			1	2 3 4 5	
18) Vigilância/controlo excessivo do seu trabalho.			1	2 3 4 5	
19) Ser pressionado a não reclamar aquilo a que tem direito (e.g. baixa médica, feriados, despesas de deslocação).			1	2 3 4 5	
20) Ser objeto de gozo e sarcasmo (ironia) excessivos.			1	2 3 4 5	
21) Ser exposto a uma quantidade de trabalho excessiva e impossível de realizar.			1	2 3 4 5	
22) Ameaças de violência ou mesmo sofrer de abuso físico.			1	2 3 4 5	

23) Tem sido vítima de “**Bullying**” no trabalho? Definimos “**Bullying**” como *uma situação em que um ou mais indivíduos se sentem, de forma persistente e ao longo de um determinado período de tempo, alvos de atos negativos da parte de uma ou mais pessoas, numa situação em que o alvo do “Bullying” tem dificuldade de se defender destes atos negativos contra si. Não nos referimos a um ato isolado como “Bullying”*.

Usando a definição acima descrita, por favor indique se tem sido alvo de “**Bullying**” nos últimos 6 meses no seu trabalho?

- |                              |                          |
|------------------------------|--------------------------|
| Não                          | <input type="checkbox"/> |
| Sim, mas só raramente        | <input type="checkbox"/> |
| Sim, de vez em quando        | <input type="checkbox"/> |
| Sim, várias vezes por semana | <input type="checkbox"/> |
| Sim, quase todos os dias     | <input type="checkbox"/> |

**Anexo 3****JOB IN GENERAL (JIG)**

(Balzen, Kihm, Smith, Irwin, Bachiochi, Robie, Sinar & Parra, 1997; Adaptado por McIntyre, McIntyre & Silvério, 2000)

Pense acerca do seu trabalho em geral.

Considerando todo os aspetos, como é o seu trabalho na maior parte do tempo?

Assinale com um X “**Sim**” se descreve o seu trabalho em geral; “**Não**” se a frase não o descreve e “**?**” se não consegue decidir-se.

	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>?</b>
1) Agradável			
2) Mau			
3) Ideal			
4) Uma perda de tempo			
5) Bom			
6) Indesejável			
7) Vale a pena			
8) Pior que a maioria			
9) Aceitável			
10) Superior			
11) Melhor que a maioria			
12) Não se ajusta a mim			
13) Faz-me feliz			
14) Inadequado			
15) Excelente			
16) Péssimo			
17) Dá-me prazer			
18) Fraco			