



Escola de Sociologia e Políticas Públicas

Assédio Moral no Trabalho: o Caso do Contexto Hospitalar

Sérgio Fernando Henriques Nunes

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Macedo Ferreira Veloso, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2019

Escola de Sociologia e Políticas Públicas

Assédio Moral no Trabalho: o Caso do Contexto Hospitalar

Sérgio Fernando Henriques Nunes

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Macedo Ferreira Veloso, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2019

Agradecimentos

A realização da Dissertação de Mestrado teve o contributo de importantes apoios e incentivos, sem os quais não se teria tornado este trabalho uma realidade.

Quero dirigir um agradecimento especial aos meus pais, irmão e familiares, pelo apoio e incentivo que manifestaram desde o primeiro momento deste percurso.

Um agradecimento à Professora Doutora Maria Luísa Macedo Ferreira Veloso, orientadora, pelo seu conhecimento, disponibilidade, orientação e sentido crítico construtivo, que transmitiu ao longo da construção da dissertação, permitiu uma aquisição de competências e saberes, que contribuiu para o enriquecimento deste trabalho.

Ao Diretor do Departamento de Sociologia do ISCTE, Professor Doutor Alan David Stoleroff, pelo seu empenho, dedicação, sabedoria e divulgação de conhecimentos e práticas, que transmitiu ao longo de dois anos de Mestrado e nos Seminários de Dissertação.

Agradeço a todos amigos e colegas de curso, que sempre transmitiram apoio, força, coragem, entusiasmo e amizade.

A todos aqueles que participaram neste estudo e de algum modo contribuíram para um melhor conhecimento, consciencialização e divulgação do fenómeno de assédio moral em contexto de trabalho.

A todos, um muito obrigado!

Resumo

O assédio moral no trabalho assume cada vez mais destaque no contexto organizacional. Os atuais modelos de gestão, conduzem à emergência de novos riscos psicossociais. O contexto hospitalar é caracterizado por se tratar de um ambiente organizacional onde ocorrem com maior expressão, condutas de assédio moral perante os profissionais de enfermagem.

A nível conceptual, o assédio moral caracteriza-se por condutas dissimuladas, abusivas (gestos, palavras, comportamentos ou atitudes), de forma continuada no tempo, diligenciada por um superior hierárquico ou colega de trabalho, contra outros trabalhadores. Este tipo de comportamentos remete o fenómeno para algo sombrio, pouco claro e de difícil prova.

O presente estudo tem o objetivo de conhecer a intensidade, duração, frequência e consequências na saúde, resultantes dos comportamentos de assédio moral no contexto hospitalar, em particular nos profissionais de enfermagem.

A investigação empírica assentou numa metodologia qualitativa, através da realização de um conjunto de entrevistas a diversos intervenientes no processo de assédio moral no trabalho.

Os resultados da investigação permitiram conhecer a existência de comportamentos de assédio moral nos profissionais de enfermagem. O agressor evidencia uma comunicação hostil e utiliza estratégias de desacreditar e humilhar a vítima. O estudo empírico possibilitou aferir que as atitudes de assédio moral duraram por um período de um a três anos e resultaram num dos casos identificados, em três baixas médicas e necessidade de medicação.

Concluimos, que os comportamentos de assédio moral, obstaculizam a vida social, familiar e profissional dos enfermeiros.

Palavra-chave: assédio moral, relações de trabalho, enfermagem, contexto hospitalar

Summary

Moral harassment in the workplace is increasingly gaining emphasis in the organisational context.

Current management models lead to the emergence of new psychosocial risks. The hospital context, notably, is identified as an organisational environment where mobbing, especially towards nursing professionals, is very present.

Conceptually, mobbing is defined as abusive and covert demeanours (such as gestures, words, behaviours or attitudes) carried out by a hierarchical superior or a colleague against other workers over a period of time. This type of behaviour is often surreptitious, which makes mobbing difficult to corroborate.

The purpose of this study is to analyse the intensity, duration and frequency of mobbing as well as its consequences in the health of nursing professionals exposed to it in a hospital context.

The empirical investigation was based on a qualitative research method, namely through a series of interviews with various participants in the process of moral harassment in the workplace.

The results of this investigation revealed the existence of mobbing amongst nursing professionals. The aggressor uses a hostile means of communication and employs strategies to discredit and humiliate his victim. According to this study, these moral harassment cases lasted for a period from one to three years, and, in one of the cases subject to analysis, resulted in three medical leaves and need for medication.

In conclusion, mobbing, or moral harassment in the workplace, represents an obstacle in the social, family, and professional life of nurses.

Keywords: moral harassment, workplace relationships, nursing, hospital context

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Summary	iii
Glossário de Siglas.....	vii
INTRODUCAO	1
CAPITULO I - ENQUADRAMENTO TEORICO	5
1.1. Assédio Moral no Trabalho	5
1.2. Os atores sociais centrais	6
1.2.1. O agressor	6
1.2.2. A vítima	9
1.3. Diferentes denominações do fenómeno.....	11
1.3.1. “ <i>Mobbing</i> ”.....	11
1.3.2. “ <i>Bullying</i> ”	12
1.3.3. “ <i>Ijime</i> ”	12
1.3.4. “Assédio Moral no Trabalho”	12
1.4. Os tipos de assédio moral no trabalho	14
1.4.1. Assédio moral vertical descendente.....	14
1.4.2. Assédio moral horizontal	14
1.4.3. Assédio moral misto	14
1.4.4. Assédio moral vertical ascendente.....	15
1.5. Consequências do assédio moral no trabalho	15
1.5.1. Consequências para o trabalhador.....	15
1.5.2. Consequências para a organização.....	16
CAPITULO II - O ASSEDIO MORAL NA ORDEM JURIDICA PORTUGUESA	17
2.1. O reconhecimento do assédio moral em Portugal	17
2.2. Audições parlamentares sobre assédio moral	18
2.3. O debate político: principais medidas para legislar o assédio	19
2.3.1. Os quadrantes políticos	19
2.4. Perspetivas dos diversos atores sociais sobre o fenómeno	20

CAPITULO III - ASSEDIO MORAL EM CONTEXTO HOSPITALAR	25
3.1. Relações de trabalho no setor da saúde	25
3.2. A relevância do problema social.....	26
3.3. Os profissionais de enfermagem.....	26
CAPITULO IV – METODOLOGIA DE INVESTIGACAO	29
4.1. Objetivos, hipóteses e metodologia do estudo.....	29
CAPITULO V - APRESENTACAO E ANALISE DE RESULTADOS	33
5.1. O assédio moral nas relações de trabalho	33
5.2. As vítimas de assédio moral	33
5.3. Os atores institucionais	38
CONCLUSAO	43
BIBLIOGRAFIA	47
WEBGRAFIA.....	49
ANEXOS	51

Glossário de Siglas

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho
AR – Assembleia da República
BE – Bloco de Esquerda
CC – Código Civil
CDS/PP – Centro Democrático e Social/Partido Popular
CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CT – Código do Trabalho
CRP – Constituição da República Portuguesa
DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
IGF – Inspeção Geral de Finanças
LCT – Lei do Contrato de Trabalho
OE – Organizações Sindicais
PBT – Plataforma contra *Bullying* no Trabalho
PE – Parlamento Europeu
PCP – Partido Comunista Português
PS – Partido Socialista
PSD – Partido Social Democrata
SEP – Sindicato dos Enfermeiros Portugueses

INTRODUCAO

O assédio moral é um fenómeno de cariz social e psicológico que tem evidenciado um crescimento nacional e internacional no âmbito das relações de trabalho (Marques, 2014:1).

O assédio moral surge de forma anódina e difunde-se insidiosamente. As condutas de assédio caracterizam-se por um comportamento reiterado, consciente, sistemático e prolongado no tempo, contra a dignidade do trabalhador. A vítima é alvo de condutas de agressividade direta, que se traduzem por comportamentos verbais abusivos, ordens arbitrárias, comentários depreciativos e humilhantes, como de outros comportamentos de natureza indireta sob a forma de circulação de rumores falsos ou infundados, calúnia e difamação. Estes comportamentos no decorrer do tempo vão “corroendo” a posição pessoal e profissional da vítima.

Nas últimas décadas assistimos a uma alteração da forma de gerir e organizar o trabalho. As características relacionadas com a precariedade de emprego, contratação por tempo determinado, intensificação dos ritmos de trabalho e a preocupação excessiva pelo lucro e aumento da produtividade, teve reflexo nas relações interpessoais no ambiente de trabalho.

O conceito de trabalho assume uma centralidade na vida dos trabalhadores, adquire uma natureza estruturante e de elevada importância na vida individual, familiar ou social. Permite a estruturação psíquica, pelo reconhecimento social, pela aprendizagem e pelo bem-estar na relação com os colegas de trabalho (Marques, 2014:1).

As atividades laborais produzem um impacto de extrema importância na vida quotidiana dos indivíduos e, o modo como a relação de trabalho é vivida (satisfação ou angústia), reflete o grau de (in) felicidade que produz no trabalhador.

Na perspetiva de João (2013), existem diversos fatores que podem estar associados ao grau de satisfação profissional e as relações interpessoais, assumem um papel essencial nessa categoria. As experiências vividas no ambiente organizacional influenciam a vida social, a saúde mental e podem manifestar-se nos vínculos afetivos.

O clima organizacional passa a ter uma importância acrescida no âmbito das relações de trabalho e tem um papel importante na qualidade dos serviços prestados. O reconhecimento do trabalho e no trabalho é considerado um dos mecanismos cruciais para o sucesso e realização pessoal do trabalhador na organização (Marques e Araújo, 2015:64).

Os atuais modelos de gestão organizacional, conduzem à emergência de novos riscos psicossociais, favorecem o advento de condutas pouco éticas, humilhantes e por vezes, desumanas, perante o trabalhador, onde prevalece uma relação laboral marcada pela

desigualdade e pelo abuso de poder, propiciador de comportamentos de assédio moral no ambiente de trabalho.

O hospital é caracterizado por se tratar de uma das organizações mais complexas do sistema de saúde. É uma organização constituída por uma unidade onde prevalece a identificação das necessidades de saúde, programação, coordenação e articulação dos recursos, serviços e atividades, pela avaliação de resultados, processo de formação e investigação (Menezes, 2010:1).

O contexto hospitalar é caracterizado por se tratar de um ambiente onde ocorrem com maior expressão comportamentos de assédio moral. Embora o fenómeno possa ser transversal a todas as categorias profissionais, é no setor da saúde onde apresenta uma maior expressão, tendo a profissão dos enfermeiros mais probabilidades de serem alvo deste tipo de comportamentos (Marques e Araújo, 2015:69).

No setor da saúde, os profissionais de enfermagem desempenham um papel fundamental de assistência aos doentes e assumem uma importância preponderante na vida do ser humano.

Os enfermeiros pela natureza das suas funções, estão sujeitos a diversos comportamentos de assédio moral no âmbito de trabalho. Na linha de pensamento de João (2013), os profissionais de enfermagem tendem a sofrer com maior expressividade este tipo de comportamentos, devido à organização hierárquica da profissão e aos níveis de formação diferenciados, que favorecem a ocorrência de condutas de assédio repentinas e por vezes, de forma prolongada.

No campo da enfermagem assistimos a disputas e antagonismos no seio organizacional, perda de respeito pelo colega de trabalho e transformação do ambiente de trabalho num local de terror para a vítima (Silva, 2012:17).

Na opinião de Silva (2012), o assediador, habitualmente, assume uma posição de poder, antiguidade, popularidade, que contribui para submeter a vítima a uma posição humilhante, degradante e hostil. Por norma, os comportamentos de assédio moral são evidenciados pelo superior hierárquico sobre os subordinados, onde predomina a indiferença, o menosprezo e a autoridade do poder da hierarquia (João, 2013).

As vítimas de assédio moral na maioria das vezes utilizam estratégias de *coping*, no sentido de dar resposta a determinados cenários de ameaças ou conflitos laborais perpetuados pelo agressor. A expressão *coping* caracteriza-se pelas diversas formas e estratégias que as vítimas encontram para lidar com as situações de ameaça ou conflito no ambiente de trabalho.

Uma vez encontrado o objeto de estudo a questão de partida forma o fio condutor do trabalho. **O contexto hospitalar é propício à ocorrência de comportamentos de assédio moral sobre os trabalhadores?**

A estrutura do argumento

O interesse de estudo pela presente investigação, surgiu pela exposição do tema na comunicação social e nas redes sociais. Após uma breve pesquisa bibliográfica sobre o assédio moral no trabalho, o tema suscitou no investigador um elevado interesse de estudo, pela importância e significado que representa nas relações de trabalho, na vida social e familiar dos indivíduos.

Num primeiro contato com o objeto de estudo, constatamos a escassez de trabalhos científicos na área da saúde. O aprofundamento do tema permite compreender e avaliar a importância que as condutas de assédio moral têm na saúde dos trabalhadores e no cômputo organizacional e definir políticas de prevenção sobre o fenómeno em causa.

A investigação empírica tem o objetivo de identificar a existência, intensidade, duração, frequência e problemas de saúde, resultantes dos comportamentos de assédio moral nos profissionais de enfermagem.

Na introdução o investigador apresenta de forma genérica o tema e descreve os objetivos da investigação. O capítulo 1 descreve o enquadramento teórico do tema escolhido, as principais características, as suas definições e as consequências resultantes dos comportamentos de assédio moral nos indivíduos e no cômputo organizacional. O capítulo 2 apresenta um emolduramento sobre o assédio moral na ordem jurídica portuguesa: análise e descrição das audições parlamentares, debate político e perspectivas de atores sociais com papel relevante na explicação do fenómeno. O capítulo 3 situa o assédio moral no contexto hospitalar, descreve as relações de trabalho, o problema social e contextualiza o assédio moral nos enfermeiros. O capítulo 4 apresenta o objeto, os objetivos, as hipóteses e a metodologia de estudo utilizada na investigação. O estudo termina com a apresentação e discussão das principais conclusões da investigação.

CAPITULO I - ENQUADRAMENTO TEORICO

1.1. Assédio Moral no Trabalho

Perante um contexto socioeconómico marcado por profundas alterações tecnológicas e sociais na estrutura das organizações, globalização, rápida evolução tecnológica, competitividade, desemprego, flexibilidade de emprego, intensificação dos ritmos de trabalho e aumento das exigências incutidas aos trabalhadores, conduziram à adoção de novas políticas de gestão e organização do setor empresarial e, incutiram no trabalhador uma polivalência, eficiência funcional e competitividade. A emergência destas modificações no campo do trabalho, conduziu ao aparecimento de novos riscos psicossociais, entre eles, o stress e o assédio moral no trabalho.

A violência no trabalho é caracterizada por um comportamento negativo entre uma ou mais pessoas que se identifica pela agressividade, os trabalhadores são confrontados com intimidações, humilhações e ameaças. Os comportamentos de violência que são cometidos possuem diversas causas e significados, encontram-se inseridos em determinado contexto sociocultural de cada sociedade (Hagopian *et al*, 2017:2).

Neste contexto, surge o termo assédio moral, caracterizado por um comportamento de violência encoberta e subtil, que, por vezes, se torna difícil de identificar e diagnosticar. Este tipo de comportamentos é vivenciado em diversos palcos laborais, habitualmente, tem origem entre a inveja, o poder e a perversidade (Carvalho, 2017:23).

Na década de 80, surgem os primeiros estudos nas áreas da psiquiatria, psicologia e sociologia, que permitiu compreender melhor as causas e efeitos que podem resultar dos comportamentos de assédio moral no trabalho. Heinz Leymann, pesquisador em psicologia do trabalho, foi considerado o pioneiro e impulsionador do conhecimento sobre os comportamentos de assédio moral no contexto de trabalho. O seu estudo veio atrair o interesse por parte dos países escandinavos, nomeadamente a Noruega e a Finlândia. Estes países, posteriormente, introduziram na legislação laboral a regulação sobre os comportamentos de assédio moral, como forma de proteção do trabalhador (Marques e Araújo, 2015:66).

Uma década após os estudos conduzidos por Leymann, surge em França o estudo preconizado pela psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie France Hirigoyen (Barros, 2013), sobre o assédio moral no trabalho e que adquiriu um notável destaque pela publicação do livro “*Le Harcélement moral, la violence pervence au quotidien*”. O estudo contribuiu para a difusão do conhecimento sobre o fenómeno a nível da Europa.

O assédio moral é caracterizado por uma exposição abusiva (gesto, palavra, atitude...) de forma repetitiva e prolongada no tempo, por um ou mais agressores contra a vítima. Para Carvalho (2017) as atitudes comportamentais qualificadas por assédio moral, são geralmente, praticadas com o intuito de afetar a vítima a diversos níveis.

Nas palavras de João (2013), o agressor utiliza um discurso “falso” no sentido de conduzir a vítima ao erro. Este tipo de estratégias promovidas pelo agressor, conduz a vítima a duvidar das suas competências e conseqüentemente a uma perda do seu valor e autoestima.

“Começa por uma simples falta de respeito, mentira ou manipulação. Só achamos que tal é insuportável se somos diretamente atingidos. Depois, se o grupo social em que aparecem estas condutas não reage, elas transformam-se progressivamente em condutas perversas verdadeiras que têm conseqüências graves na saúde psicológica das vítimas. Não estando seguras de serem ouvidas, elas calam-se e sofrem em silêncio” (Hirigoyen, 1999:17).

As condutas de assédio moral no ambiente de trabalho não se manifestam nos indivíduos da mesma maneira e podem ocorrer reações súbitas por parte do indivíduo aos comportamentos de assédio moral manifestados, através de mudanças corporais, expressões e ações.

1.2. Os atores sociais centrais

1.2.1. O agressor

O papel desempenhado pelo agressor reveste-se de uma centralidade nas relações de trabalho. O agressor age de forma sistemática e criteriosa no sentido de ferir a dignidade da vítima, inferiorizando-a e produzindo nela um sentimento de inabilidade (Barros, 2013:22).

Os comportamentos de assédio por parte do agressor são persistentes, duradouros e intencionais, com o intuito de reduzir a vontade da vítima, aniquilando-a psicologicamente. O assédio moral opera como um processo disciplinador no qual o assediador, anula a vontade daquele que de alguma forma se apresenta como uma ameaça.

O assédio moral pode também ser analisado a partir da perspectiva grupal, onde se identifica um comportamento coletivo, hostil e humilhante, por parte do grupo de trabalho, contra um outro trabalhador. Em determinado momento esse indivíduo deixa de pertencer ao

tipo de padrão existente no grupo e começa a evidenciar-se uma ação de hostilização e de isolamento perante o outro.

Ainda que haja uma grande diversidade de situações, a investigação tem evidenciado que o agressor é uma pessoa com boa inteligência social e com a capacidade de tomar decisões difíceis no âmbito organizacional. Porém, nalgumas situações demonstra que é inseguro, fraco, abusador e infeliz, desagradoado com a sua vida pessoal e profissional, sente a necessidade de ser admirado e evidencia uma grande ambição pelo poder (Carvalho, 2017:35).

O assediador demonstra um comportamento de “dupla face”, caracteriza-se por ser manipulador, invejoso, narcísico, age com “segundas” intenções de forma dissimulada, através da utilização de gestos subtis e um discurso dúbio, com o objetivo de afastar a vítima para fora da organização.

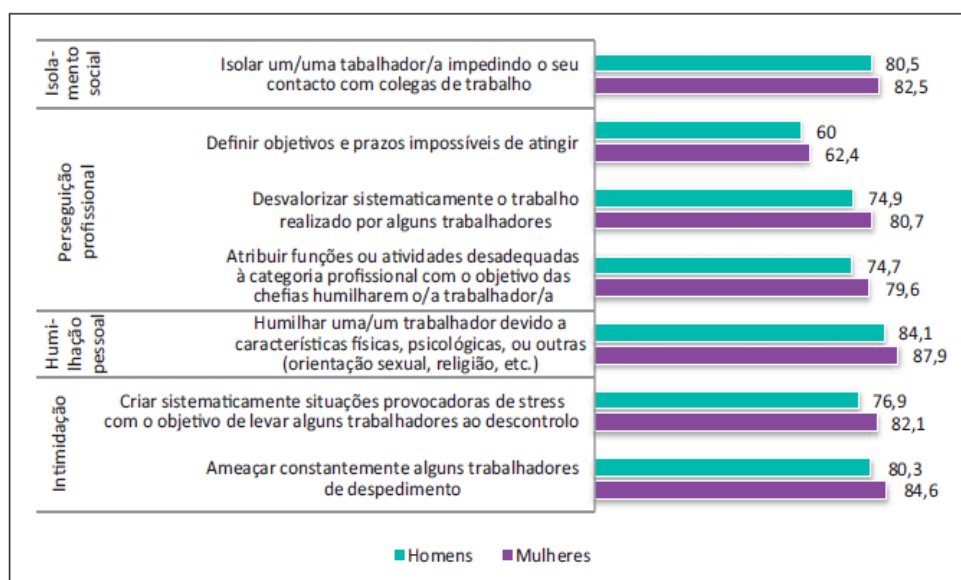
O agressor não consente que determinado subordinado se destaque, simplesmente e de forma subtil, destrói a vítima através de uma sedução perversa. O poder do outro incomoda o assediador, mesmo, que seja resultado da sua própria imaginação, como atributos de competência, conhecimento ou relacionamento social e, originam no agressor um sentimento de inveja, que provoca na sua perversidade uma relação violenta perante o outro.

Segundo Hirigoyen (1999), o agressor perverso provoca um sentimento de revolta na vítima, no sentido de esta agir contra si e denunciá-lo por ter evidenciado um comportamento incorreto. Para o agressor perverso, importa, que a vítima se sinta responsabilizada e culpabilizada pelo que lhe acontece.

O agressor “fantasia” que o poder é ilimitado e evidencia sinais de sucesso, explora a vítima nas relações interpessoais, sem ter qualquer empatia pelo próximo, tem inveja dos outros e como sinal de proteção utiliza uma comunicação arrogante.

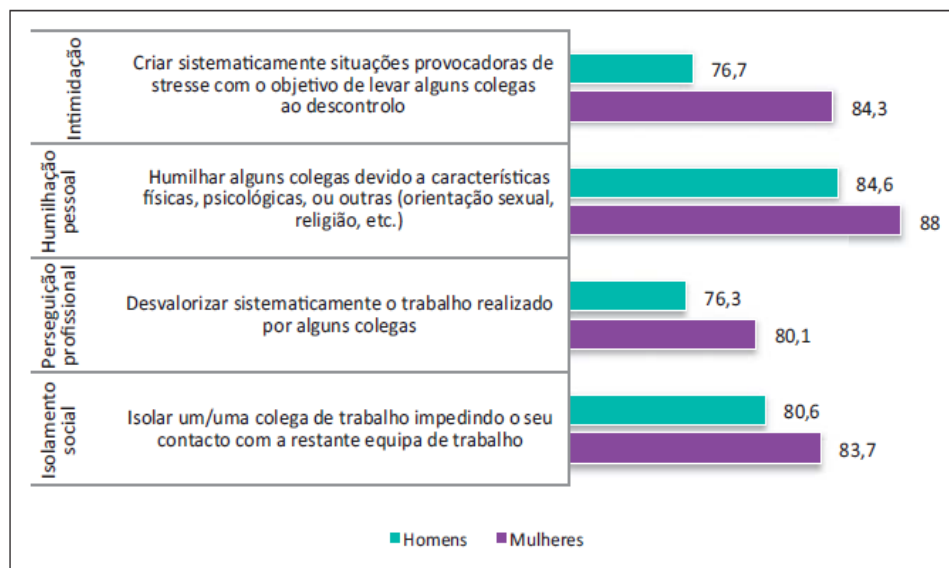
Os gráficos 1.1. e 1.2. permitem visualizar as representações dos comportamentos de assédio moral no trabalho, evidenciados pelos superiores hierárquicos/chefias diretas e pelos colegas de trabalho.

Gráfico 1.1. Indicadores de assédio moral superiores hierárquicos/chefias diretas %



Fonte: Torres, Anália *et al* (2016). Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. CIEG, ISCSP, Lisboa, p. 127.

Gráfico 1.2. Indicadores de assédio moral autoria dos colegas de trabalho %



Fonte: Torres, Anália *et al* (2016). Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. CIEG, ISCSP, Lisboa, p. 128.

As dimensões e os indicadores que serviram de base para o estudo presente no gráfico 1.1., identificaram práticas de assédio moral superiores a 60%. Pelos dados percentuais presentes no gráfico, observamos uma equivalência dos comportamentos de assédio nos dois géneros, onde se destaca a humilhação pessoal, a intimidação e o isolamento social.

O gráfico 1.2. permite aferir que, existe uma prevalência de comportamento de assédio moral superior a 75% tanto nos homens como nas mulheres. Porém, os comportamentos de assédio moral pela autoria dos colegas de trabalho são mais notórios nas mulheres que nos homens, com destaque para a humilhação pessoal, intimidação e isolamento social.

1.2.2. A vítima

O assédio moral no trabalho materializa-se através de comportamentos impercetíveis, de forma repetida e sistemática, com o intuito de hostilizar, inferiorizar e isolar a vítima do grupo de trabalho (Coelho, 2017:28 e João, 2013:33).

As vítimas são pessoas muito competentes, responsáveis, educadas e com qualidades profissionais e morais, não são consideradas pessoas fracas ou portadoras de qualquer patologia. Evidenciam imensas qualidades profissionais e pessoais o que potencia no outro um sentimento de inveja ou ciúme.

As vítimas são submetidas a comentários humilhantes, ordens arbitrárias, atos desleais e constringedores, de forma repetitiva e prolongada no tempo, estes comportamentos vão pouco a pouco “corroendo” a posição pessoal e profissional da vítima (Verdasca, 2010:45).

Segundo Coelho (2017) os superiores hierárquicos e os colegas de trabalho, devido à personalidade das vítimas pela competência e responsabilidade que têm perante o serviço, sentem uma intimidação pela sua presença. Este tipo de características (vítimas) atraem e potenciam o agressor para a sua exclusão no sentido de diminuir a sua autoestima, perda de confiança e por fim a culpabilização de todo o processo das condutas evidenciadas pelo agressor.

Por vezes, os comportamentos de assédio moral acontecem porque a vítima reage ao autoritarismo de um superior hierárquico e rejeita a subjugação ao outro (Hirigoyen, 1999:64). O assédio moral torna-se possível uma vez que é consubstanciado na desvalorização da vítima e o comportamento tido é aceite pelo grupo de trabalho em benefício do perverso.

Não se pode dizer que existe um perfil próprio característico da vítima de assédio moral. Como referimos, existem sem dúvida traços importantes nas vítimas que tornam o agressor incomodado e inseguro na relação laboral. As vítimas são indivíduos normalmente bem apreciados, íntegros, justos, com gradual sensibilidade e correção na sua forma de ser e estar (Carvalho, 2017:31).

Segundo Hirigoyen (1999), quando as vítimas tomam consciência de que estão a ser alvo de agressões, entram em choque, parecem ingénuas, crédulas, têm dificuldade em conceber

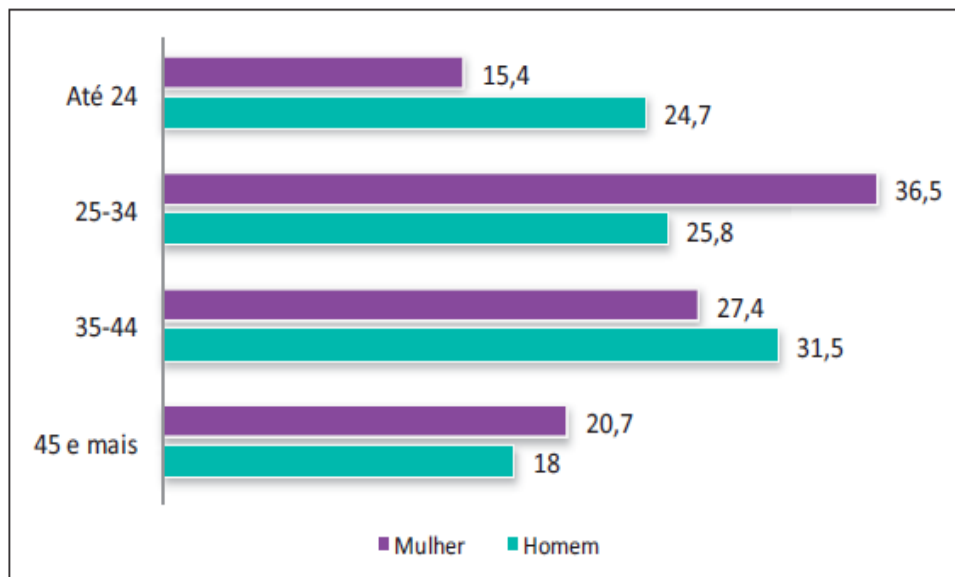
que o outro demonstra um comportamento destruidor e procuram encontrar explicações coerentes para o sucedido.

As vítimas de assédio moral apresentam uma tendência para descarregar os problemas vividos no local de trabalho, nas pessoas mais próximas de si, nomeadamente em familiares e amigos. Evidenciam comportamentos de irritabilidade e gradual agressividade na comunicação e favorecem o aparecimento de problemas do foro familiar (João, 2013:44).

O assédio moral para além das consequências que pode provocar na vítima, remete para um distanciamento das pessoas que lhe são mais próximas, pela falta de compreensão face aos acontecimentos que existem no ambiente de trabalho.

O gráfico 1.3. apresenta os valores percentuais de condutas de assédio moral, por idade e sexo no local de trabalho.

Gráfico 1.3. Assédio moral por idade e sexo (%)



Fonte: Torres, Anália *et al* (2016). Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. CIEG, ISCSP, Lisboa, p. 137.

Numa breve análise ao gráfico 1.3., podemos observar que no grupo etário 25-34 anos a ocorrência de comportamentos de assédio moral tem uma maior incidência nas mulheres que nos homens, sendo de 36,5% e 25,8%, respetivamente. Porém, o assédio moral nos homens ocorre com maior destaque no grupo etário 35-44 anos, correspondendo à fase de crescimento profissional, sendo de 31,5% e 27,4%, respetivamente.

1.3. Diferentes denominações do fenómeno

Uma das dificuldades que surge no tratamento do fenómeno do assédio moral, prende-se com a definição da terminologia mais adequada para o poder descrever. São, várias as designações adotadas a nível internacional no intuito de melhor descrever os comportamentos de assédio moral no trabalho.

Em virtude de existirem diversas terminologias para descrever o fenómeno, mencionamos as diferentes denominações de assédio moral para que possamos escolher a terminologia que melhor se adapta ao presente trabalho.

1.3.1. “*Mobbing*”

O termo “*mobbing*” foi descrito pela primeira vez por Konrad Lorenz na década de 60 do século XX. O estudo levado a cabo pelo etologista teve origem na observação do comportamento agressivo de um grupo de animais de pequeno porte físico, contra outros animais na invasão do território (João, 2013:4). O termo *mobbing* pode ser entendido por um ataque coletivo diante um alvo considerado perigoso, com a finalidade de eliminar a vítima.

Este termo significa maltratar, importunar ou assediar. A vítima é “alcanhada” e isolada do grupo, gradualmente começa por apresentar sinais de destabilização e enfraquecimento, conduzindo a um estado de doença física ou psíquica. O indivíduo assediado é considerado por se tratar de uma ameaça ao agressor, assim, a intenção de utilizar o *mobbing* consiste em invalidar as ações e os termos de poder (Coelho, 2017:6).

Mais tarde, na década de 80, Heinz Leymann (Canedo, 2012) aplica o conceito ao contexto laboral e descreve o assédio moral no trabalho. O autor define o fenómeno pelo comportamento abusivo de uma ou mais pessoas, de forma reiterada e prolongada no tempo, com o objetivo de destruir as redes de comunicação, perturbar ou conseguir que a vítima ou as vítimas acabem por abandonar o seu local de trabalho (Sá, 2008:49).

Heinz Leimann prefere utilizar o termo *mobbing* em vez de *bulyling*, pois, este último, refere-se a comportamentos de brutalidade no interior da instituição escolar, enquanto que o *mobbing* se caracteriza por evidenciar condutas subtis e insidiosas perante a vítima, como o isolamento social desta (Sá, 2008:49).

1.3.2. “Bullying”

O termo começou por ser utilizado para descrever os comportamentos hostis e humilhantes nas instituições escolares, forças armadas, atividades desportivas e mundo do trabalho (Fonseca, 2011:9). A expressão *Bullying* é utilizada com frequência na literatura inglesa e australiana. O termo *bully* designa, maltratar, intimidar, oprimir, assustar.

O conceito de *Bullying* não abarca na sua amplitude a figura do assédio moral no trabalho. Contudo, o mesmo poderá ser utilizado para descrever o assédio moral descendente. Este tipo de assédio é praticado pelo superior hierárquico contra o trabalhador, por vezes, as condutas de assédio evidenciadas perante o trabalhador, podem ter um motivo estratégico por parte da organização, levando o trabalhador ao despedimento, evitando indemnizações desnecessárias.

1.3.3. “Ijime”

Este termo é utilizado no Japão e equivalente aos comportamentos de assédio moral: maltratar e judiar. Caracteriza-se pela humilhação e hostilização das crianças nas escolas e também aplicado no campo organizacional. A terminologia foi utilizada no mundo laboral no sentido de formatar e moldar os trabalhadores de acordo com os interesses e conformidades de determinado grupo (Sá, 2008:52).

1.3.4. “Assédio Moral no Trabalho”

Na opinião de Canedo (2012) a designação que melhor descreve as questões relacionadas com o assédio moral é sem dúvida o termo “assédio moral no trabalho”.

Numa primeira instância este termo não restringe o fenómeno do assédio moral nas diversas modalidades. A designação “assédio moral” é aquela que melhor descreve o fenómeno em toda a sua amplitude.

Um dos atributos do termo, refere-se a situar os atores e o objeto no âmbito das relações de trabalho. Deste modo, vem permitir uma melhor centralização e enquadramento da questão de acordo com as normas vigentes no Direito do Trabalho. Presentemente, não existe uma definição jurídica do conceito de assédio moral, porém, existem algumas definições do conceito de assédio moral propostas por autores que se debruçaram sobre o estudo do fenómeno.

Neste contexto, fazemos referência a alguns autores que definem assédio moral no ambiente de trabalho:

Heinz Leymann

“Uma interação social, por meio do qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada, por períodos de vários meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão. Essas ações decorrem pelo menos uma vez por semana e durante um longo período de tempo, cuja definição estatística define como sendo mínima de seis meses” (Leymann, n.d.a. *apud* Barros, 2013:11).

Marie-France-Hirigoyen

“Toda a conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em risco o seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (Hirigoyen, 1998 *apud* Barros:11).

Pacheco

Reconhece a importância que o assédio moral tem na dimensão da dignidade da pessoa humana e define assédio moral como:

“O assédio moral tem necessariamente de incidir sobre uma ou várias pessoas, pois, não se podem considerar como constitutivos de assédio moral aqueles actos, ainda que de natureza persecutória, praticados indistintamente contra a globalidade dos trabalhadores” (Pacheco, 2007:65).

Na sequência dos contributos dados pelos diversos autores (Leymann, 1996, Hirigoyen, 1999, Pacheco, 2007), sobre a definição do conceito de assédio moral, importa, agora, escolher a definição que melhor se adapta ao presente estudo. Por ser aquela que melhor descreve o conceito e se encontra mais ajustada à realidade, que melhor contextualiza os

comportamentos de assédio moral perante a vítima no ambiente de trabalho, optamos por escolher a definição de Marie-France-Hirigoyen.

1.4. Os tipos de assédio moral no trabalho

O assédio moral no trabalho é um fenómeno multidimensional e a sua classificação atende à identidade do assediador. Os estudos realizados sobre o fenómeno (Pacheco, 2007, Canedo, 2012, João 2013, Marques, 2014), identificam a existência de quatro tipos de assédio moral:

1.4.1. Assédio moral vertical descendente

Aquele que é praticado por um superior hierárquico contra o trabalhador; trata-se do tipo mais usual. Em determinadas situações as condutas de assédio moral evidenciadas perante o trabalhador, podem ter um motivo estratégico por parte da organização, levar o trabalhador ao despedimento, evitando indemnizações desnecessárias. Este tipo de assédio moral cometido pelo superior hierárquico, tem consequências mais graves para o trabalhador, em vez de ser praticado por colega de igual posição. A vítima sente-se isolada e tem dificuldade de encontrar mecanismos de resistência.

1.4.2. Assédio moral horizontal

Quando os comportamentos sobre a vítima são desencadeados por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico e são motivados pela competição, por uma promoção ou sentimentos de inveja. Este tipo de assédio moral pode ser desencadeado por um ou mais colegas de trabalho no sentido de fragilizar e prejudicar a vítima. João (2013) refere que, os trabalhadores que apresentam uma personalidade mais frágil tanto a nível físico como psíquico, encontram-se mais propensos aos comportamentos de assédio moral por parte dos agressores. As fragilidades das vítimas são facilmente exploradas pelo agressor no intuito de humilhar e hostilizar.

1.4.3. Assédio moral misto

O assédio moral ocorre quando o trabalhador é vítima de comportamentos por parte do superior hierárquico e de colegas de igual hierarquia profissional. A conduta parte do superior e alastra-se aos subordinados que, por medo ou receio de represálias, tornam-se também agressores perante a vítima. Existe uma cumplicidade de comportamentos assediantes quando no decorrer do tempo o empregador não toma qualquer atitude de prevenção sobre esse tipo de condutas.

1.4.4. Assédio moral vertical ascendente

Este tipo de assédio moral observa-se quando um ou mais subordinados interage de forma assediante perante superior hierárquico. Fonseca (2011) refere que, nesta etapa pode verificar-se a falsa alegação de assédio sexual e as reações coletivas do grupo. O tipo de assédio moral evidenciado nesta fase é mais raro e pode surgir quando se verificam fusões entre organizações.

1.5. Consequências do assédio moral no trabalho

1.5.1. Consequências para o trabalhador

As condutas de assédio moral no trabalho podem conduzir o indivíduo a uma instabilidade emocional, provocando vulnerabilidades e desequilíbrios. As práticas prolongadas de assédio podem resultar em consequências graves para a saúde do trabalhador. Os problemas de saúde podem se manifestar sob a forma de sintomas físicos, mentais ou psicossomáticos. O stress só por si não é pernicioso e é considerado um processo de adaptação do ser humano no bom desempenho das suas funções, torna-se nocivo, quando limita e controla o ser humano na concretização das suas ações (Carvalho, 2017:43).

Segundo Verdasca (2010) a exposição de forma continuada aos comportamentos de assédio moral no trabalho, tem sido classificada como um processo significativo de stress social, sendo considerado um fator destruidor para os indivíduos em relação aos outros fatores laborais produtores de stress.

Os comportamentos de assédio moral podem ter diversas consequências de saúde na vítima, apatia; falta de energia; dores musculares; cefaleias e enxaquecas; dores no peito, suores; palpitações; tonturas; cansaço; desmaios; tremores; distúrbios do sono; distúrbios alimentares; consumos exagerados de álcool; aumento do consumo de tabaco e outros estupefacientes (Carvalho, 2017:45-46).

A saúde mental dos indivíduos vítimas de assédio moral no trabalho, pode ficar seriamente “comprometida”, algumas das vezes, estes indivíduos sentem dificuldade de reagir sozinhos, necessitam de algum apoio ou suporte que os ajude a superar as dificuldades sentidas, podendo necessitar de acompanhamento psiquiátrico ou psicológico (Carvalho, 2017:47).

“Tudo isto leva à deterioração da identidade pessoal, diminuindo assim a autoestima e a qualidade de vida das vítimas; estas apresentam sintomas que traduzem grande sofrimento e que as limitam funcionalmente a nível físico, social, familiar, ocupacional ou, ainda, em outras áreas da vida do sujeito; surge, por vezes, tamanha descompensação mental que poderá culminar, nos casos mais graves, em suicídio” (Carvalho, 2017:47).

1.5.2. Consequências para a organização

As consequências resultantes dos comportamentos de assédio moral não se repercutem apenas nos trabalhadores e são extensíveis às organizações. O trabalhador alvo de assédio moral encontra-se fragilizado e o seu rendimento pessoal é afetado de forma significativa. Estes trabalhadores apresentam sintomas de insegurança e falta de iniciativa, reduzida insatisfação no trabalho, diminuição do nível de motivação, diminuição da criatividade na realização das tarefas, quebras de produtividade, absentismo e diminuição do nível de coesão em termos de grupo de trabalho e custos legais, quando os trabalhadores recorrerem à justiça para efetivar os seus direitos, por condutas organizacionais ilícitas.

Na perspetiva de João (2013), podem resultar no pagamento de indemnizações pelos processos instaurados devido aos comportamentos de assédio moral, os custos por vezes são elevados. O assédio moral é caracterizado por corroer e destruir o trabalhador. Estes comportamentos, por vezes, atingem a componente social, e que o Estado intervém com responsabilidade nos custos de saúde, de baixas médicas e aposentações precoces.

CAPITULO II - O ASSEDIO MORAL NA ORDEM JURIDICA PORTUGUESA

2.1. O reconhecimento do assédio moral em Portugal

Nas últimas décadas assistimos a uma crescente preocupação nas sociedades contemporâneas em relação à consignação dos direitos, dignidade e integridade dos trabalhadores no âmbito das relações de trabalho. No que respeita ao assédio moral a alteração de comportamentos por parte da sociedade civil na forma de legislar o fenómeno, teve reflexos na legislação europeia que apontou para essa direção, ou seja, a importância de atribuir uma maior proteção da dignidade pessoal e profissional do trabalhador, bem como promover formas de sancionar as atitudes de coação no trabalho.

O Jornal das Comunidades Europeias (2002), considera que o assédio moral no trabalho, constitui uma realidade pouco conhecida e que representa um problema grave nas relações de trabalho, que origina consequências de saúde para o trabalhador e para as entidades patronais ao nível da rentabilidade e da eficácia económica.

A Comunidade Europeia, manifesta, uma preocupação sobre os efeitos perniciosos que pode ter o assédio moral na saúde física e psíquica das vítimas. Promove um alerta aos Estados-membros para a necessidade de conferir uma atenção acrescida ao fenómeno, incluindo, medidas de prevenção e proteção sobre as condutas de assédio, melhorar a qualidade do emprego e das relações sociais no ambiente de trabalho.

O reconhecimento jurídico português sobre assédio moral no trabalho é muito recente. Em Portugal, a primeira iniciativa por parte dos atores políticos, surgiu através do projeto de lei 252/VIII de 2000, conhecido por “Protecção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral”. Porém, não passou de um projeto de lei, não chegou a ser discutido na especialidade pela Assembleia da República.

Portugal, começa por evidenciar sinais de consciencialização sobre os efeitos nocivos que tem o assédio moral no ambiente de trabalho e demonstra a necessidade premente de legislar este tipo de condutas. O problema social passou a ser reconhecido na ordem jurídica portuguesa, através do Código do Trabalho (CT) de 2003, no artigo 24º. Por este preâmbulo, podemos referir que até 2003 os comportamentos de assédio moral não se encontravam previstos nem sancionados na ordem jurídica portuguesa.

Por não existir uma regulamentação prevista na legislação, não significava que os tribunais não tivessem consciência deste tipo de práticas nas relações de trabalho. Na eventualidade de se depararem com este tipo de situações, socorria-se de diversos preceitos

legais como a Constituição da República Portuguesa (CRP), o Código Civil (CC) ou a Lei do Contrato de Trabalho (LCT). (Lopes, 2016:34)

O conceito de assédio moral é revisto na ordem jurídica portuguesa através da reformulação do CT de 2009, onde consagra no artigo 29º, nº 1, o conceito de assédio moral. As alterações procedidas no CT tiveram o objetivo de reforçar os poderes dos trabalhadores e promover uma maior proteção às vítimas de assédio moral no trabalho.

As audições parlamentares que foram produzidas na Assembleia da República (AR), tiveram o objetivo de fortalecer a legislação e promover uma prevenção mais cuidadosa sobre os comportamentos de assédio moral no contexto de trabalho. Posteriormente, resultou da aprovação por unanimidade parlamentar da lei nº 73 de 16 de agosto de 2017, que confere uma maior proteção à vítima e às testemunhas numa situação de assédio moral.

2.2. Audições parlamentares sobre assédio moral

Em 2017, Portugal assistiu à emergência de um debate político dirigido por diversos quadrantes políticos, Bloco de Esquerda (BE); Centro Democrático e Social/Partido Popular (CDS/PP); Partido Comunista Português (PCP); Partido Socialista (PS) e Partido Social Democrático (PSD), no sentido de criar uma legislação de prevenção sobre o assédio moral no trabalho. A AR promoveu um conjunto de audições parlamentares com diversos atores sociais com um papel relevante na explicação do fenómeno, no sentido de debater, aprofundar e compreender melhor o problema social emergente nas relações de trabalho, nomeadamente as consequências de saúde que podem resultar do conflito laboral.

Foram convidados para participar nas audições parlamentares, investigadores, profissionais na área do trabalho, peritos, instituições e sindicatos: Júlio Gomes, Rita Garcia Pereira, Anália Torres, João Furtado, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) e Plataforma contra *Bullying* no Trabalho (PBT), que pela sua experiência e pela sua reflexão, pudessem ajudar a compreender e a qualificar o assédio moral. A criação de um diploma específico nesta área, pode ser um fator de dissuasão do assédio moral no ambiente de trabalho e ao mesmo tempo ser propiciador de melhores condições para a promoção de uma justiça mais célere e eficaz.

2.3. O debate político: principais medidas para legislar o assédio

2.3.1. Os quadrantes políticos

O BE refere que uma das dimensões associadas aos comportamentos de assédio moral, deve-se ao facto de determinadas organizações, demonstrarem a vontade de se “libertarem” dos trabalhadores considerados “incómodos” à organização e utilizam uma “tortura” psicológica até que os trabalhadores possam sair “pelo seu próprio pé” (Soeiro, 2017).

No sentido de se desincentivar o assédio moral no contexto de trabalho é essencial alterar o quadro contraordenacional e, imputar às organizações mais responsabilidade no combate e prevenção deste tipo de condutas. O BE entende que não existe um enquadramento legislativo com o qual as pessoas se sintam protegidas nem permite combater eficazmente o fenómeno. O assédio moral no trabalho é conhecido por se tratar de um fenómeno estrutural e coletivo que resulta da estrutura de poder das organizações.

Os projetos do BE e PCP pretendem a extensão da inversão do ónus da prova a todas as situações de assédio moral. É referido pelo BE, que existe uma elevada discrepância entre as pessoas que são vítimas de assédio moral e as queixas que são efetivadas sobre esse tipo de comportamentos, o que significa que por diversos fatores as vítimas não apresentam queixa e não se sentem devidamente seguras nem em condições ou proteção suficiente para o fazerem. Necessitamos de uma lei mais robusta que possa defender os direitos e interesses das vítimas de assédio moral na relação de trabalho, pois, a lei atualmente não demonstra ter essa eficácia.

O PS menciona a dificuldade em fazer prova do assédio moral por se tratar de um fenómeno “escondido”. Na opinião deste quadrante político é premente a consciencialização por parte da sociedade e das organizações face a esta realidade. Os problemas têm que ser levantados e tomadas as diligências necessárias quando se toma conhecimento da existência de comportamentos de assédio moral no ambiente de trabalho. Defendem a existência de códigos de conduta nas organizações, para mentalizar e prevenir a proliferação do fenómeno.

Uma vez que o assédio moral atinge de forma preocupante o rendimento das organizações, torna-se essencial, promover junto dos empregadores uma consciencialização e colaboração para um enquadramento legislativo adequado. Os atores sociais devem ter uma formação adequada no combate ao assédio moral: Inspectores da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e Organizações Sindicais (OS).

É referido pelo CDS/PP que as organizações são encaradas por se tratar de um espaço de colaboração e não de conflito entre trabalhadores e empregadores. O assédio moral não

beneficia nem os trabalhadores nem as organizações. Os atores políticos defrontam-se com alguns problemas sobre a noção empírica do fenómeno, para que se possa transformar na AR o que é uma noção empírica numa noção técnico-jurídica e passar a constar na legislação laboral para ser aplicada à sociedade. Entendem que a inversão do ónus da prova pode ser considerada “diabólica” na construção de prova.

O projeto do PCP assenta numa maior proteção da vítima e das testemunhas numa situação de assédio moral no trabalho, a legislação laboral deve proteger a parte mais fraca e as organizações devem ser responsabilizadas civilmente por esse tipo de comportamentos perante o trabalhador, onde a desigualdade de poder é inquestionável. Não atribuem grande significado aos códigos de conduta defendidos pelo PS, por não os considerarem eficazes na prevenção e combate aos comportamentos de assédio moral no trabalho. As propostas apresentadas no projeto do PCP, consideram a importância de se dar um passo em frente nas questões relacionadas com os comportamentos de assédio moral, não só de proteção da vítima e reforço dos seus direitos, mas, sobretudo, na consciencialização das organizações e de assumirem uma postura e um compromisso de prevenção relativamente à emergência do assédio moral no trabalho.

O PSD defende que tem de existir uma mudança de mentalidades e de cultura organizacional na prevenção do assédio moral nas relações de trabalho. Existe uma enorme dificuldade em fazer prova por parte dos trabalhadores e a lei deve proteger a parte mais fraca. Deve existir um quadro legislativo punitivo e de relevância na luta contra os comportamentos de assédio moral no contexto de trabalho.

2.4. Perspetivas dos diversos atores sociais sobre o fenómeno

Júlio Gomes¹, Juiz Conselheiro do Supremo Tribunal de Justiça, entende que o assédio moral é uma realidade grave, um fenómeno multidisciplinar. Nos projetos apresentados pelos diversos quadrantes políticos, todos eles, demonstram que as condutas de assédio moral partem dos superiores hierárquicos e por vezes dos pares. O projeto de lei apresentado pelo BE, sugere, a criação e publicação num *site* oficial a designação das organizações condenadas (reincidentes) por comportamentos de assédio moral. Esta informação pode despoletar no seio organizacional, uma melhor consciencialização sobre as condutas de assédio moral no trabalho.

¹<http://www.canal.parlamento.pt/?cid=2111&title=audicao-com-julio-gomes-juiz-conselheiro>, consultado em 23-03-2018

A imagem da organização é fundamental nos dias de hoje, pode ser uma forma de alterar a cultura organizacional no âmbito de prevenção do assédio

Júlio Gomes refere que, existe um aumento de comportamentos de assédio moral evidenciado por terceiros, clientes, fornecedores, existe cada vez mais nas organizações a partilha do espaço laboral com outros trabalhadores. Julga ser vital a proteção dos trabalhadores e das testemunhas no processo de assédio.

Criticou algumas medidas apresentadas pelo PS que fundamenta principalmente três dimensões: obrigação de adotar códigos de boa conduta, obrigatoriedade de o empregador instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento sobre situações de assédio moral e a informação em diversos *sites* públicos, nomeadamente na ACT e na Inspeção Geral de Finanças (IGF), para que as vítimas possam facilmente conhecer os diversos endereços eletrónicos sobre denúncias de assédio. Segundo Júlio Gomes as propostas do PS não visam precaver as situações de assédio moral, a não ser a obrigação de abertura de procedimento disciplinar para as situações que foram do conhecimento das organizações.

Rita Garcia Pereira², Advogada, Especialista na Área do Trabalho, centrou a sua apresentação no ónus da prova, na alusão que é feita no projeto do PS aos códigos de conduta e por fim a inserção sistemática no assédio moral. Em relação ao ónus da prova não entende que seja uma solução original, uma vez que já vigora noutros países mais desenvolvidos nessa matéria. A advogada salienta que não se trata de uma inversão do ónus da prova, mas, de uma repartição relativo ao ónus da prova. Porque se exige ao trabalhador em ambos os projetos que argumente e prove os factos; só posteriormente, se solicita ao empregador que demonstre as circunstâncias que justifique aquele comportamento.

Os códigos de conduta estão muito em voga e são uma declaração de bons princípios e já utilizados por algumas organizações. Porém, ainda não foram utilizados em situações de assédio moral perante o trabalhador. Na opinião de Rita Pereira os códigos de conduta não passam de bons princípios. Em termos pedagógicos são bons, mas, juridicamente não valem nada.

²<http://www.canal.parlamento.pt/?cid=1929&title=audicao-de-rita-garcia-pereira>, consultado em 14-03-2018

Anália Torres³, Socióloga, salienta que assistimos nos últimos vinte e cinco anos a uma alteração de comportamentos no mercado de trabalho. Nos últimos anos emergiu uma recomposição socioprofissional, uma alteração da dimensionalidade das organizações e consequentemente uma proximidade entre empregador e trabalhador. O assédio moral não foi despoletado nos momentos de crise, sempre existiu, poderá estar interligado com transformações que se deram no mercado de trabalho, fases de reestruturações das empresas e existência de ciclos.

A investigadora refere que as pessoas não se encontram preparadas para este tipo de comportamentos, estão desarmadas e a sociedade evidencia não ter uma cultura organizacional que possa condenar este tipo de atitudes. Necessitamos de uma legislação adequada para condenar este tipo de práticas perante os trabalhadores.

João Furtado⁴, Médico, exerce atualmente funções em Medicina do Trabalho. O assédio moral encontra-se associado a diversos problemas laborais emergentes na sociedade e tem a sua manifestação na precariedade do emprego. Por vezes, o assédio moral ocorre nas reestruturações das organizações, em pessoas que estão com uma idade avançada e são empurradas para uma reforma antecipada. As queixas resultantes deste tipo de práticas são evidenciadas nos indivíduos de forma psicológica.

Deu um feedback positivo quanto às propostas elaboradas pelo BE em transformar os problemas de saúde, ocasionados pelos comportamentos de assédio moral, numa doença profissional. Na sua opinião, o assédio moral tem uma importância considerável nas relações de trabalho, o conflito surge em contexto individual de difícil prova, surge de forma insidiosa, não é possível demonstrar esse comportamento.

João Furtado refere a sua situação enquanto médico e dos seus colegas, em que são atribuídos objetivos com listas desmedidas, confrontados com acusações pelo mau funcionamento dos serviços. Existe um grande desconhecimento desta problemática mesmo por parte da classe médica e uma problematização que deve de ser mais explorada.

³<http://www.canal.parlamento.pt/?cid=1917&title=audicao-de-analia-torres>, consultado em 17-03-2018

⁴<http://www.canal.parlamento.pt/?cid=2082&title=audicao-de-joao-jose-da-silva-furtado>, consultado em 14-03-2018

CCP⁵ condena quaisquer práticas que tenham a ver com o assédio moral, reconhece que o fenómeno existe e promove esforços no combate a esse tipo de comportamentos. Existiu uma evolução positiva sobre as práticas de assédio moral no trabalho, contudo, existe ainda um caminho a percorrer quando comparado com os registos de outros países europeus, havendo a necessidade de construir uma legislação que possa precaver este tipo de situações. Discorda quanto à inversão do ónus da prova, obrigando o empregador face a uma denúncia mesmo que não seja fundamentada de fazer prova de uma situação de assédio moral.

CITE⁶ refere que o contexto de trabalho pode remeter para a ocorrência de situações de assédio moral, devido à existência de interações estreitas e constantes entre colegas e superiores hierárquicos na organização. O assédio moral é considerado um obstáculo à qualidade de vida no trabalho, produz um impacto de ordem negativa na saúde dos trabalhadores e nas organizações. As questões relacionadas com o assédio moral são transversais a homens e mulheres. A CITE verificou que o mais marcante na relação laboral é a ocorrência de stress, porque conduz o individuo a uma situação de descontrolo com bastante facilidade.

Maria do Rosário Ramalho⁷, Professora Catedrática, Juslaboralista, defende que existem problemas técnicos que impossibilitam de resolver o problema do assédio moral. Do ponto de vista da Juslaboralista, verificou-se uma alteração entre o CT de 2003 e 2009, que, pela benevolência dos seus propósitos, colocou tecnicamente Portugal nesta situação, talvez por alguma imprevisão das suas consequências.

O CT de 2003 só contempla duas modalidades de assédio: o assédio sexual ou por outro motivo discriminatório. Não havia qualquer regra em relação a indemnizações sobre a repartição do ónus da prova. Porém, o CT de 2009 veio introduzir algumas alterações no que respeita aos problemas técnicos, por um lado colocou a questão relacionada com o assédio moral numa subsecção própria, diferente da subsecção relativa às práticas discriminatórias.

⁵<http://www.canal.parlamento.pt/?cid=1874&title=audicao-do-presidente-da-confederacao-do-comercio-e-servicos-de-portugal-ccp>, consultado em 24-03-2018

⁶<http://www.canal.parlamento.pt/?cid=1890&title=audicao-com-joana-rabaca-giria-presidente-da-comissao-para-a-igualdade-no-trabalho-e-no-emprego>, consultado em 25-03-2018

⁷<http://www.canal.parlamento.pt/?cid=1971&title=audicao-de-maria-do-rosario-ramalho>, consultado em 18-03-2018

Para a Juslaboralista Maria Rosário Ramalho, temos uma lacuna sobre a interpretação por parte da doutrina em relação ao assédio moral discriminatório e não discriminatório para a aplicação do ónus da prova. Entende ser essencial a norma sobre a “proibição” de assédio. É muito importante clarificar quanto ao tipo de assédio e sobre a aplicação do ónus da prova, fatores que são relevantes na explicação do fenómeno. Os fatores de discriminação são todos de natureza objetiva, de fácil prova, o que não se verifica no assédio moral não discriminatório. Na opinião da Juslaboralista a existência da inversão do ónus da prova, provoca uma situação alarmante e ingerível por parte do empregador, despoleta um aumento do conflito laboral e desestabiliza as relações de trabalho.

CAPITULO III - ASSEDIO MORAL EM CONTEXTO HOSPITALAR

3.1. Relações de trabalho no setor da saúde

As relações de trabalho caracterizam-se por uma realidade social, construída e reproduzida, que interage com diferentes realidades pessoais e visa influenciar as ações das pessoas perante a sociedade.

O hospital é considerado uma das organizações mais complexas do sistema de saúde. As organizações hospitalares são caracterizadas pela existência de ambientes complexos, dinâmicos, imprevisíveis e geradores de mudanças nas equipas de saúde.

As organizações de saúde são estruturas complexas e apresentam características peculiares que, se diferenciam de outras organizações, nomeadamente pela tipologia e funcionamento.

Os hospitais são estruturas de grande dimensão que funcionam de forma contínua e responsivo, que possuem significativas variações de procura. Estas organizações funcionam em espaços físicos adaptados e encontram-se dotados de um conjunto de profissionais que, utilizam uma tecnologia especializada, que trabalham em locais partilhados com outras pessoas e defrontam-se com constantes pressões psicológicas, com a exposição a um conjunto de riscos profissionais de natureza diversa, designadamente devido à organização do trabalho.

Segundo Quintas *et al*, (2017) os profissionais da saúde, em particular os enfermeiros, representam uma importância acrescida na sociedade, pelas características das atividades laborais que desenvolvem e pelo grau de complexidade e responsabilidade que têm sobre a vida do ser humano.

No setor da saúde, trabalham profissionais com modos, formas de pensar e agir diferentes. Por essa razão são despoletados diversos conflitos que interferem nas equipas de trabalho.

Os conflitos fazem parte das relações de trabalho e são praticamente inevitáveis. O antagonismo pode-se caracterizar por um processo de oposição ou confronto entre indivíduos ou grupos nas organizações, com experiências, personalidades ou objetivos diversos, em torno de um objetivo comum. O conflito é considerado um dos fatores da dinâmica organizacional, gerador de mudanças e inovações no seio da organização, em particular o caso do contexto hospitalar.

Os comportamentos de assédio moral são formas de violência presentes nas organizações de saúde e podem conduzir a consequências negativas na vítima e no computo organizacional. As condutas de assédio remetem para um clima desfavorável, de tensão,

apreensão, competição, desintegração e desarticulação das equipas de trabalho, fatores que influenciam a produtividade da organização.

3.2. A relevância do problema social

As organizações hospitalares ocupam uma centralidade no sistema de saúde em Portugal, são considerados os organismos que empregam um maior número de profissionais na administração pública. Os dados relativos à violência no setor da saúde, comportam um quarto dos acontecimentos em contexto laboral: embora o fenómeno seja transversal a todas as áreas profissionais, o sector da saúde é aquele onde apresenta uma maior expressão. Nos profissionais de enfermagem é maior a probabilidade de ocorrência deste tipo de comportamentos do que em trabalhadores de outras áreas profissionais (Marques e Araújo, 2015:69).

A Fundação Europeia para as Condições do Trabalho, salienta que se trata de um problema social que tem aumentado de forma progressiva na sociedade.

A Agência Europeia para a Higiene e Segurança no Trabalho, refere que em 2014 aproximadamente 2/3 dos trabalhadores se encontravam expostos a problemas de cariz psicossocial no trabalho, nomeadamente situações relacionadas com a sobrecarga de trabalho, incerteza das tarefas, problemas de comunicação, conflitos no trabalho e stress no trabalho (Quintas *et al*, 2017:2).

No pensamento de Menezes (2010) é no sector da saúde que se potencia uma mudança e dinâmica das organizações, nomeadamente no que concerne à enfermagem pela evolução da ciência e da técnica. O hospital é caracterizado por se tratar de uma organização prestadora de serviços de elevada amplitude e complexidade.

A Direção Geral de Saúde (2015) destaca os episódios de violência no trabalho que são cometidos aos profissionais da saúde. Sugere uma abordagem no sentido de prevenir, combater e resolver este tipo de problemas que são vivenciados no âmbito das relações de trabalho.

3.3. Os profissionais de enfermagem

No sector da saúde, os profissionais de enfermagem representam uma importância relevante pela natureza das suas funções, pelo grau de complexidade e responsabilidade que têm sobre a saúde e o bem-estar das pessoas.

O assédio moral constitui um problema que se encontra disseminado e proliferado pelos diversos sectores da saúde, em particular no campo da enfermagem. Segundo Hagopian

et al (2017) as condutas de assédio sobre os profissionais de enfermagem podem evidenciar problemas de desgaste com repercussões na saúde física, mental e afetar os modos de produção da organização.

A agressão psicológica evidenciada nos profissionais de enfermagem, caracteriza-se pela ocorrência de uma mudança emocional no indivíduo. As emoções são difíceis de explicar e podem ser positivas ou negativas, podem fornecer uma sensação de bem-estar ou pelo contrário podem ser perturbantes ou limitar o contato com os outros. (João, 2013:50) Ainda na perspectiva da autora, as emoções podem promover alterações do estado de ânimo, como perturbação clínica acentuada ou depressão grave.

Na opinião de Carvalho (2017), este tipo de comportamento evidencia-se de forma dissimulada e, adquire forma a cada dia que passa até ao momento em que a vítima se encontra “encurralada” e de difícil saída. O assédio moral é uma forma de violência perversa contra o trabalhador de modo sistemático e continuado, conduz o indivíduo a um desgaste psicológico e destabiliza-o durante a sua relação de trabalho.

O assédio moral pode ter efeitos nocivos na vida profissional, pessoal e familiar do enfermeiro. Este tipo de comportamentos pode limitar o trabalhador no desempenho das suas funções, comprometendo a sua saúde e a qualidade dos cuidados prestados. Evidencia-se cada vez mais o uso de “*máscaras*”, certos subterfúgios, as pessoas, utilizam uma comunicação indireta, perversa, não-verbal, situações às quais a enfermagem não é exceção (Carvalho, 2010:31).

O estudo realizado por (Carvalho, 2010), teve o objetivo de aferir as diversas estratégias que se encontram presentes neste tipo de comportamentos e o impacto que o assédio tem nas relações de trabalho.

O autor pretendeu avaliar as estratégias de assédio psicológico no trabalho e as diversas dimensões do fenómeno em contexto de enfermagem:

- As características psicométricas das ferramentas de avaliação: níveis psicológicos e escala sobre relações interpessoais no trabalho;
- Avaliar as variáveis sociodemográficas e profissionais, tipo de assédio utilizado;
- Identificar os enfermeiros que já foram alvo de violência laboral e que têm consciência destes comportamentos: avaliar a frequência, a duração e as causas apontadas.

A maioria dos enfermeiros inquiridos têm conhecimento dos efeitos nefastos sobre os comportamentos de assédio moral.

Os dados recolhidos da amostra, apontam, a existência de estratégias utilizadas pelos agressores para destabilizar, desacreditar ou desprestigiar a vítima no trabalho. As principais modalidades operadas pelo agressor no âmbito do assédio moral traduzem-se em desconsiderar a vítima diante os seus colegas, colocar obstáculos à comunicação e intrometer-se na vida privada e profissional dos enfermeiros (Carvalho, 2010:36).

Para Vildósola *et al* (2016) o assédio moral diminui a satisfação no trabalho e provoca danos e consequências psicopatológicas na vítima. A atitude perante a vítima tem o objetivo de a atingir intencionalmente, caracterizando-se esta pela incapacidade de reagir a tais comportamentos. Por outro lado, os agressores tendem a apresentar comportamentos violentos, destacando-se do grupo geralmente pela sua força física, pelo poder de intimidação ou pela relação hierárquica.

O autor constatou uma prevalência de 93% de comportamentos de assédio moral, na qual predominou a violência física (32%), psicológica (15%) e verbal (28%). O estudo permitiu reconhecer diversos comportamentos de assédio moral nos enfermeiros tidos com maior frequência: humilhação pública, ameaças, comentários de desprezo, crítica injustificada, exclusão e atribuição de tarefas irrealizáveis (Vildósola *et al*, 2016:593).

Segundo João (2013) foi realizada uma investigação na Universidade de Alcalá de HERNANDES (2002), com o intuito de conhecer melhor os comportamentos de *mobbing* nos profissionais de enfermagem daquele país. Os dados recolhidos no estudo demonstram que, o setor da saúde é o mais afetado pelos comportamentos de *mobbing* em Espanha. (João, 2013:71)

Constatou que 35% dos profissionais de enfermagem, referiram terem sido vítimas de *mobbing* e 77% presenciaram esse tipo de práticas no ambiente de trabalho. Observou que 80% dos enfermeiros vítimas de *mobbing*, evidenciaram problemas de foro físico ou psíquico. Os motivos que mais contribuíram para a existência de condutas de assédio moral face aos profissionais de enfermagem, são, a inveja, o ciúme e o facto de as vítimas possuírem competências profissionais mais elevadas.

A autora referiu que foi realizado um outro estudo nas Ilhas Baleares, com o objetivo de aferir a existência e a intensidade dos comportamentos de assédio moral aos profissionais de enfermagem. Neste estudo constatou-se que 51,72% dos enfermeiros foram vítimas de assédio moral por parte dos superiores hierárquicos e 48,85% por parte dos colegas de trabalho. O estudo permitiu identificar diversas atitudes comportamentais perante a vítima: isolamento do

grupo de trabalho, humilhação pública, indiferença, ridicularizar ou desacreditar e críticas infundadas sobre a sua competência.

Para João (2013) as condutas de assédio moral praticadas aos profissionais de enfermagem, estão relacionadas com a idade e o tempo de serviço, fatores que contribuem significativamente para a frequência e intensidade do tipo de assédio. Os profissionais de saúde com mais de 40 anos de idade e 15 de serviço, evidenciam uma maior apetência para os comportamentos de assédio moral no trabalho, sendo os mais frequentes, o desprestígio e a dificuldade no progresso profissional. Estas pessoas apresentam uma reduzida capacidade de relação interpessoal em contexto de trabalho.

CAPITULO IV – METODOLOGIA DE INVESTIGACAO

4.1. Objetivos, hipóteses e metodologia do estudo

O hospital é caracterizado por se tratar de uma organização de grande amplitude e complexidade. Os atuais modelos de gestão organizacional no setor da saúde, enfrentam inúmeros e contínuos desafios e é cada vez mais necessária uma estrutura organizacional flexível e adaptável às novas exigências. Os profissionais de enfermagem exercem as suas atividades neste tipo de estrutura complexa, encontram-se inseridos em equipas multidisciplinares, são, influenciados, pelo contexto organizacional que pode promover diversos níveis de satisfação profissional.

O objeto de estudo contextualiza o assédio moral no contexto hospitalar, direcionado aos profissionais de enfermagem.

A investigação empírica teve o objetivo de conhecer, compreender e identificar os diversos intervenientes no processo de assédio, avaliar a frequência, intensidade e as consequências na saúde resultantes dos comportamentos de assédio moral aos profissionais de enfermagem.

As hipóteses são consideradas uma das ferramentas mais importantes no processo de investigação. Apontam o caminho da procura e fornecem uma importante direção à investigação. As hipóteses são proposições provisórias e fornecem os modos para a recolha de dados que posteriormente são confrontadas com a realidade.

Neste contexto, apresentamos as hipóteses de investigação que auxiliaram o pesquisador na recolha de informação, no sentido dar resposta à pergunta de partida.

- 1. Os comportamentos de assédio moral no setor da saúde, evidenciam-se em práticas de humilhação aos enfermeiros, com impactos na sua saúde.**
- 2. Os comportamentos de assédio moral no setor da saúde, evidenciam-se em práticas, que conduzem os trabalhadores a exercer determinadas funções de forma compulsiva e a uma alteração da sua situação profissional.**
- 3. A legislação vigente apresenta carências no âmbito da punição de práticas de assédio moral no trabalho, o que se evidencia, no setor da saúde, devido à forte precarização das relações de trabalho e à fragmentação dos estatutos laborais, numa inabilidade em aplicar a repartição do ónus da prova.**

O investigador optou por realizar uma pesquisa qualitativa, por ser aquela, que aprofunda e transmite um melhor conhecimento sobre a realidade vivenciada pelos intervenientes no processo de assédio moral. A pesquisa qualitativa (Creswell, 2003, Maxwell, 2008, Lalanda, 1998) é um método de investigação que utiliza técnicas de recolha de dados de cariz qualitativo.

A investigação empírica condensou algumas dificuldades de concretização num primeiro momento. O “ganhar acesso” a uma organização hospitalar para a realização do estudo empírico, foi considerado uma fase essencial no processo de pesquisa de terreno, e passou por obter permissão pelas hierarquias organizacionais.

Foram tomadas as diligências necessárias para garantir o acesso a uma organização hospitalar, nomeadamente o contato com cinco Hospitais Públicos. Algumas das organizações hospitalares contatadas negaram o acesso, por não ser “oportuno no momento”, ou por, “existir outros estudos similares” a decorrer na organização. Houve organizações hospitalares que não deram qualquer resposta ao pedido formulado para a realização da investigação.

Uma vez que não foi possível “ganhar acesso” a uma organização hospitalar para a realização da investigação, recorreu-se a uma nova estratégia de recolha de informação, dentro do mesmo universo de estudo empírico, que passou por entrevistar diversos atores sociais com um papel relevante no fenómeno.

Em virtude de existir dificuldade em localizar profissionais de enfermagem vítimas de assédio moral, foi realizada uma pesquisa através das redes sociais: Facebook/Grupos de

Enfermagem. O investigador utilizou o sistema de bola de neve (Burgess, 2001, Vinuto, 2014), as duas primeiras vítimas de assédio moral entrevistadas (enfermeiros), informaram sobre outras pessoas que conheciam, que resultou na realização de mais duas entrevistas.

“Esta abordagem envolve o uso de um pequeno grupo de informantes a quem é pedido que ponham o investigador em contacto com os seus amigos, os quais são subsequentemente entrevistados, pedindo-se-lhes igualmente que indiquem outros amigos a entrevistar (...)” (Burgess, 2001:59).

Um dos fatores que dificultou entrevistar mais vítimas de assédio moral, prendeu-se com o fato de considerarem que já não são vítimas desse tipo de condutas e não querem voltar a tocar num assunto que comporta recordações angustiantes e de difícil abordagem.

Para a realização das entrevistas aos diversos intervenientes no fenómeno de assédio moral, foram construídos guiões de entrevista e a declaração de consentimento informado⁸.

Com a realização da entrevista visou-se orientar o discurso do entrevistado para os objetivos proposto na investigação. As questões elaboradas são simples, claras e objetivas, no sentido de poderem ser facilmente compreendidas pelos entrevistados.

A declaração de consentimento informado realizado e gravado em cada entrevista, caracteriza-se por um processo comunicacional, contínuo e participado, livre e esclarecido, sendo salvaguardado o anonimato dos entrevistados.

As entrevistas realizadas são de duas naturezas distintas: institucionais e relatos dos profissionais de enfermagem.

Foram realizadas sete entrevistas aos seguintes atores sociais:

- Quatro Enfermeiros vítimas de assédio moral em Hospital Público;
- Dirigente do Sindicato dos Enfermeiros (SEP). Licenciada em enfermagem exerce as funções de Dirigente Sindical. Tem como principal função na instituição a Coordenação da Direção Regional, que engloba todas as instituições que abrangem a área de atuação do SEP (instituições públicas e privadas). Promovem de forma habitual visita aos locais

⁸ Os guiões de entrevista e o consentimento informado, encontram-se em anexo.

de trabalho para se inteirarem sobre possíveis conflitos ou descontentamentos que se verificam no ambiente de trabalho;

- Membro da Ordem dos Enfermeiros (OE). A entrevista à OE teve o objetivo de conhecer e compreender as diversas competências que lhe estão atribuídas quanto à violência e assédio moral no contexto hospitalar. O entrevistado é enfermeiro de base, Mestre na área das Ciências da Educação e com Especialidade na área da Saúde Comunitária;
- Ator Político, Deputado na Assembleia da República, com relevante intervenção nas questões relacionadas com assédio moral no trabalho. A entrevista destinou-se a conhecer melhor a realidade política sobre o problema social emergente e as principais medidas que a Assembleia da República tem tomado, no combate e prevenção sobre os comportamentos de assédio moral no trabalho.

CAPITULO V - APRESENTACAO E ANALISE DE RESULTADOS

5.1. O assédio moral nas relações de trabalho

5.2. As vítimas de assédio moral

A primeira entrevistada, vítima de assédio moral no trabalho, exerce a profissão de enfermeira há cerca de treze anos. Foi vítima de comportamentos de assédio moral durante um período de três anos. Descreve o assédio moral como algo longínquo, uma realidade que parece não existir, algo de transcendente. O termo assédio moral significa na prática e em concreto, uma situação em que o trabalhador é obrigado a desempenhar determinadas funções contra a sua vontade, por um superior hierárquico no interior da organização. Este utiliza a sua posição para “obrigar” o trabalhador a fazer algo que não quer, promove um comportamento de humilhação e de crítica sobre o trabalho desempenhado, com o intuito de perturbar e destabilizar o seu alvo.

“(…) ser obrigada a desempenhar algo, algumas funções que seja contrário à minha vontade, por alguém que hierarquicamente está num nível superior e que usa essa posição para me obrigar a fazer algo que não quero, ou então, para tratar-me de uma forma, humilhante a maior parte das vezes, usando essa forma de poder (…)”
(Entrevista 1).

Os comportamentos de assédio moral são praticados de forma continuada, tolerados e bem vistos pela instituição hospitalar. Este tipo de comportamentos evidenciados pelo superior hierárquico, são considerados uma das formas de demonstrar rigor perante os subordinados.

A forma de estar por si só não é agradável, existe uma comunicação não verbal, normalmente o superior hierárquico utiliza as fragilidades do trabalhador para o humilhar ou criticar no exercício das suas funções. Existem turnos rotativos e o trabalhador não tem a mesma capacidade de se defender quando é alvo de comportamentos de assédio moral. Existe certo tipo de jogos que são utilizados para denegrir o trabalhador e os colegas que testemunham os episódios de assédio ficam calados, não têm coragem de intervir por possíveis represálias.

Os momentos de crise que Portugal atravessou e a emergência da empresarialização, vieram contribuir para uma alteração de comportamentos, os trabalhadores passaram a serem vistos como números e metas a atingir. Houve um elevado número de trabalhadores a saírem da organização, esta situação promoveu uma “abertura” à entrada de novos profissionais de enfermagem e, conseqüentemente, um aumento da precarização laboral devido à nova relação de trabalho que passou a evidenciar-se neste tipo de gestão hospitalar.

“(...) temos turnos rotativos, é muito fácil chegar-se às oito da manhã, enquanto nós estivemos toda a noite a trabalhar, tem-se um discernimento para pensar completamente diferente, nem eu tenho a mesma capacidade para me defender e, é, isso, que eu sentia no dia -a dia. Muitas das vezes quando a pessoa está a dirigir a crítica focada aquela pessoa, todos os outros ficam calados e não dizem nada (...)” (Entrevista 1).

O agressor procura as fragilidades das vítimas no sentido de se poder “livrar” delas, sugere mesmo, embora de forma indireta e insidiosa que esta possa pedir transferência de posto de trabalho. A entrevistada nunca denunciou este tipo de comportamentos à organização hospitalar, porém, existiram diversas situações que foram do conhecimento da organização e não se verificou qualquer atitude para alterar este tipo de práticas. Existe uma cultura organizacional que promove este tipo de atitudes/conduitas, há uma dificuldade por parte da vítima de assédio moral em fazer chegar à gestão hospitalar, a informação sobre a prática deste tipo de comportamentos.

Existem formações no âmbito do assédio moral que são frequentadas pela classe dos enfermeiros, porém, não são assistidas pelas categorias que mais precisam na área da gestão, no sentido de tomarem uma maior consciencialização para a emergência do problema social e a gravidade que os comportamentos de assédio moral podem ter nos trabalhadores e na organização.

A entrevistada referiu que, o comportamento de assédio moral que foi alvo na organização hospitalar resultou no seu pedido de demissão. A saída da organização hospitalar foi uma forma que encontrou para se livrar dos comportamentos de assédio moral que foi alvo.

A segunda entrevistada exerce as funções de enfermeira há treze anos, desempenhou funções similares em lares, clínicas, centros de saúde e hospital público. Entende que o significado de assédio moral no trabalho, remete para um tratamento hostil, ameaçador e desigual no âmbito da relação de trabalho.

Na sua opinião, uma instituição estatal como o hospital deveria de ser o primeiro a cumprir a lei, o que não acontece. Promove alterações sistemáticas de horários de trabalho e de turnos sem consultar o trabalhador. Reconhece que foi alvo de assédio moral no trabalho, comportamentos consubstanciados por gritos e chantagem.

“(...) assédio moral para mim significa sermos ameaçados e estarem constantemente a colocar a nossa palavra em dúvida ou de alguma forma nos tratarem mal, verbalmente, ou, com palavras pejorativas, em frente a familiares, em frente de outros profissionais de saúde, desacreditarem a nossa palavra, nos subcarregarem com certos tipos de horários, tarefas (...)” (Entrevista 2).

A entrevistada referiu que existe uma rivalidade entre médicos e enfermeiros, que influencia as relações laborais no ambiente hospitalar. As pessoas que possuem uma formação académica elevada são consideradas uma ameaça e mais tarde acabam por serem transferidas de serviço. Na especialidade é mestre pela segunda vez e tem a noção que a sobre valorização académica, potencia um mau estar na sua chefia direta, por esse motivo foram diversos trabalhadores transferidos de serviço.

“(...) em termos de currículo supero-as com algum destaque e isso de alguma forma era uma ameaça. No meu serviço todas as pessoas que tinham mais currículo que a minha chefe, foram transferidas ou ameaçadas, várias saíram da instituição (...)” (Entrevista 2).

A organização hospitalar tem conhecimento deste tipo de comportamentos e segundo a entrevistada foi conivente com a situação. A falta de recursos económicos e apoio por parte dos familiares, foram fatores determinantes na tomada de decisão, de não avançar com um procedimento judicial por comportamentos qualificados de assédio moral. Demonstrou um desânimo pelos custos associados à tramitação do processo judicial e a sua morosidade, a organização hospitalar poderia submeter diversos recursos que a lei lhe confere e atrasar o processo até ao seu arquivamento.

Os comportamentos de assédio moral que foram evidenciados perante si, permaneceram durante mais de um ano e recorreu por três vezes a baixas médicas. Teve durante dois meses sem poder dormir e necessitou de uma medicação que a pudesse ajudar nesse sentido. Foi-lhe diagnosticado uma depressão progressiva, provavelmente por não ter o descanso suficiente.

“(...) como o meu marido trabalhava lá ele não queria que eu fizesse nada. Eu e os meus colegas de alguma forma queríamos avançar, mas, quem tem três filhos e o ordenado de um enfermeiro não é muito... quem tem três filhos tem que pensar arranjar dinheiro para pagar a um advogado e, provavelmente, eram anos que tínhamos que esperar por alguma coisa (...)” (Entrevista 2).

“(...) tive três baixas médicas e necessidade de medicação (...) basicamente tive dois meses sem dormir, tive que fazer alguma coisa que me pusesse a dormir (...) diagnosticaram uma depressão com insónia progressiva (...)” (Entrevista 2).

A terceira entrevistada tem trinta e nove anos de idade e exerce as funções de enfermeira há sete anos num hospital público. Os comportamentos de assédio moral significam uma forma de violência não física e que se repercute de forma negativa na prestação do trabalhador e na sua vida familiar.

No seu caso em concreto, o agressor foi o seu superior hierárquico direto, evidenciou perante si uma atitude verbal extremamente violenta. A vítima não consegue encontrar explicação para aquele tipo de atitude, uma situação sem qualquer justificação aparente. O agressor implicava por tudo, por trazer uma fita no cabelo, dizer que a sua cara metia nojo, que a odiava, pressionava-a constantemente fazendo espera à porta da casa de banho. Foram anos muito complicados até encontrar estratégias para gerir esse tipo de atitudes, que eram consubstanciadas contra si.

“(...) até eu ser vítima de assédio moral não dava muita importância, quando eu própria me vi nessa situação comecei a estar mais alerta. Significa uma forma de violência não física e que tem repercussões negativas na prestação do trabalhador (...) acaba também por fazer com que a sua vida familiar seja afetada (...)” (Entrevista 3).

“(...) começou a exercer uma violência verbal muito grande para comigo, eu digo que era violência porque saía do que era o trabalho no dia-a-dia. Não havia nenhuma situação que fizesse despoletar aquele tipo de violência, era eu passar no corredor e ela implicar com uma fita que eu trazia amarrar o cabelo, ela dizer que a minha cara metia nojo, ela dizer que me odiava, a pressionar-me constantemente, a fazer-me espera à porta da casa de banho (...)” (Entrevista 3).

Os comportamentos de assédio moral verificaram-se por um período de três anos. Muitas das vezes quando se deslocava para o trabalho dava diversas voltas com o carro à rotunda, nas imediações do local de trabalho, sentia uma dificuldade em ir trabalhar. Procurou o médico de Medicina do Trabalho, sofria de insónias e não conseguia dormir.

A organização hospitalar foi informada através da Direção de Enfermagem sobre os comportamentos de assédio que era alvo, não tiveram qualquer atitude perante o que descreveu, inclusive, em género de ameaça disseram que a corda parte sempre pelo lado mais fraco. A organização não apresenta uma estrutura à qual os trabalhadores possam recorrer sobre práticas de assédio moral. Nos três anos em que foi vítima de assédio moral por parte do seu superior hierárquico, os comportamentos eram mais direcionados para si do que aos seus colegas, no entanto não deixam de ter episódios para contar sobre as atitudes persecutórias daquele superior hierárquico. Muitos dos enfermeiros que saíram do departamento, saíram por não saberem gerir o comportamento evidenciado pelo agressor e acabaram por pedir a demissão.

A quarta entrevistada tem trinta e quatro anos de idade e exerce as funções de enfermeira há doze anos, numa organização hospitalar pública. O assédio moral é um tema com o qual se identifica, foi alvo de comportamentos de assédio moral no ambiente de trabalho. O Diretor de Serviço começava aos gritos e numa das vezes, levantou a mão na sua direção como forma de ameaça. Os colegas têm medo desta situação e não reagem. Nunca teve qualquer problema de saúde devido a esse tipo de comportamentos. Contudo, teve uma colega de trabalho que teve de meter baixa psiquiátrica devido a esse tipo de práticas.

Entende que a cultura organizacional hospitalar onde exerce funções como enfermeira é propícia a este tipo de comportamentos. Na sua opinião a emergência da Nova Gestão Pública nos Hospitais, pode propiciar comportamentos de assédio moral, contudo, são ações encapotadas. Não existe qualquer formação sobre assédio moral ou qualquer gabinete de apoio a esse tipo de situações. Muitas das vezes as pessoas evitam fazer queixa para não correrem o risco de serem castigadas ou serem sujeitas a transferências de serviço.

“(...) o Diretor de Serviço (...) começou a gritar comigo dizendo várias asneiras, que não lhe podia responder, não podia falar com ele e, inclusive, levantou-me a mão (...)” (Entrevista 4).

5.3. Os atores institucionais

A Dirigente Sindical considera que assédio moral é um termo com bastante significado para si, é caracterizado por um comportamento que ocorre diariamente, transversal a todas as organizações. A CGTP estabeleceu como linha prioritária acabar com as situações de assédio moral no ambiente de trabalho.

O assédio moral em Portugal não se encontra tipificado, quanto mais legislado ou sancionado. A legislação portuguesa sobre assédio moral em contexto de trabalho não confere uma proteção eficaz ao trabalhador vítima de assédio. e as instituições sindicais têm uma elevada importância na resolução deste tipo de conflito.

“(...) o assédio moral infelizmente diz-me muito (...) é diário nas instituições sobre os trabalhadores (...) infelizmente é transversal, está reconhecido no mundo sindical que é um dos problemas. Em Portugal e noutros países ainda nem sequer está tipificado o assédio moral, quanto legislado ou sancionado (...) a legislação que saiu mais recente não veio trazer melhorias nenhuma (...) parece que não queremos tipificar este tipo de comportamentos, a vítima está muito desprotegida e a prova é muito difícil (...)” (Dirigente Sindical).

Nos casos que chegaram à instituição sindical, consubstanciados na pressão e humilhação ao trabalhador, o sindicato teve uma intervenção imediata na resolução do conflito. Existe cada vez mais a necessidade de promover uma consciencialização do trabalhador, face aos comportamentos de assédio moral e os efeitos nocivos que pode provocar na vítima. Por vezes as vítimas tendem a interiorizar esses comportamentos como sendo normais e quando não aguentam a pressão, “refugiam-se” nas baixas médicas.

O assédio moral é normalmente praticado pelo superior hierárquico, porém, nalgumas situações pode partir dos pares. Face à dificuldade de prova nos comportamentos de assédio moral, é essencial que o trabalhador crie o seu próprio registo de ocorrências diárias, práticas que poderão entrar no âmbito do assédio moral. As ordens emanadas do superior hierárquico que não se enquadram no conteúdo funcional do trabalhador, devem ser requeridas por escrito no sentido de começar a construir prova. O registo diário desse tipo de situações torna-se imprescindível, para posteriormente se poder alegar os fatos ocorridos em sede de tribunal, se for caso disso.

“(...) tentamos fazer com que as pessoas se apropriem o que é o próprio conceito de assédio moral, percebam que há comportamentos que não são feitos, não são toleráveis e são no limite ilegais, e elas não podem interiorizar como sendo normais. As pessoas chegam a uma altura que é tudo normal não aguentam é a pressão (...)” (Dirigente Sindical).

O Sindicato já defendeu alguns casos de assédio moral em contexto hospitalar. Tratou-se de uma equipa de enfermagem alvo de práticas de assédio moral por parte do superior hierárquico direto. Quando o Sindicato abordou a instituição hospitalar sobre os comportamentos de assédio moral aos profissionais de enfermagem, a reação por parte da organização não foi a melhor, tentando promover a transferência de trabalhadores envolvidos no conflito. A organização hospitalar evidenciou uma atitude conivente com o autor das práticas de assédio moral.

Para o Membro da Ordem dos Enfermeiros (OE), o comportamento de assédio moral é uma agressão psicossocial por parte de uma pessoa a outra pessoa. A sua dimensão é transversal e motivo de grande preocupação por parte da O.E. Os comportamentos de assédio moral acontecem quer a nível horizontal, enfermeiros da mesma categoria e da mesma competência, quer a nível vertical do superior hierárquico para o subordinado. O entrevistado desconhece a ausência de situações de assédio moral perante os enfermeiros, está muito presente nas organizações de saúde, potenciado pela filosofia gestionária.

“(...) o assédio moral é uma agressão psicossocial por parte de uma pessoa a outra pessoa ou um grupo de pessoas. Relativamente aos enfermeiros, é de tal forma transversal e acutilante, neste momento encontra-se de tal forma presente, que é motivo de preocupação para a O.E. O assédio moral acontece exatamente quer ao nível horizontal, entre enfermeiros da mesma categoria, do mesmo nível de competências e acontece numa vertente vertical, ou seja, do superior hierárquico enfermeiro para outro enfermeiro. Eu, infelizmente, desconheço organizações hospitalares onde existe ausência de fenómenos de assédio moral, o assédio moral está muito presente nas organizações de saúde (...)” (Membro O.E.).

Na sua opinião, a implementação de modelos de Nova Gestão Pública no setor da saúde, não foi concebida com a intenção de promover comportamentos de assédio no trabalho. O objetivo é tornar mais eficiente o capital humano, esse capital humano está deficitário nas

instituições de saúde. Essa gestão obriga a trabalhar mais e a mostrar melhor índice de produtividade, melhores indicadores, existe uma pressão quase diária para conseguir obter esses indicadores. A deficiência de recursos existentes nas organizações hospitalares, promove estratégias de assédio moral perante os trabalhadores.

A formação académica detida por um trabalhador em relação à sua chefia direta, pode causar ameaça, insegurança e promover comportamentos de assédio moral perante esse trabalhador. Na existência de uma denúncia de assédio moral a OE tem uma vertente disciplinar e procede à audição dos diversos atores envolvidos no conflito. A OE quando se depara com uma situação de assédio moral no ambiente de trabalho, toma uma ação pedagógica para que haja uma alteração de comportamentos, na eventualidade de não ser possível essa mudança é acionado o poder disciplinar.

“(…) quando estamos perante uma situação de assédio moral, a primeira atitude por parte da O.E. é sempre uma atitude pedagógica, para que haja alteração de comportamento relativamente aquilo que é o papel do assediado (…)” (Membro O.E.).

Existe uma grande fragilidade enquanto sociedade no domínio público. A ACT deixa de ter essa intervenção, as organizações públicas estão desprotegidas, não existe uma estrutura que seja universal e que atue de forma geral nas organizações. O assédio moral afeta a pessoa de diversas maneiras, fisicamente e mentalmente.

A OE faz ações de prevenção sobre o assédio moral do ponto de vista dissuasor, em que alertam as pessoas para a existência de um conselho disciplinar, a prevenção tem de ser pedagógica, capacitar o capital humano, os próprios órgãos de gestão e, informar acerca das consequências do assédio moral.

Para o Ator Político, o assédio moral é todo aquele comportamento que visa causar no trabalhador, constrangimento, humilhação e pressão. Este tipo de comportamento tem habitualmente objetivos muito concretos, evidencia-se por uma desvalorização e isolamento do trabalhador, a vítima encontra-se num estado de extrema perturbação que acaba por sair da organização, por não aguentar mais aquele tipo de situação e, desta feita, a empresa “desembaraça-se” do trabalhador recorrendo a este tipo de comportamentos.

“(...) o assédio moral é todo aquele tipo de comportamento (...) que visa causar no trabalhador, alguma forma de constrangimento, humilhação, pressão e, este assédio, tem normalmente objetivos muito concretos de isolar o trabalhador, humilhar o trabalhador, acabe ele próprio por sair e a empresa desembaraça-se assim do trabalhador, recorrendo a este tipo de expedientes (...)” (Ator Político).

A dinâmica de precarização das relações de trabalho, a individualização das relações de trabalho e desproteção do trabalhador, cria uma maior facilidade por parte de algumas chefias promoverem comportamentos qualificados como assédio moral. Estes trabalhadores estão mais sujeitos a uma dominação pelo medo, pelo medo de falar, medo de não renovarem o contrato de trabalho e pelo medo de retaliações, encontram-se mais vulneráveis, desprotegidos para a prática deste tipo de comportamentos.

O assédio moral mais usual é aquele praticado por parte das chefias a um ou um grupo de trabalhadores. É muito importante perceber se por detrás desses comportamentos não está presente um objetivo empresarial, de a empresa se libertar daquele trabalhador, sem assumir que é aquela a sua intenção ou ter qualquer responsabilidade pelos custos de uma possível indemnização.

“(...) a questão que se coloca é qual o interesse que está por detrás desse processo de assédio. É apenas um conflito entre dois feitios desiguais ou existe um objetivo, um interesse material da empresa num processo desse tipo, porque está a desembaraçar-se daquele trabalhador. Está a criar um contexto de pressão, de isolamento, de humilhação do trabalhador, porque quer de alguma forma puni-lo de modo como ele lida com a estrutura de poder dentro da empresa (...)” (Ator Político).

O empregador tem a obrigação de garantir um ambiente de trabalho saudável, de relações dignas e respeito pela integridade moral e física do trabalhador. Quando existe um comportamento sistemático e reiterado ao trabalhador, estamos perante um comportamento insidioso que é de difícil prova. Na sua opinião, para que esta situação possa ser ultrapassada, passa por uma repartição do ónus da prova, como acontece no assédio discriminatório em que o trabalhador tem de identificar os fatos, mas, cabe ao empregador provar esses acontecimentos. Na legislação atual o ónus da prova fica da inteira responsabilidade do trabalhador e torna-se muito difícil fazer prova dos fatos alegados

Temos assistido a uma degradação das instituições sindicais, devido à forte precarização das relações de trabalho. As instituições sindicais tiveram dificuldade em interiorizar os setores precários como possíveis de recrutamento, talvez não tenham procurado novas bases sindicais nos trabalhadores mais jovens e precarizados. Atualmente, existem uma quantidade de estatutos laborais num hospital, entre trabalhadores em funções públicas, entre trabalhadores com contrato individual de trabalho, trabalhadores recrutados através de empresas de trabalho temporário, por via de prestações de serviços, a recibo verde, vêm promover a existência de uma fragmentação dos estatutos laborais dentro da própria organização e que torna mais difícil uma solidariedade coletiva.

“(…) temos vindo assistir a uma dinâmica de precarização e desregulação em desfavor do trabalhador. As próprias formas de representação dos trabalhadores foram também enfraquecidas, a forte precarização à qual os sindicatos tiveram dificuldade em responder, por dificuldades em interiorizarem os segmentos precários, como segmentos possíveis de recrutamento e capazes de desenvolver lutas. As alterações legislativas que arrebentaram com a contratação coletiva, que acabaram com o princípio mais favorável, instituíram a caducidade das convenções coletivas, faz com que os sindicatos sejam colocados numa situação muito difícil (...)” (Ator Político).

A publicação da Lei nº 73 de 16 de agosto de 2017, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, apresenta vários aspetos positivos relativamente aos vários tipos de assédio moral, favorece uma proteção a quem denuncia uma situação de assédio moral e, incute mais responsabilidade às organizações quando se prove nexos de causalidade numa situação de assédio. Embora se possa considerar que estas medidas não resolvem tudo, são consideradas um passo importante no combate ao assédio moral no trabalho.

O paradigma da Nova Gestão Pública e toda a lógica da gestão pública é uma lógica de substituir formas de funcionamento mais democrático e participativo, por formas mais tecnocráticas e autoritárias. A pressão por objetivos quantificáveis conduziu a uma dinâmica de precarização e controlo das relações de trabalho. Essas lógicas são mais suscetíveis de criar comportamentos de assédio moral.

CONCLUSÃO

O assédio moral no trabalho é uma realidade transversal a todas as categorias profissionais, mas, ainda não suficientemente conhecido pela comunidade científica. Nas últimas décadas assistimos a um aumento significativo de estudos científicos sobre os comportamentos de assédio moral no ambiente de trabalho (Leymann, 1996, Hirigoyen, 1999, Pacheco, 2007, Verdasca, 2010, João, 2013, Carvalho, 2017).

A nível conceptual, caracteriza-se pela repetição durante um período de tempo, de comportamentos hostis e condutas desprovidas de ética, diligenciadas por um superior hierárquico ou colega de trabalho, contra outros trabalhadores.

Segundo alguns autores, o assédio moral assume-se como um processo dinâmico, que passa pela existência de estratégias utilizadas pelos agressores para destabilizar, desacreditar ou desprestigiar a vítima no ambiente de trabalho.

Numa primeira fase a vítima entra num período de deterioração e isolamento, com a ocorrência de problemas de saúde. A vítima começa por evidenciar sinais de irritação, crescente agressividade e desapego familiar. As alterações psicológicas patentes na vítima, dificultam as relações sociais e originam conflitos no seio familiar, levam o indivíduo a sentimentos de inutilidade, desqualificação e baixa autoestima.

O assédio moral afeta a diminuição da satisfação no trabalho e provoca consequências psicopatológicas nas vítimas, com maior ocorrência no aumento do risco de depressão e doenças cardiovasculares.

Em Portugal, o assédio moral foi consagrado pela primeira vez na legislação nacional, através do Código do Trabalho de 2003 e revisto em 2009, com importantes alterações na subsecção destinada ao assédio moral. Porém, até à consagração na ordem jurídica portuguesa e na eventualidade de os tribunais se depararem com questões relacionadas com os comportamentos de assédio no trabalho, socorria-se da Constituição da República Portuguesa, do Código Civil ou da Lei do Contrato de Trabalho.

As organizações hospitalares são aquelas que empregam um maior número de trabalhadores em Portugal. É no setor da saúde que as práticas de assédio moral apresentam uma maior expressão, um quarto das ocorrências verificadas em contexto de trabalho.

Os profissionais de enfermagem encontram-se mais vulneráveis aos comportamentos de assédio moral no ambiente de trabalho, pela natureza das atividades que desenvolvem, trabalho com equipas multidisciplinares, geralmente sob pressão, defrontam-se diariamente com conflitos originados pelas relações interpessoais. Os enfermeiros encontram-se sujeitos a

longos períodos de trabalho por turnos e exigências cognitivas e emocionais, fatores de vulnerabilidade para a ocorrência de situações de assédio moral. As consequências derivadas dos comportamentos de assédio moral são avassaladoras, para a saúde física e psíquica da vítima, como para o funcionamento da própria organização.

Os dados recolhidos da pesquisa realizada por Carvalho (2010), sobre as condutas de assédio moral no contexto de enfermagem, evidenciam estratégias utilizadas pelos agressores para destabilizar, desacreditar e desprestigiar a vítima no ambiente de trabalho.

Segundo João (2013) a idade e o tempo de serviço são fatores relevantes para a frequência e intensidade do tipo de assédio moral praticado. Os enfermeiros com mais de quarenta anos de idade e quinze de serviço, têm maior propensão para serem vítimas de assédio moral no trabalho.

Para Vildósola *et al* (2016), o assédio moral diminui a satisfação no trabalho e provoca consequências psicopatológicas na vítima. Os agressores destacam-se pela força física, pelo poder de intimidação ou pela relação hierárquica. No seu estudo constatou uma prevalência de 93% de condutas de assédio moral, destes comportamentos podemos salientar o predomínio da violência física e psicológica, cifrando-se nos 32% e 15% respetivamente.

A investigação empírica possibilitou certificar que os profissionais de enfermagem entrevistados, foram vítimas de comportamentos de assédio moral no ambiente de trabalho. As condutas de assédio verificadas conduziram a problemas de saúde como: depressão progressiva, insónias e dificuldade em dormir.

As hipóteses utilizadas na investigação foram consideradas uma das ferramentas importantes no processo de pesquisa, elas apontaram o caminho da procura, forneceram direções à investigação, potenciaram a recolha de informação sobre a ocorrência de assédio moral no contexto hospitalar, que constituiu o foco central do estudo.

A primeira hipótese definida para a investigação é corroborada. No setor da saúde existe a ocorrência de comportamentos de assédio moral perante os profissionais de enfermagem. Promovem alterações sistemáticas de horários de trabalho e de turnos, sem prévia consulta e autorização do trabalhador.

O agressor é o superior hierárquico e evidenciou um comportamento hostil e humilhante, durante um período de um a três anos através de atitudes consubstanciadas por pressão, gritos, chantagem, falta de respeito, que conduziu à emergência de diversos problemas de saúde nos enfermeiros: insónia, dificuldade em dormir ou ir trabalhar, num dos casos identificados houve a necessidade de baixa médica e acompanhamento de medicação.

A segunda hipótese apresentada para a investigação é corroborada. O agressor utiliza a sua posição na organização para obrigar o trabalhador a exercer determinadas funções contra a sua vontade. Promove um discurso de humilhação e de crítica no sentido de perturbar e destabilizar o seu alvo, procura as fragilidades da vítima para se poder livrar dela, sugere mesmo, embora de forma indireta que esta possa pedir transferência de local de trabalho.

A formação académica superior foi considerada se tratar de uma ameaça e originar transferências de serviço no seio organizacional. O comportamento insidioso utilizado pelo agressor em dois casos identificados, conduziu a uma alteração da sua situação profissional, os enfermeiros visados pediram a demissão das funções que desempenhavam na organização hospitalar.

A terceira hipótese de investigação foi corroborada. A dinâmica de precarização e desregulação das relações de trabalho, a degradação das instituições sindicais, que teve dificuldade em interiorizar os setores mais precarizados como possíveis de recrutamento, conduziu a uma gradual desproteção do trabalhador no palco laboral, e criou por parte de algumas chefias, as condições desejáveis para diligenciar certos comportamentos qualificados por assédio moral no trabalho.

Existem uma quantidade de estatutos laborais nas organizações hospitalares, entre trabalhadores em funções públicas, trabalhadores com contrato individual de trabalho, trabalhadores recrutados através de empresas de trabalho temporário, prestações de serviços e a recibos verdes, fatores que conduzem a uma fragmentação dos estatutos laborais no interior da organização, o que torna mais difícil a solidariedade entre os grupos de trabalho.

A legislação vigente apresenta carências de proteção da vítima de assédio moral, uma das questões centrais, radica na dificuldade em legislar a inversão do ónus da prova, que confere uma maior proteção do trabalhador numa situação de assédio moral não discriminatório no trabalho.

O presente estudo permitiu concluir que, o contexto hospitalar é propício à ocorrência de comportamentos de assédio moral nos enfermeiros. As condutas de assédio moral obstaculizam a vida social, familiar e profissional das vítimas e conduz a problemas nocivos para a saúde dos trabalhadores, para a organização e para a sociedade civil em geral.

Considerando que o presente estudo, constitui matéria de elevado interesse no computo das relações de trabalho, sugere-se em futuras investigações, um aprofundamento da informação sobre o tipo de assédio moral utilizado, os principais agressores e as estratégias

utilizadas pelas vítimas, como resposta ao cenário de ameaça ou conflito no ambiente de trabalho. Uma vez que existe uma fragilidade legislativa em conferir uma maior proteção às vítimas de assédio moral, sugere-se, também, que se realizem pesquisas sobre o debate político e as principais medidas a adotar pela Assembleia da República no combate e prevenção aos comportamentos de assédio moral no trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- Amante, Ana (2014), *A Prova no Assédio Moral*, Mestrado Científico em Ciências Jurídico – Forenses, Faculdade de Direito Universidade de Lisboa.
- Barros, Raquel (2013), *Assédio Moral no Local de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho. Faculdade Ciências e Tecnologia. Universidade Nova de Lisboa, setembro.
- Burgess, Robert (2001), *A pesquisa de terreno*, Oeiras, Celta Editora.
- Canedo, Ana (2012), *Assédio Discriminatório e Assédio Moral Simples: Um Contributo Para a Análise do Conceito de Assédio Moral no Código do Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, outubro.
- Carvalho, Noémia (2017), *Assédio Laboral - quando o trabalho aprisiona. Implicações da violência psicológica na relação de trabalho*. Editora, Chiado.
- Carvalho, Guilhermina Dias (2010), “*Mobbing: Assédio Moral em Contexto de Enfermagem*”. *Revista Investigação em Enfermagem*, fev. 28-42.
- Coelho, Maria (2017), *Os Traços de Psicopatia e o Mobbing nas Organizações*, Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Universidade do Porto.
- Comissão das Comunidades Europeias (2007), “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões”, Bruxelas.
- Constantino, Tânia (2010), *Assédio Moral numa Estrutura Autárquica*, Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal.
- Creswell, John (2003), *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, Thousand Oaks, Sage.
- Fernández, Julián *et al.* (2012), “*Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta*”. *Medicina y Seguridad del trabajo*, abril-junio, 117-127.
- Fonseca, Sara (2011), *O Assédio Moral e a Qualidade do Trabalho numa Organização de Saúde*, Dissertação de Mestrado em Gestão de Serviços de Saúde, ISCTE.
- Guedes, Júlia (2016), *Impacto do Estilo de Liderança no Nível de Stress dos Profissionais do Serviço de Radioterapia do Instituto Português de Oncologia do Porto*, Dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão em Unidades de Saúde. Associação de Politécnicos do Norte, Instituto Politécnico do Porto.
- Hagopian, Ellen *et al.* (2017), “*Assédio Moral no Trabalho em Enfermagem*”. *Revista baiana de Enfermagem*, Salvador, v.31, n.1, jan/mar, 1-8.
- Hirigoyen, Marie (1999), *Assédio Coação e Violência no Quotidiano*, Editora Pergaminho, Lisboa.
- Hirigoyen, Marie (1998), *la violence perverse au quotidien*. Paris: Syros, citado por Raquel Barros (2013), *Assédio Moral no Local de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho. Faculdade Ciências e Tecnologia. Universidade Nova de Lisboa, pp.11.
- João, Ana (2013), *Mobbing/Agressão Psicológica na Profissão de Enfermagem*, Lusociência, Edições Técnicas e Científicas, Lda, Loures.
- Jornal Oficial das Comunidades Europeias (2002), “*O assédio no local de trabalho*”. Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339).
- Lalanda, Piedade (1998), *Sobre a metodologia qualitativa na pesquisa sociológica*” Em *Análise Social*, Vol.33-148, pp. 871-883.

- Leymann, Heinz (1996), *La Persécution au Travail*. Paris: Éditions du Seuil.
- Leymann, Heinz (n.d.a), The Encyclopaedia. Bullying ; Whistleblowing. Consequences of mobbing. Acedido em 11 janeiro, 2013, em <http://www.leymann.se/English/15100E.HTM>, citado por Raquel Barros (2013), *Assédio Moral no Local de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho. Faculdade Ciências e Tecnologia. Universidade Nova de Lisboa, pp.11.
- Lopes, Nádia (2016), *Mobbing: Um problema jurídico e/ou social?* Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra.
- Marques, Patrícia. e Araújo, Clara (2015), “Assédio moral no contexto organizacional da enfermagem”, *RICOT*, Instituto de Sociologia da Universidade do Porto.
- Marques, Patrícia (2014), *O Assédio Moral na Enfermagem, contributos para a gestão organizacional*, Dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações. Instituto Politécnico de Bragança, Viana do Castelo.
- Maxwell, Joseph (2008), *Qualitative Research Design: an Interactive Approach*, Thousand Oaks, Sage.
- Menezes, Maria (2010), *Novos Modelos de Gestão Hospitalar: Liderança e satisfação Profissional em Enfermagem*, Dissertação de Mestrado em Gestão dos Serviços de Saúde. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real.
- Oliveira, Luísa. e Veloso, Luísa. (2010), “Assédio moral no trabalho. Vamos fingir que não existe”, in *Dornelas, António et al. Portugal Invisível*, Mundos Sociais, Lisboa.
- Pacheco, Magno (2007), *O Assédio Moral no Trabalho. O Elo Mais Fraco*, Universidade Católica Portuguesa, Almedina, Coimbra.
- Parreira, Pedro et al. (2013), “Processos de Mudança em Organizações de Saúde”, *Unidade de Investigação em Ciências da Saúde*, Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.
- Penteado, Ana. et al (2015), “Liderança e Assédio Moral: a administração perversa do sentido do trabalho”, *Revista de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología*.
- Piñuel, Iñaki y Zabala (2002), “La Incidencia del Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo en España”, Resultados del Barómetro Cisneros II sobre Violencia en el Entorno Laboral, 35-62.
- Quintas, Sílvia et al (2017), “Os enfermeiros e a saúde no trabalho: a relação entre depressão e burnout”, *RICOT*, Instituto de Sociologia da Universidade do Porto.
- Sá, Luís. (2008), *O Assédio Moral e o Burnout na Saúde Mental dos Enfermeiros*, Dissertação de Doutoramento em Saúde Mental, Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Universidade do Porto.
- Silva, Cidália (2012), *Análise da figura do assédio moral: doença de trabalho ou acidente de trabalho?* Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa. Escola de Direito, Universidade do Minho.
- Torres, Anália et al (2016), *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. CIEG, ISCSP, Lisboa.
- Verdasca, Ana. (2010), *Assédio Moral no Trabalho. Uma Aplicação ao Sector Bancário Português*, Tese de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações. Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa, Portugal.
- Vildósola, Ana et al (2016), “Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percebido”, *Unidad de Educación y Políticas de Salud, Rev Med Inst Mex Seguro Soc.*, 592-601.

Vinuto, Juliana (2014), A Amostragem em Bola de Neve na Pesquisa Qualitativa: *Um Debate em Aberto*, Temáticas, Campinas, 203-220.

WEBGRAFIA

Audição Parlamentar na Assembleia de República de Anália Torres, consultado em 17-03-2018.

Disponível em: <http://www.canal.parlamento.pt/?cid=1917&title=audicao-de-analia-torres>

Audição Parlamentar na Assembleia de República da CITE, consultado em 25-03-2018. Disponível em:

<http://www.canal.parlamento.pt/?cid=1890&title=audicao-com-joana-rabaca-giria-presidente-da-comissao-para-a-igualdade-no-trabalho-e-no-emprego>

Audição Parlamentar na Assembleia de República da CCP, consultado em 24-03-2018. Disponível em:

<http://www.canal.parlamento.pt/?cid=1874&title=audicao-do-presidente-da-confederacao-do-comercio-e-servicos-de-portugal-ccp>

Audição Parlamentar na Assembleia de República de João Furtado, consultado em 14-03-2018.

Disponível em: <http://www.canal.parlamento.pt/?cid=2082&title=audicao-de-joao-jose-da-silva-furtado>

Audição Parlamentar na Assembleia de República de Júlio Gomes, consultado em 23-03-2018.

Disponível em: <http://www.canal.parlamento.pt/?cid=2111&title=audicao-com-julio-gomes-juiz-conselheiro>

Audição Parlamentar na Assembleia de República de Maria do Rosário Ramalho, consultado em 18-03-

2018. Disponível em: <http://www.canal.parlamento.pt/?cid=1971&title=audicao-de-maria-do-rosario-ramalho>

Audição Parlamentar na Assembleia de República de Maria do Rosário Ramalho, consultado em 18-03-

2018. Disponível em: <http://www.canal.parlamento.pt/?cid=1929&title=audicao-de-rita-garcia-pereira>

DGS - Notificação on-line de Violência contra Profissionais de Saúde - Relatório 2011, consultado em

23-08-2018. Disponível em: <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/observatorio-nacional-da-violencia-contr-os-profissionais-de-saude-relatorio-2011.aspx> , consultado em 23-08-2018

DGS - Notificação on-line de Violência contra Profissionais de Saúde - Relatório 2015, consultado em

27-10-2018. Disponível em: <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/notificacao-on-line-de-violencia-contr-os-profissionais-de-saude-relatorio-2015.aspx>

ANEXOS

ANEXO A

1. GUIÕES DE ENTREVISTA

1.1. Vítima de assédio moral

Guião de Entrevista

Antes de mais, agradeço novamente a sua disponibilidade para participar nesta entrevista, contribuindo assim para realizar a **Dissertação de Mestrado** em “*Ciências do Trabalho e Relações Laborais*” no ISCTE.

Esta entrevista destina-se a conhecer melhor os comportamentos de assédio moral no local de trabalho, nomeadamente em contexto hospitalar. Pretendo compreender o significado do termo “*Assédio Moral*” e as consequências que pode ter no âmbito das relações de trabalho, em particular na profissão dos enfermeiros.

Esta entrevista tem o objectivo de poder aferir a existência de condutas de assédio no decurso das relações de trabalho e avaliar as consequências que podem resultar desse tipo de comportamentos aos profissionais de enfermagem, no concerne à sua saúde e bem-estar.

Como já informado, a entrevista vai abordar o tema relacionado com o assédio moral no local de trabalho. Solicito autorização para poder gravar a entrevista, garantindo a sua confidencialidade e o anonimato da informação. Podemos começar?

1. Qual a sua idade?
2. Em que organização hospitalar exerce as suas funções como enfermeira?
3. Há quanto tempo trabalha na organização hospitalar?
4. Já exerceu funções idênticas noutra organização?
5. O que é que acha quando ouve falar na comunicação social, nos jornais ou através de conversas informais sobre o assédio moral?
6. O que significa esse termo para si?
7. Em que medida este termo fez sentido para si a partir do momento que o conheceu?
8. Utiliza este termo para se referir a si próprio, por acontecimentos que tiveram lugar no passado ou presentemente?
9. Tem conhecimento da existência de comportamentos menos próprios na organização em que trabalha, em relação a si ou algum colega de trabalho?
10. Esses comportamentos são evidenciados por quem?
11. Pode descrever de forma pormenorizada como eclodiram os comportamentos de assédio moral?

12. Temporalmente, poderá indicar por quanto tempo permaneceram os comportamentos de assédio?
13. Recorreu a baixas médicas devido aos comportamentos hostis que descreve?
14. Foi-lhe diagnosticado algum problema de saúde derivado dos comportamentos de assédio?
15. Que tipo de doença lhe foi diagnosticado?
16. Dos comportamentos assediantes que foram praticados no decurso da relação laboral, a organização hospitalar teve conhecimento?
17. Qual a intervenção e interesse de resolução por parte da organização hospitalar?
18. Já ouviu certamente falar em cultura organizacional. Descreva a “cultura” da sua organização sobre a emergência deste tipo de conflitos?
19. Na organização hospitalar existe algum gabinete de apoio sobre as práticas de assédio?
20. A organização hospitalar promove ou promoveu alguma formação interna no sentido de poder dar a conhecer a realidade do “assédio moral” no trabalho e as consequências que podem resultar para o trabalhador?
21. Que medidas poderiam ser materializadas por parte dos atores políticos, em matéria de violência e assédio moral no ambiente de trabalho?
22. Fale-me de algumas medidas que proponha para alteração de legislação sobre assédio moral, de modo a prevenir e a “romper” com este tipo de comportamentos. Na sua opinião é possível alterar este tipo de comportamento e penalizar os infratores?
23. Vamos supor que conhece alguém que esteja a ser alvo de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, como sabe é transversal a todas as organizações. Qual o conselho que daria sobre a situação emergente?

Agradeço a sua participação nesta entrevista. O seu testemunho vai contribuir para a construção da m/ Dissertação de Mestrado e, quem sabe, para uma melhor consciencialização sobre o problema social emergente na sociedade, nomeadamente no mundo do trabalho.

Muito obrigada.

1.2. Dirigente sindical

Guião de Entrevista

Antes de mais, agradeço novamente a sua disponibilidade para participar nesta entrevista, contribuindo assim para realizar a **Dissertação de Mestrado** em “*Ciências do Trabalho e Relações Laborais*” no ISCTE.

Esta entrevista destina-se a conhecer melhor o significado e a importância que representa o assédio moral no trabalho e, compreender as diversas dinâmicas que estão associadas, nomeadamente as consequências de saúde que podem resultar dos comportamentos de assédio. Esta entrevista tem o objetivo de poder conhecer os conflitos emergentes das relações de trabalho, em particular no campo da enfermagem. A entrevista permite recolher a informação sobre os diversos casos de assédio que foram despoletados e tratados pela instituição sindical. Conhecer os principais motivos que estiveram na origem do conflito, os atores e os intervenientes no processo de assédio.

Como já informada, a entrevista vai abordar o tema relacionado com o assédio moral no trabalho e o seu conteúdo vai ser gravado. Podemos começar?

1. Qual a sua idade?
2. Há quanto tempo exerce funções no SEP?
3. Qual a sua área de formação, encontra-se ligada ao campo da enfermagem?
4. Quais as principais funções que tem no sindicato?
5. O termo assédio moral diz-lhe alguma coisa?
6. Tem conhecimento de situações relacionadas com comportamentos de assédio moral que tenham chegado ao sindicato?
7. Fale-me um pouco dos casos que já foram tratados pelo sindicato, houve intervenção judicial, ou, apenas, troca de notificação entre a organização hospitalar, qual o procedimento que tiveram?
8. O conflito emerge entre colegas da mesma categoria, competência, ou entre trabalhador e superior hierárquico?
9. Os casos que foram tratados pelo SEP conduziram a alguma medida “gestionária”, por parte da organização hospitalar?

10. As organizações em geral quando abordadas sobre o conflito latente perante o trabalhador, como reagem a esse tipo de situações, são pacíficas, ou existe dificuldade no diálogo e na chegada a uma decisão consensual?
11. Teve conhecimento de situações de assédio, que conduziram o trabalhador para baixas médicas e conseqüentemente problemas graves de saúde e que afetaram o seu desempenho na organização?
12. Na sua opinião, o que acha que deveria de ser feito a nível de Poder Político, de modo a conferir uma maior proteção ao trabalhador vítima de assédio moral no trabalho?
13. Em que medida a legislação sobre prevenção de assédio e violência no trabalho, se encontra adaptada aos problemas emergentes nas relações de trabalho?
14. Entende que a legislação presentemente publicada no Código do Trabalho de 2009, com as diversas adaptações que teve com a publicação da Lei nº 73 de 16 de agosto de 2017, é suficiente para prevenir este tipo de situações?
15. O que acha que deveria de ser feito a nível de legislação e a nível de organização, de modo a diminuir as situações de assédio moral no ambiente de trabalho?
16. O SEP é considerado uma organização sindical de elevada importância na defesa dos direitos dos trabalhadores. Existe uma adesão significativa de associados a filiarem-se no sindicato, qual a percentagem aproximada de associados?
17. A intervenção sindical tem uma elevada importância no campo laboral. O SEP promove plenários nos locais de trabalho, de modo a inteirar-se sobre conflitos latentes que possam estar a emergir entre empregador e trabalhador?
18. O sindicato tem por hábito promover reuniões com a Gestão Hospitalar sobre assédio moral?
19. Tem conhecimento de alguma proposta que o SEP possa ter em “mãos” para apresentar aos Empregadores e ao Poder Político, no sentido de tornar uma legislação mais preventiva em relação ao assédio moral no trabalho?

Queria agradecer mais uma vez a sua disponibilidade para esta entrevista. A sua participação foi muito importante e certamente um contributo essencial para a construção da m/ Dissertação de Mestrado.

Muito obrigada.

1.3. Membro da Ordem dos Enfermeiros

Guião de Entrevista

Antes de mais, agradeço novamente a sua disponibilidade para participar nesta entrevista, contribuindo assim para realizar a **Dissertação de Mestrado** em “*Ciências do Trabalho e Relações Laborais*” no ISCTE.

Esta entrevista destina-se a conhecer melhor o significado e a importância que representa o assédio moral no trabalho e, as consequências que podem ser provenientes dos comportamentos de assédio perante o trabalhador.

A entrevista tem o objetivo de poder conhecer e compreender o impacto que o assédio moral tem nas relações de trabalho. Esta entrevista permite conhecer e compreender as competências inerentes à Ordem dos Enfermeiros sobre violência e assédio moral no trabalho.

Como já informado, a entrevista vai abordar o tema relacionado com o assédio moral no local de trabalho. Solicito autorização para poder gravar a entrevista, garantindo a sua confidencialidade e o anonimato da informação. Podemos começar?

- 1- Que idade tem?
- 2- Qual a sua formação académica?
- 3- Como sabe esta entrevista tem o objetivo de perceber melhor o significado do assédio moral no trabalho. O que significa para si esse termo?
- 4- Qual a dimensão do problema?
- 5- Que impactos tem no setor da saúde?
- 6- Tem conhecimento de situações de assédio moral em contexto hospitalar?
- 7- Qual a intervenção da Ordem dos Enfermeiros sobre o fenómeno?
- 8- Devido à importância que tem nas relações de trabalho e na vida dos trabalhadores, a OE promove campanhas sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho?
- 9- Na sua opinião temos uma legislação adequada e enquadrada para proteger a vítima dos comportamentos de assédio moral?
- 10- Que medidas deveriam de ser adotadas a nível legislativo de prevenção sobre o assédio moral no trabalho?
- 11- Entende que a promoção de obrigatoriedade de formação nas organizações sobre assédio moral, poderá consciencializar as pessoas para a gravidade do problema social?

12- Que alterações deveriam de ser protagonizadas de modo a poder melhorar as relações interpessoais nas organizações e contribuir para a diminuição de situações de assédio moral no trabalho?

13- Pela literatura existente, só recentemente, foi dada uma maior importância às questões relacionadas com os comportamentos de assédio moral no trabalho. Que alterações poderão ter estado na emergência deste fenómeno?

Agradeço a sua disponibilidade em participar nesta entrevista. O seu contributo foi muito importante e vai contribuir na construção da m/ Dissertação de Mestrado no ISCTE.

Muito obrigado.

1.4. Ator Político

Guião de Entrevista

Antes de mais, agradeço novamente a sua disponibilidade para participar nesta entrevista, contribuindo assim para realizar a **Dissertação de Mestrado** em “*Ciências do Trabalho e Relações Laborais*” no ISCTE.

A entrevista tem o objetivo de conhecer e compreender o impacto que o assédio moral tem nas relações de trabalho e perceber as principais medidas gerais que a Assembleia da República tem adotado, no sentido de conferir uma maior proteção dos direitos dos trabalhadores, atinentes à sua dignidade e integridade psíquica no ambiente de trabalho.

Como já informado, a entrevista vai abordar o tema relacionado com o assédio moral no trabalho e de que forma o Poder Político tem reagido a este tipo de questões. Solicito autorização para proceder à gravação da entrevista, garantindo a sua confidencialidade e o anonimato da informação. Podemos começar?

1- Quais são as funções que desempenha na Assembleia da República?

2- Pode explicitar o trabalho realizado pela Assembleia da República sobre o assédio moral no trabalho, porquê a sua relevância?

3- Casos que conhece?

4- O assédio moral é considerado um fenómeno multidimensional. Nas últimas décadas assistimos a uma modificação da organização do trabalho: globalização, aparecimento de novas

tecnologias na administração do trabalho e cada vez mais uma relação de trabalho impessoal. As modificações que ocorreram na sociedade e mais concretamente no mundo do trabalho, conduziram à emergência de comportamentos de assédio moral no palco laboral?

5- As instituições sindicais representam uma importância acrescida na resolução dos conflitos relacionados com o assédio moral no trabalho?

6- O que deveria de ser feito a nível de gestão organizacional sobre o assédio moral no trabalho?

7- Os comportamentos de assédio moral podem provocar danos irreversíveis na saúde dos trabalhadores e na eficácia e rentabilidade das organizações. Na sua opinião o que deveria de ser feito para diminuir substancialmente este tipo de condutas?

8- Entende que a cultura organizacional pode ser um fator de relevada importância para situações de assédio moral?

9- A promoção de obrigatoriedade de formações por parte das organizações sobre assédio e violência no trabalho poderia ajudar a minimizar o problema social?

10- O fenómeno é transversal a toda a sociedade, tem conhecimento sobre adaptações na legislação por parte de outros países, de modo a precaver as situações de assédio moral no trabalho, nomeadamente a criação de gabinetes de atendimento à vítima de assédio moral?

11- Atores Políticos defendem a existência de códigos de conduta para prevenção e consciencialização sobre o assédio moral no trabalho. Na sua opinião, os códigos de condutas podem ter um efeito dissuasor sobre as condutas assédio moral no ambiente de trabalho?

12- Enquanto Ator Político com relevante intervenção na legislação laboral, acha que o facto de o ónus da prova caber ao trabalhador vem beneficiar as organizações no prosseguimento de comportamentos de assédio moral em contexto de trabalho?

13- Por fim, gostaria que comentasse a seguinte afirmação que foi publicada na comunicação social. “O assédio moral é responsável pela diminuição em dois por cento da produtividade de cada trabalhador da EU e, segundo estima a Organização Internacional do Trabalho, traduz-se num prejuízo de milhões de euros”.

Agradeço a sua disponibilidade para esta entrevista, que terá um contributo essencial na construção da m/ Dissertação de Mestrado.

Muito obrigado.

ANEXO B

2. CONSENTIMENTO INFORMADO

Agradeço a sua disponibilidade para participar nesta entrevista, contribuindo assim para realizar a **Dissertação de Mestrado** em “*Ciências do Trabalho e Relações Laborais*” no ISCTE.

Esta entrevista destina-se a conhecer melhor o significado e a importância que representa o assédio moral no trabalho e, perceber de que forma tem a sociedade civil, reagido aos comportamentos de assédio no trabalho, nomeadamente as consequências de saúde que podem-se repercutir no trabalhador.

A realização desta entrevista permite abordar o termo assédio moral/*mobbing*, emergente no ambiente de trabalho e ter uma noção da realidade política sobre o problema social. As formas e medidas que se encontram em curso, para uma consciencialização e prevenção sobre os efeitos nocivos que pode ter as condutas de assédio moral nas relações de trabalho.

Como já informado (a), a entrevista vai abordar o tema relacionado com o assédio moral no trabalho. Solicito autorização para poder gravar a entrevista, garantindo a sua confidencialidade e o anonimato da informação.

Declaro que fui informado/a do âmbito da entrevista e autorizo a minha participação.

Lisboa,

Entrevistado _____

Entrevistador _____