



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Representações sociais dos jovens estudantes de Serviço Social acerca do assédio laboral

Tânia Mandinga da Cruz Soares

Mestrado em Serviço Social

Orientador:

Doutor Luís Capucha, Professor Associado

ISCTE, Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

Representações sociais dos jovens estudantes de Serviço Social acerca do assédio laboral

Tânia Mandinga da Cruz Soares

Mestrado em Serviço Social

Orientador:

Doutor Luís Capucha, Professor Associado

ISCTE, Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021

AGRADECIMENTOS

A realização desta Dissertação foi um passo muito importante da minha vida, pois representou sobretudo um desafio nesta época em que fomos marcados pela distância social. Tratou-se principalmente de ultrapassar as minhas maiores dificuldades e alcançar um dos meus grandes objetivos, pelo que me sinto muito orgulhosa e realizada por ter chegado até aqui.

É importante realçar que é um trabalho individual, mas simultaneamente conjunto em que devo agradecer a todos que estiveram presentes para me apoiar. Tenho muito a agradecer a minha família, essencialmente, aos meus pais Margarida e Engrácio Jordão e aos meus irmãos Analdyne, Liliana e Deodato por me ensinarem que nunca se deve desistir dos nossos objetivos.

Agradeço também a esta instituição ISCTE-IUL que me acolheu e foi o meu refúgio nos bons e maus momentos. Expresso também um grande agradecimento ao meu orientador o professor doutor Luís Capucha por me acompanhar e me ajudar a objetivar e a clarear as ideias ao longo deste trabalho e ao professor doutor Pablo Álvarez-Pérez que se demonstrou sempre acessível e prestativo com todos os alunos durante a realização do Mestrado em Serviço Social.

E claro, um grande obrigada a todos os que se voluntariaram a participar deste estudo com quem tive o prazer de colaborar foram imprescindíveis!

Por fim, fico muito agradecida aos meus amigos que me apoiaram e ampararam nesta jornada estarão sempre no meu coração.

Muito obrigada a todos por fazerem parte deste percurso incrível!

RESUMO

O assédio laboral é um problema social que persiste nas sociedades contemporâneas e que afeta o desempenho e a motivação de muitos profissionais. Consiste num conjunto de práticas humilhantes, perturbadoras e discriminantes que têm implicações no emprego, dignidade e saúde do trabalhador.

Esta dissertação constitui um contributo no sentido de compreender as representações sociais que os jovens estudantes da área de Serviço Social têm acerca do assédio em contexto de trabalho e das suas dimensões, isto é, o assédio sexual, psicológico e moral. O desafio inerente ao ingresso desses jovens a curto prazo no mercado de trabalho implica a ultrapassagem de problemas como o assédio com o qual se podem confrontar enquanto trabalhadores ou intervir enquanto profissionais de Serviço Social.

Perceberemos de que modo a formação superior na área do Serviço Social contribuirá para o processo reflexivo dos jovens acerca desta realidade social, que pode ainda não fazer parte dos seus conhecimentos, mas que atinge uma dimensão relevante junto de outros profissionais na sociedade portuguesa.

Neste trabalho de natureza qualitativa e exploratória, fomos ouvir o que 10 jovens estudantes de Serviço Social têm a dizer sobre o tema. Através desta análise, percebeu-se a necessidade que os jovens têm em desmistificar o fenómeno compreendendo a sua extensão e periodicidade, assim como a existência de dificuldade, por parte dos mesmos, em interligar os conhecimentos que vão adquirindo no curso superior de Serviço Social com as formas de prevenção do assédio laboral.

Palavras-chave: assédio laboral; representações sociais; jovens; Serviço Social.

ABSTRACT

Workplace harassment is a social problem that persists in contemporary societies and affects the performance and motivation of many professionals. It consists of a set of humiliating, disruptive and discriminating practices which have implications for the worker's employment, dignity and health.

This dissertation is a contribution towards understanding the social representations that young students in the Social Work area have about harassment in the workplace and its dimensions, that is, sexual, psychological and moral harassment. The challenge inherent to the entry of young people in the short term into the labor market implies overcoming problems such as the harassment they may face as workers or intervene as Social Work professionals.

We will understand how higher education in the area of Social Work will contribute to the reflective process of young people on social reality, which cannot yet be part of their knowledge, but which has a relevant impact on other professionals in portuguese society.

In this qualitative and exploratory work, we hear what 10 young Social Work students have to say about the topic. Through this analysis, we realized that young people have to demystify the phenomenon by understanding its extent and periodicity, as well as the existence of difficulty, on their part, in connecting the knowledge they acquire in the higher course of Social Work with ways to prevent harassment at work.

Key words: workplace harassment; social representations; young; Social Work.

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO.....	1
	Capítulo 1.....	5
2.	ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	5
2.1.	O QUE É O ASSÉDIO LABORAL.....	5
2.2.	CONTEXTUALIZAÇÃO LEGAL.....	7
2.3.	TIPOS DE ASSÉDIO.....	9
2.3.1.	O ASSÉDIO SEXUAL.....	9
2.3.2.	O ASSÉDIO MORAL.....	12
2.3.3.	O ASSÉDIO PSICOLÓGICO.....	13
1.1.	CONSEQUÊNCIAS PARA O AMBIENTE DE TRABALHO E PARA AS PESSOAS.....	15
1.2.	A NOÇÃO DE REPRESENTAÇÕES SOCIAIS.....	16
1.3.	COMO SE PODE PREVENIR.....	18
1.4.	QUAL A RELAÇÃO ENTRE A COMPRESSÃO DO FENÓMENO E A SUA PREVENÇÃO.....	19
	CAPÍTULO 2.....	21
3.	METODOLOGIA.....	21
3.1.	REFLEXÃO E JUSTIFICAÇÃO METODOLÓGICA.....	21
3.2.	MÉTODO DE PESQUISA: A ENTREVISTA.....	22
3.3.	AMOSTRA.....	22
3.4.	PROCESSO DE RECOLHA DE DADOS.....	23
	CAPÍTULO 3.....	23
4.	ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	23
4.1.	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	23
4.2.	APRESENTAÇÃO DOS CÓDIGOS E SUBCÓDIGOS.....	24
4.3.	REPRESENTAÇÕES SOBRE O ASSÉDIO LABORAL.....	24

4.4.	ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO.....	28
4.5.	ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	30
4.6.	ASSÉDIO PSICOLÓGICO NO TRABALHO.....	32
5.	CONCLUSÃO.....	34
6.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
	ANEXO A.....	41
	ANEXO B.....	45
	ANEXO C.....	47

ÍNDICE DE QUADROS E FIGURAS

FIGURA 1: MODELO ANALÍTICO.....	21
GUIÃO DE ENTREVISTA.....	41
TABELA 1: CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA DOS ENTREVISTADOS.....	45
TABELA 2: MATRIZ DE CÓDIGOS POR PARTICIPANTE DA ENTREVISTA...	47

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

APAV- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

APSS - Associação dos Profissionais de Serviço Social

CCP - Certificado de Competências Pedagógicas

SS - Serviço Social

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

OSHA - *Occupational Safety and Health Administration*

1. INTRODUÇÃO

O tema que pretendo desenvolver neste trabalho são as representações sociais dos jovens estudantes de Serviço Social acerca do assédio laboral.

O assédio laboral é uma forma de violência ocorrida no local de trabalho (Oliveira e Nunes, 2008) assumindo três formas, assédio moral, psicológico e sexual, que veem perturbar o desenvolvimento do profissional colocando, na maior parte das vezes, o seu emprego em risco.

Os jovens estudantes de Serviço Social que brevemente ingressarão no mercado de trabalho precisam de saber o que é o assédio laboral e o que devem fazer face a este problema social. Esta necessidade coloca-se em dois planos: por um lado, enquanto futuros trabalhadores, poderão ser potenciais vítimas de assédio, e, por outro lado, podem vir a ser chamados para intervir, como assistentes sociais, em situações de assédio laboral. Visto que o trabalho em contexto organizacional é uma realidade que faz parte do desempenho da profissão de assistente social (APSS, 2018) é importante que os profissionais desta área reflitam acerca do assédio laboral nas três formas e/ou dimensões que este assume seja moral, psicológico ou sexual. E mais, é necessário que enquanto trabalhadores sociais estejam preparados para lidar com estas situações. Importa assim, para a presente Dissertação, explorar as argumentações e conhecimentos dos estudantes de Serviço Social sobre o assédio laboral e compreender que representações têm sobre este fenómeno desmoralizador, abusivo e perturbante que vem colocar em causa a dignidade humana dos trabalhadores, assim como a saúde pública e individual.

De acordo com Monteiro, S., Tavares, J., & Pereira, A. (2009) o processo de transição para a vida adulta é um período de desenvolvimento no qual os jovens se revelam interessados em descobrir mais sobre si próprios e sobre o mundo social que os rodeia. Ao explorar aprofundadamente o assédio laboral, através das condições de trabalho atuais, os jovens poderão vir a saber identificar essas práticas e, em seguimento, consciencializar-se com a ideia de que conseguem mudar esta realidade que faz parte do dia-a-dia de muitos trabalhadores. Segundo Filardo (2010) “*o progresso é alcançado se as gerações atuais de jovens se puderem integrar melhor do que as anteriores*” (Filardo, 2010, p.13).

Segundo Cunha (2017), tendo em conta a persistência das humilhações e indignidades no mundo do trabalho, ao longo de várias gerações, sabe-se que o assédio laboral apresenta uma grande presença nas sociedades contemporâneas. O assédio ocorrido em contexto profissional expõe o trabalhador ao constrangimento associado à existência de condutas indesejadas, perturbadoras e discriminantes, seja de carácter físico, verbal ou não verbal (Código do Trabalho, 2017). A prática de assédio laboral pode-se manifestar tanto de forma hostil, agressiva e

manipuladora, como de forma subtil, conduzindo a vítima a sobrecargas emocionais negativas (Carvalho, 2017).

É relevante que os jovens tenham conhecimento de que as expectativas em relação ao exercício da sua profissão com condições de trabalho dignas podem não corresponder à realidade. De acordo com Cunha (2017), um ambiente de trabalho seguro e saudável é aquele que reúne um *“conjunto de condições, influências e interações materiais, culturais, psicológicas e morais de várias ordens onde normalmente se desenvolvem as atividades laborais”* (Cunha, 2017, p.7). Porém, estima-se que muitos trabalhadores na atualidade desenvolvam a sua atividade profissional diária e produzam relações laborais num espaço em que as hierarquias de poder (Carvalho, 2017) se traduzem em ações degradantes e intimidantes e que atentam contra a dignidade e o bem-estar do trabalhador.

O estudo das representações dos jovens estudantes de Serviço Social acerca do assédio laboral assentará na exploração dos fundamentos teóricos sobre o tema – excluindo assim enviesamentos do senso comum – e de ferramentas de contextualização jurídico-legal que expressam, de facto, a forma como esta prática é penalizada pela lei.

O assédio laboral é entendido pela legislação portuguesa como uma conduta muito grave,¹ com grandes implicações ao nível da saúde física e psicológica² dos trabalhadores, pois transpõe os limites daquilo que se considera um ambiente de trabalho seguro e saudável. As violações morais e éticas que se encontram associadas ao assédio ocorrido em contexto profissional, onde os agentes sociais passam grande parte do seu tempo diário, afetam fortemente o desenvolvimento das relações de trabalho, o empenho e motivação dos trabalhadores e, posteriormente, as relações da esfera privada da vida do sujeito.³ Recorrendo à Declaração Universal dos Direitos Humanos, que está na base do exercício da profissão de Serviço Social, sabe-se que o desrespeito pelos direitos e pela dignidade humana constituem atos inaceitáveis que podem vir a desencadear sanções do ponto de vista legal e moral (Diário da República Eletrónico, 2020).

¹ Código do trabalho artigo 29.º (Diário da República Eletrónico, 2017)

² Noémia Carvalho, no seu livro *“Assédio laboral: quando o trabalho aprisiona”* acredita que é cada vez mais expressiva a quantidade de trabalhadores na sociedade atual com uma saúde mental mais débil e precária *“com elevados níveis de stresse, depressão e outras patologias”* (Carvalho, 2017, p.16) devido aos malefícios causados por um ambiente de trabalho tóxico e sem condições, em que os trabalhadores acabam por se acomodar.

³ O artigo 12º da Declaração Universal dos Direitos Humanos refere que existem restrições legais que vão ao encontro dos direitos fundamentais do homem: *“ninguém sofrerá intromissões arbitrarias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a proteção da lei”* (Diário da República Eletrónico, 2020).

Ao deparar-se com esta realidade de assédio em contexto laboral, as vítimas não se encontram totalmente protegidas pela lei. Este fator vem aprofundar as consequências, pois muitas vítimas temem sofrer represálias, visto que a necessidade de manter um trabalho remunerado para sustentar as despesas pessoais torna-se um fator condicionante da procura de meios legais de combate ao problema. É nesta área não protegida pela lei ou de incumprimento da mesma que a ação do Serviço Social mais se faz sentir.

O assédio laboral tem vindo a ser estudado numa lógica de discriminação em função do sexo que não passa despercebida, pelo contrário, assume repercussões brutescas, tendo a mulher, maioritariamente, como vítima e o homem como sendo, tendencialmente, o seu agressor. Isto não implica que o contrário não suceda, existindo vários casos registados. Segundo Cunha (2017) “*embora afete maioritariamente mulheres, o assédio sexual tanto pode ser praticado ou sofrido pelos homens como pelas mulheres, seja nas vestes de trabalhadores como de empregadores*” (Cunha, 2017, p.2).

Apesar do assédio sexual, psicológico e moral ter alguma visibilidade a nível nacional, sendo as vítimas representadas por organismos públicos competentes como, por exemplo, a CITE, a APAV ou a CIG, é difícil de ser trabalhado por envolver a esfera privada (íntima) na vida das vítimas. De acordo com Dias (2008) “*a inexistência de estatísticas ou estudos nacionais representativos sobre este tipo de violência praticada*” (Dias, 2008, p.18) revela também a necessidade de estudo do assédio laboral e das suas dimensões. Além disso, é preciso verificar se a escassez da informação limita a tomada de consciência da mesma por parte dos jovens, razão pela qual é importante tentar perceber os conhecimentos que os jovens têm acerca deste fenómeno.

A presente Dissertação focar-se-á em desenvolver os seguintes pontos:

I) um primeiro ponto de enquadramento conceptual, onde serão expostos os principais conceitos trabalhados, assim como as principais perspetivas teóricas. Este enquadramento será acompanhado de uma contextualização legal da realidade social portuguesa;

II) um segundo ponto que englobará a metodologia utilizada, de que farão parte a reflexão e justificação metodológica, o método de pesquisa utilizado, isto é, a entrevista, a amostra do estudo e o processo de recolha de dados;

III) E um terceiro ponto que incidirá sobre a análise das entrevistas e, posteriormente, sobre a exposição das principais conclusões do estudo, tendo em conta os objetivos definidos inicialmente.

Capítulo 1

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Na perspetiva do Serviço Social, enquanto ciência social e profissão voltada para o desenvolvimento e mudança com base nos princípios da “*justiça social, dos direitos humanos, da responsabilidade coletiva e do respeito pela diversidade*” (APSS, 2018, p.5), torna-se relevante incentivar os jovens a lutar pelos direitos à liberdade individual e coletiva e pela sua dignidade, pelo acesso às necessidades básicas, a interações sociais gratificantes e ao reconhecimento do outro enquanto pessoa titular de direitos, aspetos cruciais para a vida em sociedade (APSS, 2018).

Considerando a importância de desenvolver um trabalho de investigação consistente e proveitoso na perspetiva do Serviço Social, esta dissertação envolve o desenvolvimento de estratégias – teóricas e metodológicas – no sentido de incentivar os jovens estudantes de Serviço Social a participar de uma reflexão sobre este problema social. No processo de realização de entrevistas, os jovens tiveram a oportunidade de se expressarem livremente sobre o assédio laboral e as suas dimensões. Sendo possível que venham a trabalhar num espaço organizacional enquanto futuros assistentes sociais, poderão perceber a importância de zelar pelo bem-estar do outro, através do desenvolvimento de relações de confiança e empatia com os restantes trabalhadores (APSS, 2018). Um relacionamento favorável em meio laboral fará com que os jovens evitem possíveis conflitos e, conseqüentemente, situações que sejam diagnosticadas como assédio laboral.

2.1. O QUE É O ASSÉDIO LABORAL

O assédio laboral é considerado um fenómeno amplo e, considerando as suas dimensões, é classificado de várias formas por diversos autores. Tendo em conta as conceções jurídico-legais de cada contexto social, assédio é frequentemente visionado enquanto *bullying* no trabalho (Canadian Centre for Occupational Health & Safety, 2021). As suas definições têm sempre presente os momentos de intimidação, perseguição, ofensa e maltrato, que contradizem a existência de um bom ambiente de trabalho com condições dignificantes, onde os trabalhadores e/ou empregadores possam exercer o seu trabalho diariamente.

O Código de Trabalho português (Diário da República Eletrónico, 2017) descreve o assédio laboral como “*o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*” (Diário da República Eletrónico, 2017, p.14). Já o Canadian Centre for Occupational Health & Safety (2021), afirma que o assédio ou *bullying* no trabalho “*envolve*

incidentes repetidos ou um padrão de comportamentos que visam intimidar, ofender, degradar ou humilhar uma determinada pessoa ou um grupo de pessoas”. Através dessas definições, reconhecemos que o assédio laboral se trata do desenvolvimento de um conjunto de comportamentos depreciativos e agressivos que contribuem de forma negativa para levar o outro a sentir-se intimidado, incapaz ou mesmo indesejado no local de trabalho.

A prática de assédio no meio laboral desenvolve-se com base no desrespeito e inferiorização do outro, que sofre constantemente de ameaças verbais ou escritas, de ofensas que envolvem palavrões, insultos e situações de ataques por parte de um ou mais agressores (Carvalho, 2017). Qualquer trabalhador e/ou empregador pode vir a ser vítima de assédio em contexto profissional, deparando-se com um ambiente de trabalho tóxico e claramente desanimador, onde se torna cada vez mais difícil exercer a atividade profissional. Para Einarsen et al (2011) o assédio no contexto de trabalho desenvolve-se num período alongado e implica também a sistematicidade de comportamentos de maltrato ou de *bullying* contra um ou mais trabalhadores por aqueles com quem partilham o ambiente de trabalho, que podem ser um superior, um subordinado ou um colega de trabalho (Einarsen et al, 2011, p.84).

Anália Torres et al (2016) limitam o assédio no trabalho às situações em que existe uma relação hierárquica de poder de uma pessoa (assediador/a) sobre outra (assediado/a), sendo que o segundo se encontra numa posição de subordinação ou dependência face ao primeiro. A questão da autoridade de poder é, muitas vezes, analisada em termos do direito do trabalhador e, poucas vezes, em termos de desigualdade. A autoridade hierárquica nas organizações, exercida habitualmente em termos formais, torna-se muitas vezes subtilmente em questões de subordinância, tendo em conta a prevalência de aspetos de *“dominação, exploração e opressão”* (Oliveira e Nunes, 2008, p.30). Baseado em ações agressivas e, muitas das vezes, no autoritarismo associado às relações de poder no local de trabalho, o assédio, assume contornos desnecessários e abusivos ligados à concorrência desmedida no mercado de trabalho, que se espelha através de conflitos de interesse (Carvalho, 2017). Porém, permanecem as relações de poder em que o trabalhador ou inferior na escala hierárquica é visto enquanto “aquele que obedece” e a sua chefia assume o controlo como “o que manda” (Carvalho, 2017). É inevitável que dos episódios de violência ocorridos entre eles surjam consequências, pois a diferença de estatuto dentro de uma organização torna-se desigualdade e as agressões, sejam físicas ou psicológicas, se traduzam em efeitos mais graves a nível da saúde do trabalhador. É comum que face à existência de uma hierarquia de poder nas organizações, os trabalhadores que possuem uma posição inferior estejam mais expostos ao *“bullying”* no trabalho, *“com a extensão de maus-tratos e ameaças que surtem na vítima consequências degradantes e traumatizantes, com efeitos negativos na saúde,*

motivação e bem-estar, com custos também para a entidade, gerentes e empregadores” (Einarsen et al, 2011, p.7).

Geralmente, o assédio laboral desenvolve-se através de um padrão de comportamento com o objetivo de causar mal-estar a uma ou mais pessoas, intimidando, constringendo, criticando, menosprezando, ameaçando, perseguindo, exigindo favores, ridicularizando e excluindo o outro de forma propositada e maliciosa (Canadian Centre for Occupational Health & Safety, 2021). O local de trabalho que noutras circunstâncias firmava os valores de desenvolvimento de capacidades/competências e evolução do ser humano em termos de conquistas de realização pessoal, transforma-se num peso na vida coletiva e individual, impedindo o crescimento e salientando práticas negativas de convivência.

2.2. CONTEXTUALIZAÇÃO LEGAL

De acordo com a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (2017) o assédio laboral apesar de ser proibido nas condutas do Código de Trabalho não é diretamente criminalizado pela lei, deixando assim muitos trabalhadores vulneráveis.

Na legislação portuguesa, o Código do Trabalho (Diário da República Eletrónico, 2017) protege o trabalhador, assegurando que este dispõe de condições favoráveis para executar o seu trabalho sem comprometer a sua integridade e a sua dignidade dentro e fora do local onde exerce a sua profissão. Este fator é visível nos seguintes artigos (Diário da República Eletrónico, 2017:10-15):

- i) **Artigo 15.º** que apela à integridade física e moral tanto do empregador como do trabalhador: *“o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”;*
- ii) **Artigo 16.º** que tem em conta a reserva de intimidade da vida privada: alínea 1) *“o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada”;*
- iii) **Artigos 25.º e 28.º** que proíbem a discriminação: *“o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior”* e facilitam a indemnização por ato discriminatório;
- iv) **Artigo 29.º** que trata especificamente da proibição do assédio: alínea 5) *“a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei”;*
- v) **Artigo 31.º** que aborda a questão da igualdade no trabalho: alínea 1) *“os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular*

quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo”.

Relativamente ao Código Penal, este pune outros atos que se relacionem com o assédio laboral, nomeadamente a coação sexual, a violação e abuso sexual de pessoal incapaz de resistência, lenocínio, importunação sexual, difamação, injúria, violação de domicílio ou perturbação da vida privada e gravações e fotografias ilícitas⁴ (Diário da República Eletrónico, 2017).

Em Portugal a Constituição da República Portuguesa alega no artigo 9.º alínea b) que o Estado deve garantir de forma primordial “*os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático*”, e na alínea h) ressalva-se a importância da promoção da “*igualdade entre homens e mulheres*” (Diário da República Eletrónico, 2020). Torna-se também relevante destacar, nesta Constituição, o artigo 59.º relativo aos direitos dos trabalhadores, ponto 1 alínea b), que pressupõe a “*organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*” e a alínea c) que é deveras importante por impor a “*prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde*” (Diário da República Eletrónico, 2020). De seguida, o artigo 22.º confere ao Estado e às entidades públicas a responsabilização por atos que desrespeitam e violam os direitos e dignidade dos trabalhadores “*em forma solidária com os titulares dos seus órgãos, funcionários ou agentes, por ações ou omissões praticadas no exercício das suas funções e por causa desse exercício, de que resulte*

⁴ Os atos mencionados encontram-se expostos no Código Penal, respetivamente nos artigos **163.º**: alínea 1) “*Quem, por meio de violência, ameaça grave, ou depois de, para esse fim, a ter tornado inconsciente ou posto na impossibilidade de resistir, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, ato sexual de relevo é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos*”; **164.º**: alínea 1) *Quem, por meio de violência, ameaça grave, ou depois de, para esse fim, a ter tornado inconsciente ou posto na impossibilidade de resistir, constranger outra pessoa: a) A sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, cópula, coito anal ou coito oral; ou b) A sofrer introdução vaginal ou anal de partes do corpo ou objetos; é punido com pena de prisão de três a dez anos*; **165.º** alínea 1) *Quem praticar ato sexual de relevo com pessoa inconsciente ou incapaz, por outro motivo, de opor resistência, aproveitando-se do seu estado ou incapacidade, é punido com pena de prisão de 6 meses a 8 anos*; **169.º**: *Quem, profissionalmente ou com intenção lucrativa, fomentar, favorecer ou facilitar o exercício por outra pessoa de prostituição é punido com pena de prisão de seis meses a cinco anos*; **170.º** alínea 1): *Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constrangendo-a a contacto de natureza sexual, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal*; **180.º** alínea 1): *Quem, dirigindo-se a terceiro, imputar a outra pessoa, mesmo sob a forma de suspeita, um facto, ou formular sobre ela um juízo, ofensivos da sua honra ou consideração, ou reproduzir uma tal imputação ou juízo, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 240 dias*; **181.º** alínea 1) *Quem injuriar outra pessoa, imputando-lhe factos, mesmo sob a forma de suspeita, ou dirigindo-lhe palavras, ofensivos da sua honra ou consideração, é punido com pena de prisão até 3 meses ou com pena de multa até 120 dias*; **190.º** alínea 1) *Quem, sem consentimento, se introduzir na habitação de outra pessoa ou nela permanecer depois de intimado a retirar se é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias*; e **199.º** alínea 1) *Quem sem consentimento: a) gravar palavras proferidas por outra pessoa e não destinadas ao público, mesmo que lhe sejam dirigidas; ou b) utilizar ou permitir que se utilizem as gravações referidas na alínea anterior, mesmo que licitamente produzidas; é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias* (Diário da República Eletrónico, 2017: 66-75).

violação dos direitos, liberdades e garantias ou prejuízo para outrem” (Diário da República Eletrónico, 2020).

Tendo em conta que o assédio laboral se revela um problema que envolve a saúde física e psicológica do trabalhador, é importante mencionar que as entidades empregadoras devem integrar a Política de Segurança e Saúde do Trabalho com o intuito de fazer cumprir a lei. Dito isto, a mesma Política pressupõe na alínea a) “*a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os trabalhadores, designadamente pelo cumprimento do quadro legal neste âmbito*” e na alínea b) “*a aplicação das necessárias medidas de prevenção e proteção que evitem/minimizem os danos para a saúde dos trabalhadores, tendo por base a gestão dos riscos profissionais*” (Direção Geral de Saúde, 2019).

A este enquadramento geral, segundo Neves (2020), a lei nº 73/2017 de 16 de agosto, veio fortificar a legislação em termos de prevenção do assédio no trabalho, tanto no setor privado como na Administração Pública⁵. Na presente lei foram feitas alterações às penalidades em caso de assédio, como se pode verificar na alínea 6) do artigo 29.º aquando o ato de denúncia de assédio as entidades empregadoras não podem prejudicar nem as testemunhas nem os denunciantes, a menos que atuem sobre fraude; e nas alíneas k) e l) do artigo 127.º as entidades empregadoras com sete ou mais trabalhadores devem proceder a prevenção da prática de assédio no trabalho através da adoção de códigos de boa conduta e da implementação de procedimento disciplinar sempre que tomarem conhecimento de tais práticas. E, no ponto 8 do artigo 283.º em que se responsabiliza o empregador por reparar os danos relativos ao surgimento de doenças profissionais advindas do assédio.

2.3. TIPOS DE ASSÉDIO

O assédio laboral é uma prática que se desenvolve a partir de meios indesejados e subdivide-se em três tipos, sendo estes o assédio sexual, o moral e o psicológico.

2.3.1. O ASSÉDIO SEXUAL

Em Portugal o assédio sexual é considerado como um fenómeno social recente, apesar das questões de *abuso*, maioritariamente contra as mulheres, perdurarem ao longo dos anos (Torres et al, 2016, p.13).

⁵“*A presente lei reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro*” (Diário da República Eletrónico, 2020).

O assédio sexual resulta de experiências indesejadas que colocam em causa a integridade física e moral das vítimas, e traduz-se em comportamentos de *“carácter sexual [que] se manifesta[m] sob a forma física, verbal ou não verbal, com o objetivo de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo”* (artigo 29º do Código do Trabalho). Esta forma de assédio reside essencialmente numa coação sexual do agressor para com a vítima, violando os seus direitos e liberdades individuais legalmente instituídos e colocando-a perante episódios de violência traumáticos não só a nível sexual, mas também psicológico e emocional.

No estudo efetuado por Torres et al (2016) no âmbito do projeto “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho”,⁶ verificou-se que o assédio sexual já foi experimentado por 12,6% dos entrevistados. Além disso, constatou-se que as vítimas de assédio sexual sentem dificuldades em se defenderem dos comportamentos abusivos e não desejados, com conteúdo ofensivo e que violam a sua integridade física ou moral. E mais, sabe-se que este ato é mais praticado por homens (82,4%) do que por mulheres (17,6%) (Torres et al, 2016). Segundo os autores, este fator encontra-se relacionado com as relações de poder no mercado de trabalho e, conseqüentemente, com a maior frequência de homens em posições hierárquicas mais elevadas comparativamente com as mulheres (Torres et al, 2016). No contexto americano, Fitzgerald (1993) refere que o assédio sexual acontece em 1 em cada 2 mulheres, seja na sua vida académica seja profissional, e diz respeito a atos indesejados de entendimento sexual que acontecem de forma continuada e que põem em causa a liberdade da vítima: *“o assédio sexual é cada vez mais compreendido como qualquer comportamento sexual deliberado e repetitivo que não é desejado pelo seu recetor, bem como outros relacionados a comportamentos sexuais que são hostis, ofensivos, ou degradantes”* (Fitzgerald, 1993, p.1070).

As questões de género perduram com a vítima, na maior parte das vezes, do sexo feminino que é exposta a atos humilhantes, realçando assim as desigualdades que se desenvolvem no meio laboral que colocam em causa o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores. De acordo com Dias (2008), a violência contra as mulheres encontra-se sobretudo relacionada com o assédio sexual, sendo as mulheres alvo de maior discriminação no meio laboral. Ao serem as principais afetadas pelo *“trabalho a termo certo e o desemprego”* (Dias, 2008, p.1) são também as mulheres que sofrem de mais dificuldades no mercado de trabalho tendo que se sujeitar, por vezes, a troca de favores sexuais e a humilhações para manter o seu posto de trabalho ou progredir na carreira.

⁶ No estudo efetuado por Torres et al (2016) foram realizadas 1801 entrevistas, sendo que se contou com uma amostra considerada representativa da população de 1243 mulheres e 558 homens com a idade média de 44,1 anos.

Segundo Fitzgerald (1993) a partir da década de 80 o assédio sexual passou a ter uma definição legal, explicada em parte pelas proporções assumidas pelo problema a partir da altura em que a mulher passou a integrar o mundo laboral – sendo o grande alvo deste problema. Torres et al (2016) mencionam o facto da violência sexual no espaço doméstico dos homens para com as suas empregadas terem sido “deslocalizadas” para o âmbito profissional, nomeadamente por parte das chefias do sexo masculino que tendem a afirmar o seu poder através de práticas abusivas. A forma como este fenómeno é encarado até aos dias de hoje revela-se preocupante, uma vez que existe ainda dificuldade de reconhecimento do assédio sexual enquanto prática indesejada e punida por lei (Torres et al, 2016). DeWine (1987), ao analisar os resultados da pesquisa elaborada por Barbara A. Gutek (1985) no seu artigo “Sex and the Workplace”, conclui que muitos dos homens levam a crer que os seus comportamentos de carácter sexual no trabalho, que envolvem “comentários insultuosos, olhares ou gestos complementares, (...), toque não sexual, socialização esperada e atividade sexual esperada” não passam de “brincadeiras” (DeWine, 1987, p.293). Por sua vez, as mulheres são as suas maiores vítimas e isto reflete-se nas mesmas através de um maior descontentamento com o trabalho (DeWine, 1987).

Paranhos (2017) tem em conta os estudos de MacKinnon (1979), a primeira a analisar os casos de “Sexual Harrassment of Working Women”, em que o assédio sexual aparece enquanto forma de desigualdade de género no mercado de trabalho. Com base nas ideias de MacKinnon - que divide o assédio sexual em duas formas - Paranhos (2017) analisa a primeira forma, ou seja, o assédio *quid pro quo*⁷ enquanto resultado de organização hierárquica cujo poder se encontra, maioritariamente, no sexo masculino, que recorre a uma “*solicitação de troca de favores e em que está implícita a ameaça de retaliação, apenas o superior hierárquico estaria em condições de fazê-lo*” (Paranhos, 2017, p.63). Já na segunda forma, o assédio é encarado como condição corrente no trabalho, visto que integra o quotidiano laboral através de persistentes “*olhares, comentários ou piadas inapropriadas, o ambiente de trabalho torna-se insuportável*” (Paranhos, 2017, p.23). É nesta última forma de assédio que se encontra mais subjacente a atenção constante do assediador para com a vítima, assim como se tornam frequentes, por parte daquele, a discriminação e a intimidação sexual. As relações de género e de poder no mercado de trabalho limitam a progressão profissional das mulheres, considerando a posição de inferioridade destas em relação à superioridade do sexo oposto. O sexismo continua a ser um assunto de discussão no âmbito laboral, uma vez que permanecem as condutas inapropriadas, ofensivas e inconvenientes,

⁷ Nesta forma de assédio, a vítima é sujeita a chantagens, tendo em conta o seu estatuto inferior (Farley, 1978) e, caso esta recuse executar favores sexuais, poderá estar sujeita a despromoções laborais ou mesmo ao despedimento.

que vão desde a insinuação sexual à transposição e violação daquilo que se considera liberdade e vida privada. Trata-se do “*assédio sexual ambiental ou por intimidação*” (Farley, 1978, p.21).

Farley (1978) refere que são várias as formas de assédio sexual, as que passam pela interação verbal direta, que implicam “*perguntas sobre a vida sexual, insinuações sexuais, pressionar o assediado no sentido de terminar o seu atual relacionamento, pedidos de favores sexuais, contactos físicos de carácter sexual não consentidos pelo assediado*”; e as que remetem para um contacto físico não desejado e pressão verbal direta, ou seja, *abraços e beijos não desejados ou não recíprocos, toques, beliscões e encosto íntimo ou em regiões íntimas, pressão para a obtenção de relações sexuais em troca de benefícios ou ameaças, violência sexual*” (Farley, 1978, p.37).

2.3.2. O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral assume, segundo Torres (2016), uma ótica multidisciplinar e conotações variadas. Nos países de língua inglesa a designação para este tipo de prática é “*mobbing, bullying e harrassment*”, sendo que a mais concreta utilização do termo “*mobbing*” aparece em países como a Dinamarca, a Suécia, a Finlândia, a Alemanha e a Suíça e, particularmente, o termo “*harrassment*” utiliza-se mais frequentemente nos Estados Unidos (Rodrigues, 2009, p.2).

O assédio moral é a forma de assédio que justifica o uso da expressão de «*bullying*» no trabalho, uma vez que tende a estender-se por um longo período de tempo, causando na vítima danos por vezes irreparáveis a nível psicológico. Segundo a APAV (2020) “*o assédio moral é definido como resultado de ataques verbais (de conteúdo ofensivo e/ou humilhante) e/ou atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, com o objetivo de diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação do posto de trabalho (p. ex.: o isolamento social, a perseguição profissional, a intimidação e a humilhação pessoal)*” (APAV, 2020, p.1). O assédio moral pode constituir um risco para o emprego do trabalhador, na medida em que existe, muitas vezes, uma persistência do agressor de modo a reduzir “*a vontade da vítima, vexá-la, constrangê-la e, por último, aniquilá-la psicologicamente*” (Anália Torres et al, 2016, p.54). A violência ocorrida em termos psicológicos tem um grande impacto neste tipo de assédio, podendo resultar em consequências progressivamente mais prejudiciais no trabalhador, sem que este tenha uma perceção imediata de que está a ser vitimado ou de que constitui uma ameaça para outro(s) indivíduo(s) no local de trabalho.

O assédio moral assume outras formas, enquanto «*mobbing*», «*ganging up on someone*» or *phychic terror* (Leymann, 1990, p.119). A intenção do agressor, nesta forma de assédio, é deliberadamente estigmatizar a vítima através de ações que coloquem em causa a sua reputação e a sua imagem no contexto de trabalho, para que ela não tenha como reagir. Neste sentido, as

ações de assédio moral reiteradas transtornam a vítima, levando-a a isolar-se dos seus colegas de profissão, proporcionando gradualmente a sua difamação e exclusão da sua atual profissão e de outras oportunidades de emprego que possam surgir (Leymann, 1990).

O assédio moral surge, normalmente, de forma subtil, e toma grandes proporções nomeadamente a nível psicológico, desestabilizando, degradando e humilhando a vítima, o que poderá surtir também grandes efeitos na esfera privada do trabalhador. Esta prática no local de trabalho pode surgir por meio da *inveja do poder e da perversidade* (Carvalho, 2017, p.23). É comum neste tipo de assédio alegar a incapacidade da vítima para a execução das tarefas propostas no trabalho e, perante este fator, o agressor, acusá-la intencionalmente de sofrer “*problemas de personalidade*” (Leymann, 1990, p.122) tentando manipular a própria vítima e as pessoas que frequentam este contexto contra ela. Além disso, o autor refere ainda que existe um desconhecimento, em âmbito laboral, das razões de ocorrência da prática de assédio moral, uma vez que as vítimas optam, muitas vezes, por “*longas licenças médicas*” para se ausentarem do trabalho (Leymann, 1990, p.122).

Dentro do assédio moral existem também outras dimensões sobre as quais se debruçou Carvalho (2017), sendo essas a de assédio moral vertical descendente, que ocorre entre a chefia e o trabalhador (cujo grau hierárquico na organização é inferior), e ascendente, em que o assediado é um superior hierárquico; o assédio moral horizontal, que ocorre entre colegas de trabalho com o mesmo estatuto na organização; e o assédio moral misto, que pode partir tanto do colega de trabalho como da chefia, pois não sofre interferências da estrutura organizacional.

Como vimos, o assédio moral resulta também de comportamentos indesejados e discriminantes com o fim de criar um ambiente de trabalho pouco ou nada favorável, para que vítima não tenha capacidade de continuar a realizar as suas tarefas. O assédio moral desenvolve-se através do uso de rumores maliciosos para denegrir a imagem da vítima; do isolamento social; da intimidação; do impedimento de uma pessoa de exercer as suas funções; do abuso psicológico; da remoção da pessoa das suas devidas responsabilidades; da mudança de objetivos de trabalho tornando-os impossíveis de realizar, por exemplo, colocando prazos de trabalho desajustados e inalcançáveis; da passagem de informações erradas ao outro; da utilização de comentários ou piadas ofensivas; da perseguição, espionagem e intromissão na vida privada do outro; da criação de um sentimento de incapacidade na outra pessoa; do menosprezo da sua pessoa ou opinião; do bloqueio do acesso da pessoa a promoções e formações, entre outros atos que coloquem em causa a dignidade do trabalhador.

2.3.3. O ASSÉDIO PSICOLÓGICO

Em relação ao assédio psicológico, segundo Vilas-Boas (2018) este tem assumido contornos mais evidentes do que propriamente os abusos físicos. Segundo este autor, o assédio psicológico é

encarado sob a forma de “*um comportamento persistente, ofensivo, abusivo, intimidatório, malicioso ou insultuoso, abuso de poder ou sanções injustas, que fazem com que o agredido se sinta preocupado, ameaçado, humilhado ou vulnerável, minando a sua autoconfiança e provocando-lhe stress*” (Vilas-Boas, 2018, p.1). Leymann (1990) refere que o assédio psicológico está intrinsecamente relacionado ao assédio moral, sob a forma de terror psicológico. Desta forma, o agressor tem controlo sobre a vítima, utilizando formas de manipulação e difamação que causam progressivamente danos psicológicos à mesma.

Esta forma de assédio é particularmente perturbadora, na medida em que possui mais alvos e se diversifica, abrangendo conotações variadas. Segundo Vilas-Boas (2018), neste tipo de assédio importa entender também a posição das testemunhas, isto é, da família, amigos e entidades empregadoras, assim como perceber a forma como estas avaliam a agressão psicológica. Ainda assim, uma vez que este tipo de assédio acontece no local de trabalho, as entidades empregadoras poderão sofrer consequências negativas associadas à diminuição da motivação dos trabalhadores, da produtividade, das formas de criatividade e inovação e nas oportunidades de negócio (Vilas-Boas, 2018). Também estarão associados a fatores como o aumento dos custos com acidentes de trabalho e despesas médicas, jurídicas e seguros dos trabalhadores que são ameaçados / vitimizados. Quanto à vítima, esta poderá sofrer de dificuldade de concentração, perda do emprego, perturbações psicológicas associadas a depressões constantes e perda de memória, assim como dificuldades em se reestabelecer em termos familiares e socioeconómicos. A sociedade em geral poderá também ter um maior encargo através de custos com medicamentos e baixas médicas, da antecipação das reformas, do aumento dos subsídios de desemprego e da perda de impostos individuais e empresariais (Vilas-Boas, 2018).

Além disso, quando se verifica a ocorrência de assédio psicológico no local de trabalho, este tende a assumir uma lógica de repetição, atingindo um ou mais indivíduos sobre a presença de testemunhas, “*visto que um incidente isolado pode ser uma afronta à dignidade do trabalho, mas não é considerado assédio psicológico*” (Vilas-Boas, 2018, p.1). Tal como o assédio moral, o assédio psicológico envolve ações que podem ser concretizadas sob a forma de: desprezo; humilhação; insinuações; rumores e comentários impróprios, gritos, isolamento, agressões, exposição íntima do trabalhador perante os colegas, irrelevância face à sua produtividade ou resultados obtidos, atribuição de funções desmotivantes e abaixo das suas qualificações, ignorância face aos pedidos não lhe dirigindo a palavra, ridicularização constante face às suas características fisiológicas e exclusão do trabalhador de atividades informais de grupo (Carvalho, 2020). Porém, mesmo que contenham com conteúdo semelhante relativamente as suas práticas o assédio psicológico distancia-se do assédio moral, uma vez que este último para além de afetar mentalmente a vítima também pode ser manifestado através da violência física.

1.1. CONSEQUÊNCIAS PARA O AMBIENTE DE TRABALHO E PARA AS PESSOAS

As vítimas do assédio laboral muitas vezes assumem uma posição de medo e insegurança no local de trabalho, tornando aceitáveis situações em que ocorrem agressões físicas, psicológicas, verbais e não verbais que atentam contra a sua liberdade e integridade enquanto sujeitos (Cunha, 2017). Consoante o que foi mencionado pela Occupational Safety and Health Administration (OSHA, 2002), o fenómeno de assédio, também conhecido como *bullying* laboral, tanto pode acontecer dentro como fora do local de trabalho, e constitui uma preocupação constante de milhões de trabalhadores. Existe a possibilidade de este ocorrer em conferências, encontros laborais, outros eventos relacionados com o trabalho, em casa de clientes ou mesmo num local distante do contexto de trabalho (Canadian Centre for Occupational Health & Safety, 2021). Porém, segundo a OSHA, existem trabalhadores que estão mais vulneráveis a ameaças e humilhações no local de trabalho, isto é, os que correm mais riscos de sofrer de assédio ou *bullying* laboral. Segundo a OSHA (2002) isto justifica-se por serem profissões que exigem um maior nível de contacto interpessoal com o público, que podem ser: “*assistentes sociais ou profissionais de saúde, tais como enfermeiros, avaliadores psiquiátricos, os oficiais de liberdade condicional, os que trabalham para a comunidade, como empregados de serviços de gás ou água, instaladores de telefones ou de televisão por Cabo, carteiros, revendedores e taxistas*” (OSHA, 2002, p.1). Exemplificando, no exercício da sua profissão, diga-se que os assistentes sociais se encontram em constante contacto direto com as pessoas, o que torna este grupo profissional vulnerável a situações de discriminação, abuso verbal e humilhação dentro e fora do local de trabalho. Segundo Vázquez Aguado et al (2011) espera-se que enquanto futuros profissionais de Serviço Social, os estudantes desenvolvam competências de trabalho autónomo e resolução de problemas, além de que para facilitar a sua incorporação no mercado de trabalho os mesmos devam procurar interagir e relacionar-se da melhor forma no meio profissional.

De acordo com Carvalho (2017) no meio profissional, tanto o agressor como a vítima não demonstram perfis típicos que os caracterizem. O agressor tende a sentir-se incomodado ou ameaçado pela vítima que, normalmente, demonstra mais aptidões e executa as tarefas com maior competência e eficiência: “*a vítima, amiúde inocente, de elevada honestidade e ética, altruísta, dedicada ao trabalho e à empresa, não consegue ver (de imediato) as intenções maléficas, pela capacidade que este evidencia de manipulação permanente*” (Carvalho, 2017, p.32).

Ao verificar que a vítima é um agente socialmente bem integrado, o agressor procura formas de a prejudicar. Deixando-se levar pela ambição e poder que possui no meio profissional, o agressor instiga conflitos muitas vezes desnecessários e violentos nas relações de trabalho que dificultam o trabalho da vítima, colocando-a numa posição de vulnerabilidade (Oliveira e Nunes, 2008). Os

comportamentos assediadores minimizam as vítimas, tendo em conta a falta de controlo que têm sobre a situação. Este tipo de experiência social e individual pode levar a vítima a adotar comportamentos autodestrutivos, passando por fases de desânimo, abandono, isolamento social e por uma diminuição do desempenho e motivação para com o trabalho e a vida em geral. Tendo em conta que se trata de um problema de Saúde Pública, o assédio pode desencadear outros sintomas que afetam diretamente a saúde e bem-estar, isto é, dores de cabeça, cansaço, distúrbios alimentares e náuseas (Dias, 2008).

As consequências desses atos podem conduzir a vítima ao desconforto e falta de motivação no trabalho, e não só, até ao ponto de se sentir de tal forma desgastada e constrangida que acaba por ser “*expulsa da vida profissional*” (Leymann, 1990, p.120).

1.2. A NOÇÃO DE REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

Neste estudo, pretende-se compreender as representações sociais que os jovens têm acerca do assédio laboral. Tendo em conta a necessidade de fazer face a este problema, torna-se fundamental saber o que pensam os jovens sobre cada uma das dimensões do assédio laboral – moral, psicológico e sexual.

Com vista a clarificar o conceito de representações sociais são vários os autores que consideram a sua complexidade e trabalham as suas diversas dimensões.

Bourdieu (1987) assume uma postura dupla simultaneamente entre o estruturalista e o construtivista. Por um lado, refere a existência de estruturas sociais que “atuam” objetivamente de modo a orientar ou a coagir as ações e as representações dos sujeitos, isto é, comandam as formas de pensar e agir do sujeito independentemente da sua vontade ou da consciência que tenha sobre a existência dessas estruturas. Às estruturas objetivas o autor denomina-as de campos de relações sociais, instituições ou grupos. Por outro lado, o autor vê a realidade social como uma construção mental, tendo em conta a existência de esquemas de perceção, pensamento e ação construídos pela experiência de cada agente social, os quais designa por habitus (Bourdieu, 1987, p.22). Tendo em consideração a interpretação das ideias desenvolvidas pelo autor, pode-se considerar a construção das representações sociais através das duas perspetivas. Por um lado, elas existem enquanto estruturas culturais partilhadas numa sociedade ou num contexto social determinado, e por outro lado existem enquanto formas que assumem em cada pessoa as suas visões do mundo, ou de aspetos particulares desse mundo, e o modo como o concebem.

Numa tentativa de construir conhecimento sociológico, outro autor que concorda com esta visão dual que envolve o conceito de representações é Chartier. Chartier (1991) analisa o sistema de representações de duas formas: i) uma primeira em que a mesma é estrategicamente imposta por uma hierarquização em função do estatuto social, levando à formação de identidades sociais e

culturais de grupo através da nomeação e definição, de aceitação ou de resistência, que cada comunidade produz de si mesma, não abordando explicitamente o conhecimento dos agentes sociais da existência desse sistema social hierarquizado; ii) uma segunda em que a construção de representações é atribuída por cada grupo social fazendo reconhecer a sua existência a partir de uma demonstração de unidade (Chartier, 1991, p.183), funcionando como fronteira social cultural entre o que nos separa uns dos outros, englobando nesse molde as experiências pessoais e comuns.

De acordo com Junqueira (2005) Durkheim utilizou o conceito de representações sociais separando as representações individuais das coletivas, num esforço de construção do objeto de estudo da Sociologia. As representações vão adquirindo, progressivamente, expressão com o desenvolver das dimensões culturais e simbólicas. Tendo em conta a sua dimensão categorial e cognitiva, as representações não podem ser dissociadas da realidade social. Segundo Vala e Paula Castro (2013) ao utilizar o conceito de representações coletivas, Durkheim fala de uma realidade independente das vontades do sujeito, que molda a forma como a sociedade se organiza sem que os agentes sociais se questionem de certos aspetos que já são regulares/quotidianos e culturais (Vala e Paula Castro, 2013). Moscovici acrescenta a ideia de representações em construção ((Moscovici, 1984, citado por Vala e Paula Castro et al, 2013, p.582) ao conceito de representações coletivas de Durkheim, por considerar as suas explicações insuficientes. Vala e Paula Castro (2013) analisam as representações em construção de Moscovici enquanto conhecimentos permanentes do senso comum, mas também têm em conta os processos de evolução e mudança social que são constantes e diversos. Além disso, os referidos autores têm em consideração a forma como as dinâmicas sociais são divulgadas pelos meios de comunicação, implicando um processo de adaptação constante dos discursos do quotidiano que influenciam, por sua vez, o desenvolvimento das representações sociais: *“o conceito de representação social vai ser, assim, um instrumento para analisar como se modifica o senso comum ao ser alimentado por inovações científicas (...) mas também por outros sistemas sociais; e analisar como tudo isto ocorre por meio da comunicação”* (Vala e Paula Castro, 2013, p.582).

No capítulo “Valores e Representações” Almeida e outros referem que *“as representações são todo o tipo de avaliações cognitivas, de saberes, também estruturados, que se referem a realidades, processos e situações”* (Almeida et al, 1994, p.177). De acordo com esses autores, as representações e valores sociais podem ser analisadas de duas maneiras, a *“nível social”* - em que dominam as dimensões culturais que estruturam e organizam a forma como pensamos e agimos - e a nível *“grupale e individual”* Almeida et al (1994, p.177) – onde existem sistemas de disposições que organizam as nossas ações enquanto sujeitos e que têm em conta para determinados atos as nossas experiências passadas, que justificam a forma como nos comportamos. Da definição do autor, pode-se retirar a ideia de que na sociedade onde vivemos somos levados constantemente a interpretar e a avaliar através da atribuição de significados todos os processos sociais,

económicos, políticos, entre outros (Almeida et al, 1994). Tal como Vala e Paula Castro (2013), o autor também refere que as representações não são estáticas, pois com o evoluir da sociedade e dos meios de comunicação as dimensões simbólicas têm de ser constantemente refletidas, uma vez que se está perante um grande fluxo de informação que circula na sociedade. O ser humano, deve ser capaz de produzir pensamentos e escolhas também com maior rapidez (Almeida et al, 1994).

No artigo de Denise Jodelet (2001) “Representações sociais: um mundo em expansão”, a autora refere que as representações sociais são fenómenos complexos e mutáveis que implicam a existência de algum consenso por parte de grupos sociais com os quais nos identificamos. Desenvolvem-se a partir da maneira como vemos o mundo e orientam a forma como classificamos os diferentes aspetos da vida social. Em “Classificações Sociais” de Costa (1998), percebe-se que tal como as classificações sociais, as representações constituem padrões culturais (mas também, ideológicos e afetivos) socialmente partilhados. Podemos dizer que as classificações são uma das expressões das representações, levando os sujeitos a classificar com “*fins sociais: cognitivos, organizativos, comunicacionais*” (Costa, 1998, p.65). Em outros estudos, as representações são abordadas sob a forma de sistemas de interpretação, que orientam as ações sociais através de elementos informativos, cognitivos, ideológicos, normativos, crenças, valores, atitudes, opiniões, imagens (Jodelet, 2001, p.5), associando-se a formas de expressão individual do saber comum de um contexto social específico.

O estudo das representações sociais dos jovens acerca do assédio no local de trabalho nas suas diferentes dimensões implica que haja, por parte desses, um saber comum sobre esta problemática. Assim, o conhecimento das práticas de violência a nível laboral, adquiridas ou visualizadas em contextos organizacionais concretos trará, decerto, uma mais-valia a esta investigação.

1.3. COMO SE PODE PREVENIR

Perante a ocorrência de assédio no meio laboral, as vítimas sofrem ameaças e comportamentos indesejados e humilhantes que, na maior parte das vezes, são invisíveis (Carvalho, 2017). Essas práticas colocam em causa as políticas de proteção laboral, cuja falta de controlo em relação aos comportamentos inapropriados e violentos leva a que não sejam devidamente investigados e punidos (OSHA, 2002). Considerando que os trabalhadores são os maiores alvos do assédio em contexto laboral, a organização OSHA refere que as medidas de precaução por parte do trabalhador devem passar por informar prontamente a chefia de alguma situação que ponha em causa a sua segurança. Estando perante a situação de assédio, segundo Neves (2020) as vítimas podem proceder à apresentação de queixa junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). Em segundo lugar, para obter maiores benefícios a nível da prevenção de acidentes de

trabalho, é responsabilidade das entidades empregadoras deixar devidamente nítido quais os direitos e deveres do trabalhador (OSHA, 2002). Denota-se que, quanto à proteção dos trabalhadores, as empresas, em vez de praticarem uma política anti violência, isto é, uma *política de tolerância zero* (OSHA, 2002) que zela pelo bem-estar e qualidade de vida no local de trabalho, consentem, sistematicamente, a persistência desses abusos. Einarsen et al (2011) debruçam-se sobre a incapacidade do sistema organizacional das empresas para lidar com a magnitude do problema e as suas consequências. Sabe-se que as vítimas de assédio laboral se encontram em constante situação de vulnerabilidade, uma vez que temem perder o seu emprego ao denunciarem as suas entidades patronais ou as chefias. Em alguns dos casos, essas mesmas vítimas optam pelo desemprego, o que as coloca novamente numa situação desvantajosa.

Destarte, a intervenção de uma entidade empregadora com boas práticas, cooperando com os meios legais para atenuar este tipo de situações e combater aquilo que coloca em risco a permanência do trabalhador na organização (Cunha, 2017) é fundamental. De acordo com a CITE é necessária:

“Uma política de luta contra o assédio que assegure a gestão de conflitos e a formação das chefias; a reformulação do ambiente de trabalho; e a previsão de um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio (por exemplo, criação de polos de aconselhamento, linhas verdes e definição formal de procedimentos de denúncia)” (CITE, s.d.).

Ao promover boas condições de trabalho, tendo em atenção as relações de trabalho dos seus empregados no contexto organizacional, a entidade empregadora pode contribuir para que o assédio laboral não tome proporções drásticas, pois a relação existente entre a vítima e o seu agressor pode ser devidamente controlada.

1.4. QUAL A RELAÇÃO ENTRE A COMPREENSÃO DO FENÓMENO E A SUA PREVENÇÃO

Para que estejam cientes da necessidade de combater o assédio laboral, os jovens estudantes de Serviço Social devem, primeiramente, perceber do que se trata para, posteriormente, poderem diagnosticar ou mesmo intervir para prevenir essas possíveis situações. Visto que o Serviço Social é uma profissão, sobretudo, representada pelas mulheres – que são as principais vítimas de assédio no local de trabalho (Pinto et al, 2015) - existe a necessidade de compreender o que sabem e o que pensam os estudantes de Serviço Social sobre este problema social.

Ao frequentar uma formação superior, neste caso em Serviço Social, os jovens encontram-se ainda em fase de transição para a vida adulta. Logo, são aqueles que estão mais próximos de entrar no mercado de trabalho. Segundo Carvalho (2017) o meio laboral envolve uma competição bastante elevada com a qual esses jovens terão de lidar. Quanto mais conhecimento dispuserem

das condições de proteção laboral, melhor conseguirão enfrentar estas questões, pois nenhum trabalhador está imune a sofrer de ameaças e agressões verbais ou físicas no local de trabalho ou mesmo fora dele (OSHA, 2002).

Segundo Monteiro, S., Tavares, J., & Pereira, A. (2009), o período de transição para a idade adulta ocorre entre os 18 e os 25 anos, e implica uma *exploração de possibilidades* (Monteiro, S., Tavares, J., & Pereira, A., 2009, p.131) direcionadas, nomeadamente, para a vida profissional e afetiva. O período de experimentação e desenvolvimento associado à passagem para a vida adulta, proporciona acréscimos de conhecimento que derivam essencialmente da consciencialização do desempenho de papéis, sobretudo, no meio laboral, e do assegurar dos seus direitos enquanto agentes sociais (Filardo, 2010). A autora menciona ainda que a transição para a idade adulta engloba quatro momentos cruciais, sendo esses o de *saída do sistema educativo, ingresso no mercado de trabalho, estabelecimento de domicílio diferente ao de origem e início da vida reprodutiva (filhos)* (Filardo, 2010, p.14). No segundo momento, os jovens deverão estar conscientes de que as condições de trabalho nem sempre serão favoráveis. Pelo contrário, os jovens, ao ingressarem no mercado de trabalho deverão estar cientes dos seus direitos e desenvolver relações de trabalho favoráveis, para evitar que aconteçam situações de assédio laboral (Vázquez Aguado, 2011).

CAPÍTULO 2

3. METODOLOGIA

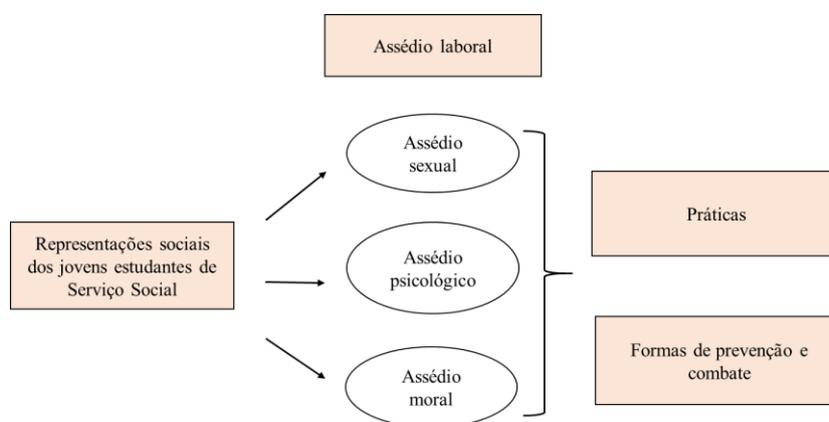
3.1. REFLEXÃO E JUSTIFICAÇÃO METODOLÓGICA

O presente trabalho de investigação pretende dar a conhecer as representações sociais dos jovens estudantes de Serviço Social acerca do assédio laboral, sendo este o seu objetivo mais amplo.

Para complementar esta investigação foram formuladas as seguintes perguntas de investigação: será que esses jovens sabem o que é o assédio laboral? Conhecem as suas diversas formas - assédio moral, psicológico e sexual? Como futuros assistentes sociais, o que fariam para fazer face a este problema? Quais as estratégias que considerariam implementar nas organizações para enfrentar o assédio laboral? Será que sabem como reagir caso sejam vítimas ou testemunhas de assédio laboral?

Como forma de compreender melhor o racional da presente tese, desenvolveu-se um modelo analítico no qual se podem verificar as principais relações entre os conceitos e as suas dimensões.

Figura 1: Modelo Analítico



Tendo em consideração que se pretende uma abordagem mais ampla que permita aos jovens expressarem livremente o que conhecem ou julgam conhecer acerca do assédio laboral, a abordagem qualitativa é a mais adequada.

Visto que esta investigação partiu de interesse pessoal, o procedimento indutivo de carácter exploratório será o mais indicado para estudar este fenómeno.

Para atingir os objetivos desta investigação, torna-se necessário abordar em profundidade as perceções dos estudantes de Serviço Social sobre o problema do assédio laboral através da entrevista semi-diretiva. Neste contexto, espera-se que o entrevistado desenvolva o seu pensamento aprofundando sobre pontos não previamente referidos pelo entrevistador no sentido

dos objetivos da investigação (Albarello et al, 1995). Segundo os autores, com a utilização deste método pretende-se obter dados ainda inexistentes sobre o problema em causa, com o auxílio de perguntas previamente estipuladas presentes num guião de entrevista (Albarello et al, 1995).

3.2. MÉTODO DE PESQUISA: A ENTREVISTA

A entrevista revela-se o método de recolha de informação mais adequado para a realização deste estudo. É através deste método que o entrevistador consegue desenvolver uma maior interação social com o entrevistado.

A entrevista, enquanto estratégia de pesquisa qualitativa, permite a recolha de dados em profundidade, analisando de forma mais pormenorizada “*os significados, conceitos, definições, características, metáforas, símbolos e descrições das coisas*” (Lune, e Berg 2012:3). De acordo com esses autores, os estudos qualitativos não são lineares (Lune e Berg, 2012) e a subjetividade assente nas interpretações feitas pelo entrevistador pode colocar em causa o rigor na análise (Esteves e José Azevedo, 1998), embora a distância crítica e o controlo pela teoria permitam minimizar este perigo.

A utilização da entrevista semi-diretiva pressupõe uma maior liberdade do entrevistado para se expressar, pelo que cabe ao entrevistador direcioná-lo para os objetivos pretendidos (Duarte, 2004)

Relativamente ao guião de entrevista, este foi construído com base em treze questões de “Caracterização sociodemográfica”, cinco tópicos resultantes da revisão de literatura, relativos a “Representações sociais do assédio laboral”, três tópicos para a dimensão do “Assédio sexual” e “Assédio moral” e dois tópicos para o “Assédio Psicológico”, sendo que cada tópico dá origem às respetivas questões.

3.3. AMOSTRA

Em termos estatísticos não se espera que este estudo seja representativo, uma vez que as entrevistas não serão realizadas junto de uma amostra representativa do universo dos jovens estudantes de Serviço Social (Albarello et al, 1995). Pretende-se, com isso garantir que se inclui nos entrevistados a diversidade das condições quanto às variáveis sexo, idade e condição perante o trabalho.

Inicialmente o trabalho de campo foi realizado a partir de um núcleo de dois estudantes que se foi alargando em bola de neve, o que permitiu chegar aos participantes com as características pretendidas para o estudo, até se verificar que a informação tinha chegado à saturação (Vinuto, 2014).

3.4. PROCESSO DE RECOLHA DE DADOS

O processo de recolha de dados consistiu primeiramente em agendar as entrevistas junto dos indivíduos que consentiram em participar voluntariamente no estudo por e-mail ou por telefone. Realizaram-se, em sequência, os agendamentos das entrevistas através da plataforma ZOOM entre os dias 9 de abril e 20 de maio, consoante a disponibilidade dos entrevistados e, após a autorização dos mesmos, procedeu-se a gravação dos áudios. Durante a gravação das entrevistas ocorreram algumas interferências e dificuldades de comunicação por motivos mencionados por alguns entrevistados, que pediram autorização para parar por instantes a gravação, e por falhas na internet.

Visto que as entrevistas foram efetuadas *online*, estipulou-se para a realização de cada entrevista o tempo máximo de 40 minutos. Durante o período mencionado, procurou-se estabelecer um ambiente informal em que os entrevistados tivessem liberdade para se expressarem em cada um dos (sub)tópicos do guião de entrevista, dando espaço para a sinceridade nas respostas e para a escuta ativa.

CAPÍTULO 3

4. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Neste capítulo procede-se à apresentação dos dados recolhidos durante as entrevistas com o intuito de melhor compreender as representações que os jovens têm acerca do assédio laboral, tendo em conta os objetivos de investigação.

4.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Relativamente à amostra deste estudo, foram entrevistados maioritariamente indivíduos do sexo feminino, sendo esta constituída por 9 mulheres e 1 homem.

Quanto às idades dos entrevistados, essas variaram entre os 18 e os 24 anos, sendo que havia 1 entrevistado com 18, 1 com 21, 1 com 22, 4 com 23 e 3 com 24 anos.

No que respeita à formação, averiguou-se no início de cada entrevista se os entrevistados possuíam formação superior na área do Serviço Social, o que foi confirmado. Ainda relativamente à formação, 6 dos entrevistados indicaram que não pretendiam dar continuidade aos seus estudos e nenhum dos entrevistados teve acesso à formação em Serviço Social durante o ensino secundário. Verificou-se também que são 3 os entrevistados que possuem uma formação complementar ao Serviço Social.

Quanto à experiência profissional, sabe-se que dos 10 entrevistados 8 têm experiência no mercado de trabalho e, atualmente, 4 encontram-se a exercer funções. Relativamente às razões de escolha

das profissões, essas oscilaram entre a necessidade de trabalhar, a realização de *part-times* durante o verão e no tempo de espera para ingressar no mestrado, a facilidade de acesso à organização, o ingresso na organização após a realização de estágio profissional, o auxílio aos familiares, a receção de um convite para trabalhar após a conclusão da formação e a prestação de ajuda na defesa dos direitos dos mais necessitados (tabela 1, anexo B).

4.2. APRESENTAÇÃO DOS CÓDIGOS E SUBCÓDIGOS

Para este estudo foram criados os códigos “Representações sociais do assédio laboral”, “Assédio sexual no trabalho”, “Assédio moral no trabalho” e “Assédio psicológico no trabalho”. Através da Matriz de Códigos (tabela 2, anexo C), podemos perceber que para o primeiro código foram criados 5 subcódigos, “O que é o assédio laboral”, “Elaboração de estudos/pesquisas (contexto académico)”, “Vítima ou Testemunha (contexto profissional)”, “Formas de atuação do Serviço Social sobre o Assédio laboral” e “Consequências do assédio laboral”. Para o segundo código foram criados 3 subcódigos: “Tentativa de obtenção de favores em troca de benefícios”, “Hierarquia de poder nas relações de género” e “Comportamentos sexuais discriminatórios”. No terceiro código criou-se também 3 subcódigos: “Humilhação e ofensa constante”, “Perseguição profissional” e “Afastamento progressivo da vida profissional”. Para o quarto código foram criados 2 subcódigos: “Causas e consequências do assédio psicológico” e “Perturbações psicológicas (por parte da vítima)”.

Podemos observar através da tabela 2 que o código “Assédio sexual no trabalho” e os subcódigos “O que é o assédio laboral”, “Formas de atuação do Serviço Social sobre o Assédio laboral” e “Humilhação e ofensa constante”, foram os que tiveram mais argumentos por parte dos entrevistados.

4.3. REPRESENTAÇÕES SOBRE O ASSÉDIO LABORAL

A partir da análise das representações sobre o que é o assédio laboral, observou-se que a grande maioria dos entrevistados se revelaram ligeiramente consciencializados em relação ao tema. Grande parte dos entrevistados soube identificar o assédio enquanto um comportamento que provoca desconforto na vítima, que interfere com os limites do seu espaço pessoal e que pode acontecer com pessoas que frequentam o mesmo local de trabalho seja com colegas, seja com superiores ou funcionários de outros departamentos.

“Assédio, assim no geral, acho que é quando alguém te faz sentir desconfortável no teu espaço pessoal, em qualquer campo e quando a pessoa continua a forçar” (E6, 18 anos).

Para além desses fatores, apenas uma entrevistada referiu que o assédio laboral envolve a manipulação e implica exercer influência sobre o outro.

Ainda acerca deste código, metade dos entrevistados mencionaram a existência de vários tipos de assédio, sendo que o psicológico e o sexual foram referidos por 3 entrevistados enquanto o moral/verbal foi mencionado por 2 entrevistados. Quanto aos atos referentes a esses tipos de assédio, os entrevistados mencionaram os comentários e abusos a nível corporal e verbal, assim como as atitudes, olhares, palavras desagradáveis, exclusão da vítima e os impactos desses mesmos atos na autoestima da vítima.

“Então, eu acho que o assédio laboral é qualquer coisa que deixe a outra pessoa desconfortável, ou seja, um contacto, uma exigência, um olhar, um e-mail, uma palavra, qualquer coisa” (E9, 23 anos).

Em relação a vitimização, é maior o número de entrevistados que apontam para o género feminino como sendo a principal vítima de assédio, nomeadamente em termos sexuais. Este fator constata-se pelo facto de a violência sexual praticada a nível laboral incidir numa desigualdade entre os géneros (Paranhos, 2017), em que o género feminino é o mais prejudicado.

"É assim, geralmente são as mulheres a verdade é essa. Não querendo também escolher o sexo feminino como o mais frágil, não é nada disso porque os homens também têm problemas desses. Mas, normalmente o que acontece mais é nas mulheres porque as mulheres podem ter outro tipo de roupas que os homens não têm e isso leva a que os homens tenham mais facilidade em assediar as mulheres desta forma" (E3, 23 anos).

A maioria dos entrevistados refere que o objetivo do agressor ao praticar o assédio laboral consistiria em realizar os seus desejos pessoais e ao aproveitar-se da vítima poderia beneficiar com este tipo de comportamentos intimidativos.

No que diz respeito a quem recorreriam caso fossem vítimas de assédio, a maior parte dos entrevistados referiram que, em primeira instância, estabeleceriam contacto com os seus superiores/chefes para expor a situação, sendo esta considerada uma das formas de prevenção contra o assédio laboral pela OSHA (2002). A apresentação de queixa formal fora da entidade empregadora, foi mencionado por uma minoria de entrevistados enquanto último recurso.

Ainda assim, são poucos os entrevistados que acreditam que ainda existe dificuldade por parte das vítimas em denunciar um caso de assédio laboral.

“Só mesmo numa situação extrema é que se calhar a pessoa vai fazer queixa ou vai denunciar, porque muitas vezes depois há...há muito...há perca de trabalho não é...há ali muitas coisas que envolvem e se calhar até nem é denunciado” (E1, 24 anos).

Como forma de entender a familiarização dos entrevistados com o problema do assédio laboral no contexto académico, verificou-se que nenhum dos entrevistados efetuou pesquisas/estudos ou teve curiosidade em se informar mais acerca desta problemática. Apenas uma escassa minoria alega a discussão do assunto em meio académico.

“Não, eu já tive uma formação (...) uma palestra sobre o assédio laboral, mas nada muito aprofundado” (E7, 24 anos).

Mais adiante, procurou-se saber o conhecimento dos entrevistados acerca de entidades que tratassem das questões de igualdade e não discriminação de género no trabalho ou que prestassem apoio à vítima. Neste âmbito, foram poucos os entrevistados que referiram a APAV, sendo que houve um caso único de uma entrevistada que se revelou mais conhecedora de entidades que trabalhassem a questão do assédio laboral.

“Tenho...conheço a APAV a qual já fiz...já participei num projeto e sei que trabalha nesta vertente, falei da CITE, da ACT, não me recordo assim no momento de outra associação (...)” (E2, 22 anos).

Considerando as experiências dos 8 entrevistados que tiveram oportunidade de enfrentar o mercado profissional, nenhum deles considera ter sido vítima de assédio em contexto profissional. Todavia, a entrevistada 1 já foi insultada pelos clientes por via telefónica; a entrevistada 4 afirma ter sentido desconforto face aos comentários de um cliente sobre a sua forma física; e a entrevistada 10 sentiu-se incomodada por um colega de trabalho ter tido comportamentos inapropriados no local de trabalho. Pode-se considerar que essas situações levam a fortes indícios de indignidade no trabalho, porém, visto que a reiteração desses comportamentos não se sucedeu, segundo Fitzgerald (1993) não se considera que os entrevistados, nas suas experiências profissionais, foram vítimas de assédio laboral.

Em relação a terem sido testemunha de assédio laboral, a maioria dos entrevistados disse que nunca testemunharam. No entanto, houve um caso em que se testemunhou faltas de respeito e ofensa para com a supervisora e outro caso em que houve uma situação de humilhação de uma superiora para com uma funcionária.

“Sim, posso dizer que sim. Acho que não foi a maneira mais correta de chamar à funcionária a atenção. A pessoa que o fez, fez à frente de todos, tanto técnicos ... e foi assim um bocadinho humilhante” (E7, 24 anos).

Nesta esfera, verificou-se também que todos os entrevistados têm boas relações com os seus colegas de trabalho/chefias, pelo que nunca se sentiram humilhados, ridicularizados ou indignados no seu ambiente de trabalho.

Tendo em consideração a formação dos entrevistados na área do Serviço Social, tentou-se compreender de que forma atuariam os jovens no meio profissional face ao assédio laboral. Grande parte desses jovens considerou que as ações de formação e sensibilização e o uso de dinâmicas em contexto profissional teriam um possível impacto para normalizar e informar as pessoas acerca deste problema.

Com vista a solucionar o assédio em contexto laboral, as estratégias abordadas por grande parte dos entrevistados encontram-se mais voltada para auxiliar as vítimas de assédio, através da ajuda psicológica e acompanhamento constante da vítima. Porém, houve poucos entrevistados a mencionar aspetos como a investigação e o diagnóstico do problema, o contacto com forças externas ou internas à organização, de modo a defender os direitos e a dignidade da vítima, e a criação de uma linha de apoio para ajuda às vítimas.

Se calhar criava-se uma linha de apoio para as pessoas simplesmente ligarem e falarem com outras pessoas. Às vezes é bom falar com desconhecidos que estejam prontos a ouvir e normalizar isso. E se calhar campanhas de sensibilização e dar ouvidos a essas pessoas porque isso é algo que não se ouve (E1, 18 anos).

De seguida, denota-se que poucos dos entrevistados defendem estratégias que levam a uma intervenção tanto com a vítima como com o agressor, sendo a primeira sujeita a um acompanhamento para melhor compreender a sua situação e, posteriormente pretendem recorrer apresentação de queixa para que o agressor sofra as consequências dos seus atos. E, finalmente, houve um caso único a referir estratégias voltadas para uma intervenção com o agressor que envolve confrontar a pessoa e entrar em contacto com a polícia caso a situação o justifique.

Posteriormente, procurou-se saber a forma como os entrevistados, tendo em conta a sua formação, descrevem os indivíduos que se encontram mais passíveis de serem vitimados numa situação de assédio no local de trabalho. Através das respostas obtidas conseguiu-se perceber que metade dos entrevistados afirma que o sexo feminino é o que sofre mais com a questão do assédio laboral, no entanto foram poucos os entrevistados que afirmam que qualquer pessoa pode ser vítima de assédio no trabalho. E mais, com os argumentos de uma minoria de entrevistados conseguiu-se perceber que a vítima pode-se apresentar como uma pessoa introvertida ou extrovertida, porém apresenta tendência para ser psicologicamente débil, com fraca autoestima e que se diminui na presença do agressor. Além disso, são poucos os entrevistados que apresentam argumentos que nos levam a pensar na vítima enquanto pessoa dotada de qualidades e bastante empenhada. Todavia referem que é possível que a mesma possua desejos de subir nos cargos da organização o que pode constituir uma ameaça para o agressor, tal como menciona Carvalho (2017).

“Sim, eu penso que seja assim. Uma pessoa empenhada que queira...que até queira mostrar o trabalho dela e aquilo que ela vale realmente, para muitas pessoas isso pode ser visto como uma ameaça e pode levar ao assédio laboral” (E7, 24 anos).

Relativamente aos entrevistados enquanto profissionais, se se encontrassem uma situação de assédio laboral o seu desempenho seria afetado de forma idêntica. Todos os entrevistados responderam que essa situação traria desconforto e faria baixar a sua produtividade, provocando-lhes alto nível de desconcentração e medo em trabalhar junto ao seu dito agressor. Além disso, foram relativamente poucos os entrevistados que mencionaram nesta pergunta que tomariam medidas no sentido de deixar o emprego caso a situação permanecesse e o impacto psicológico que o assédio laboral teria neles enquanto vítimas.

Neste segmento, o que se verificou é que os entrevistados mencionam que existem consequências do assédio laboral tanto no ambiente de trabalho como a nível da saúde do trabalhador.

No ambiente de trabalho, foram em minoria os entrevistados que referiram a existência de um ambiente de trabalho desagradável com um clima de trabalho decadente. Cunha (2010) refere que este ambiente de trabalho depreciativo e perturbador é característico de uma situação de assédio. Houve ainda, numa pequena minoria, entrevistados a assinalar, perante esta questão, o isolamento da vítima face aos colegas de trabalho com implicações no desenvolvimento de um trabalho em equipa. Outros fatores referidos foram a falta de motivação, o medo, o sentimento de obrigação e a negatividade da vítima ao se dirigir ao local de trabalho.

“Para já um mal-estar, a pessoa chega ali e sente que está ali que tem que exercer a função, mas não se sente confortável em estar ali. É mais uma situação de obrigação e não de prazer pela profissão e pelo trabalho que está a exercer e seria muito na ótica faço o meu trabalho e vou imediatamente para casa (...) E também poderá levar que o trabalhador se isole mais dos colegas e esteja mais fechado do que aberto ao convívio entre colegas” (E8, 23 anos).

Quanto aos impactos na saúde, todos os entrevistados mencionaram a saúde mental da vítima como sendo a mais afetada, sendo que apenas uma pequena parte dos entrevistados referiram a saúde física. Em relação à saúde mental foram apontados por uma minoria dos entrevistados sintomas como o desgaste psicológico, a depressão e a ansiedade. Os restantes entrevistados também mencionaram outros sintomas como a insegurança, os distúrbios alimentares, o Transtorno de Stress Pós-Traumático (PTSD), a baixa-autoestima e a debilidade no bem-estar da pessoa vítima.

4.4. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

No presente código denotou-se um grande conhecimento por parte dos entrevistados acerca do que é o assédio sexual no trabalho, sendo que demonstraram à partida um maior entendimento acerca desta forma de assédio. Através das palavras dos entrevistados, verifica-se que todos os entrevistados ao se expressarem acerca do assédio sexual no local de trabalho, abordam as três vertentes principais que este envolve, isto é, a possibilidade desse tipo de assédio decorrer tanto

a nível físico como verbal, o facto da vítima não desejar e o incómodo/desconforto associado a essa forma de contacto ou aproximação por parte do outro.

Eu acho que tudo começa a nível de palavras e depois vai com o tom de voz e isso tudo e aí passa para o físico (E5, 21 anos).

Ainda neste código, percebeu-se que o assédio sexual para uma minoria dos entrevistados também se pode converter numa espécie de chantagem em que a pessoa pode ser obrigada a executar favores ou a praticar o ato sexual para poder continuar no local de trabalho, tal como refere Farley (1978). Os restantes entrevistados abordam a coação e a intimidação no assédio sexual como uma forma de levar a pessoa a fazer o que ela não deseja, podendo passar mesmo por uma ameaça. Outro ponto que foi importante perceber é a forma como os entrevistados encararam o contacto físico nas relações de trabalho. Durante esta questão percebeu-se que a opinião dos entrevistados não é consensual, pelo contrário é variável. Metade dos entrevistados referiu que para que haja contacto físico é necessário haver um certo grau de proximidade e consentimento do outro. Todavia uma pequena parte dos entrevistados referiram que no local de trabalho não deve existir qualquer contacto entre os trabalhadores.

Pretendeu-se perceber qual seria a reação dos entrevistados se no local de trabalho lhes pedissem para exercer favores sexuais em troca de benefícios laborais.

A opinião dos entrevistados oscilou. Foram metade os entrevistados que disseram que negavam este tipo de troca e os restantes entrevistados dizem que apresentariam queixa desta situação para que não se voltasse a repetir com outras pessoas e no total de entrevistados uma minoria refere que se despediria face a este tipo de situação.

Nesta questão foram poucos os entrevistados a abordar o mérito individual enquanto a principal forma de entrada no local de trabalho, o que leva 2 entrevistados a mencionarem que esses tipos de comportamentos não devem existir no local de trabalho.

“Eu negava, eu quero tudo com o meu valor, com o meu esforço” (E6, 18 anos).

Em relação às hierarquias de poder nas relações de género, uma pequena parte dos entrevistados mencionaram que a predominância do género masculino no local de trabalho principalmente nos cargos de maior poder, estimula a existência de comportamentos sexistas para com o sexo feminino, deixando as mulheres numa posição mais vulnerável.

“Acho que sim, acho que por exemplo se estivermos numa empresa pequena com 10 funcionários, 9 funcionários homens e 1 mulher ter predominância de um género faz fomentar ou faz crescer esse assédio, nas palavras, acho que sim” (E8, 23 anos).

A grande maioria dos entrevistados mencionou que a predominância de um determinado género no local de trabalho é determinante na afluência de comportamentos sexistas nas organizações,

todavia são poucos os que disseram que não e referem como argumentos a questão do mérito e do desempenho da pessoa, mas não do seu género enquanto fator relevante para esta se desenvolver profissionalmente na organização.

Relativamente ao facto da hierarquia de poder que existe nas organizações ser um fator determinante para se ser alvo de assédio, foram em grande maioria os entrevistados que concordaram, referindo que o assédio é praticado por pessoas em cargos superiores e que os comportamentos dos superiores por mais incorretos que sejam não têm as mesmas consequências que as pessoas de cargos inferiores. Os abusos de poder provenientes do topo da hierarquia nas organizações é um aspeto que marca o assédio em contexto de trabalho, que ocorre sobretudo a nível descendente (Torres et al, 2016). Relativamente aos poucos entrevistados que não concordaram, mantiveram como argumentos o facto de o assédio não estar relacionado a uma hierarquia de poder podendo provir de qualquer pessoa dentro da empresa e que o superior hierárquico deve ser visto enquanto um orientador para as pessoas de cargos inferiores no sentido de estas desenvolverem as suas capacidades.

Foram metade os entrevistados que referiram que a melhor forma de proceder enquanto profissionais face à existência de comportamentos sexuais discriminatórios seria a comunicação com o agressor ou com a vítima de modo a esclarecer e apurar os factos. Todavia estão numa pequena minoria os entrevistados que afirmaram que enquanto futuros assistentes sociais tratariam de informar a pessoa vítima sobre os seus direitos e os que fariam denúncia da situação. Houve um caso único que disse não saber como atuar nesta situação.

Tendo em conta as experiências de 8 entrevistados em meio laboral, são a maioria aqueles que garantem que no seu local de trabalho nunca foram efetuadas perguntas invasivas sobre a sua vida íntima, insinuações sexuais ou tentativas de contacto físico não desejados. O mesmo se sucede face as situações de ameaça ou de coação para o término forçado de um relacionamento.

4.5. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Relativamente ao assédio moral, foram muitos os entrevistados a afirmar que este quando ocorrido a nível laboral consiste em diminuir a pessoa, fazendo-a sentir-se inferior. Quanto ao agressor, uma pequena parte dos entrevistados mencionou que este poderia baixar a autoestima da vítima através da ofensa, da humilhação, utilizando comentários desagradáveis que potenciariam a discriminação e a exclusão da pessoa.

“Acho que é entrarmos no lugar do outro como referia há pouco...acho que é no fundo colocá-lo para baixo, fazer comentários, muito por aí diferente do assédio sexual. Acho que é por aí, excluir a pessoa ao ponto de ela começar a pensar “será que eu tenho as mesmas capacidades que os outros?” (E8, 23 anos)

No entanto, notou-se nesta análise que poucos entrevistados abordaram o facto do assédio moral se referir mais propriamente a crença ou religião da pessoa.

Perante uma situação de humilhação e de ofensa, foram em minoria os que referiram que o assédio moral acontece de forma ocasional, sendo que uma pequena parte considerou que este tipo de assédio ocorre de forma frequente no meio laboral e foram menos ainda os que afirmaram que depende do ambiente profissional ou da resposta da vítima ao problema.

Considerando as experiências dos entrevistados, conseguiu-se perceber que nenhum dos mesmos se sentiu alguma vez difamado ou humilhado nas suas vidas profissionais.

No que concerne as consequências de uma perseguição profissional, denota-se que a maioria dos entrevistados considera que esta atua negativamente sobre a produtividade dos trabalhadores, pondo em causa a sua segurança, motivação, confiança e desempenho na organização. Houve ainda uma ínfima parte dos entrevistados que referiu que a perseguição profissional podia-se traduzir numa pressão e sobrecarga sobre o trabalhador, no sentido de dificultar a obtenção de resultados na empresa.

(...) Também ia prejudicar o trabalho da pessoa tendo em conta que estava ali cheia de medo e insegurança. (E4, 23 anos).

Houve também poucos entrevistados a mencionar que nessa situação deixariam o posto de trabalho por se revelar incómodo trabalhar com pessoas que não os fazem sentir bem. O despedimento é uma das maiores condicionantes da exposição da situação de assédio no local de trabalho (Farley, 1978), o que se confirmou através do posicionamento demonstrado pelos entrevistados.

Como futuros assistentes sociais, a maioria dos entrevistados sugere um acompanhamento psicológico da vítima para que esta não se afaste a longo prazo da sua vida profissional, procurando soluções para que esta possa permanecer no seu emprego atual.

“Acho que faria um acompanhamento psicológico, vê se precisa de um acompanhamento psicológico e garantir a segurança dela” (E1, 23 anos).

Pelo contrário, foram poucos os entrevistados que propõem apoiar a vítima no sentido de ela encontrar uma outra oportunidade de emprego em que se sinta mais segura, não evidenciando nas suas palavras qualquer forma de punição ao seu agressor. Assim, aquelas que seriam em teoria as mais valias das competências dos assistentes sociais, a capacidade de lidar com sistemas sociais (incluindo as organizações de trabalho) não aparecem no discurso destes futuros profissionais.

4.6. ASSÉDIO PSICOLÓGICO NO TRABALHO

No que diz respeito ao assédio psicológico, foram em minoria os entrevistados que se referiram a este como se desenvolvendo através de críticas, sendo que desses poucos referiram o facto dos comentários maldosos provocarem efeitos negativos na autoestima da pessoa.

“Assédio psicológico...a perceção que eu tenho é que sejam atos, palavras ou comentários, que sejam insultos que baixam a autoestima da pessoa, por exemplo devido às suas características físicas ou mesmo a nível profissional, dizer que a pessoa não está à altura, criticar sempre o teu trabalho, o que muitas vezes é capaz de levar a pessoa à exaustão” (E2, 22 anos).

Quanto à duração do assédio psicológico, foram em grande maioria os entrevistados que referiam que este ato possui uma longa duração, tendo em conta a persistência do mesmo e o facto da pessoa poder não se aperceber atempadamente da gravidade da situação.

Relativamente às causas do assédio psicológico, foram metade os entrevistados que indicaram o facto do agressor pretender demonstrar a sua superioridade face à vítima no local de trabalho com o propósito de conseguir a sua satisfação pessoal e fazer com que a vítima se sinta desvalorizada.

“Talvez por... novamente a questão de superioridade, as pessoas podem achar “aquele não consegue”, “eu consigo, mas ele não consegue”, talvez por aí. Ou seja, a desvalorização da outra pessoa” (E9, 23 anos).

Em relação às consequências do assédio psicológico para a entidade empregadora, uma minoria dos entrevistados mencionou a existência de um ambiente de trabalho pouco apelativo, com trabalhadores desmotivados, e desses, uma pequeníssima parte dos entrevistados referiram a dificuldade da empresa arranjar novos trabalhadores.

Quanto às perturbações psicológicas por parte da vítima, verifica-se que poucos entrevistados disseram que o bem-estar da vítima numa situação de assédio psicológico estaria em risco. Para além deste fator, foram em minoria os entrevistados que referiram também o facto da vítima se encontrar numa situação depressiva e de desmotivação para com o trabalho. Além disso, foram poucos os entrevistados que mencionaram a questão de haver perturbações psicológicas que conduzam a vítima a desistir da sua vida, levando a cometer atos suicidas.

Neste ponto, procurou-se ainda saber se alguma vez os entrevistados se sentiram com necessidade de se isolarem dos seus colegas de trabalho/chefia ou mesmo da vida profissional, face aos problemas relacionados com o trabalho, sendo que a quase totalidade das respostas foi negativa.

“Não, nunca senti essa necessidade. Claro que nos sentimos cansados e sobrecarregados, mas acho que isso tudo faz parte do dia a dia de uma vida agitada e nunca senti essa necessidade”
(E10, 24 anos).

5. CONCLUSÃO

Da análise desenvolvida nesta dissertação, através de uma abordagem exploratória e aprofundada, de modo a compreender as representações sociais dos jovens estudantes de Serviço Social acerca do assédio laboral, conseguiu-se retirar várias conclusões.

O presente estudo incidiu na análise das representações dos jovens sobre o assédio laboral enquanto um problema social que gera mal-estar no local de trabalho, afetando a igualdade de género, a dignidade do trabalhador, mas não só, pois este vê em risco o seu emprego e o seu bem-estar físico e psicológico perante situações indesejadas. Neste seguimento, procurou-se saber junto de jovens estudantes de Serviço Social que ingressaram ou que brevemente ingressarão no mercado de trabalho os conhecimentos que detêm acerca do assédio ocorrido em contexto de trabalho.

Em geral, no processo exploratório das representações sobre o assédio laboral, percebeu-se que os jovens estudantes da área de Serviço Social têm alguma consciência acerca do que é o assédio, no entanto esta realidade revela-se mais ampla do que aquilo que descrevem. Neste âmbito, a maior parte dos jovens chegaram ao entendimento de que o assédio laboral provoca a degradação do ambiente de trabalho. Perceberam ainda a importância do consentimento na existência de contacto físico, verbal ou não verbal com o outro, como condição de uma favorável integração no local de trabalho. Os entrevistados tiveram em consideração a noção de que qualquer expressão indesejada, desagradável ou de utilização excessiva do poder hierárquico pode causar conflitos regulares no local de trabalho, interferindo negativamente com o progresso da vítima neste mesmo ambiente de trabalho. No entanto, geram-se opiniões discrepantes e estigmatizantes em relação à vítima de assédio laboral que é descrita enquanto um indivíduo psicologicamente frágil e, conseqüentemente, incapaz de se impor perante o seu agressor. Através da análise teórica dá-se conta de que a vítima possui competências de trabalho e relacionais subestimáveis e que dada a pressão, desconforto e o uso de técnicas manipulatórias e abusivas por parte do agressor (Leymann, 1990), esta é levada ao desgaste físico e emocional, ficando assim vulnerável e indefesa no seu local de trabalho.

No que respeita às suas dimensões, conseguiu-se perceber que o assédio sexual no trabalho é aquele que os jovens têm mais conhecimento. Quanto a este tipo de assédio, por um lado, houve prevalência para aqueles que consideraram que o assédio sexual se baseia em comportamentos de carácter sexual com elevado grau de proximidade e que provocam constrangimento no outro. Por outro lado, encontram-se em minoria aqueles que consideraram que no local de trabalho não deve existir contacto físico, não avaliando o impacto deste aspeto no desenvolvimento de laços sociais e parceria entre os trabalhadores. Por meio da informação recolhida, verificou-se ainda que

nenhum dos entrevistados, seja do sexo feminino ou masculino, experienciaram o assédio nos seus locais de trabalho. Ainda nesta lógica, prevaleceram os entrevistados que partilham da mesma opinião que os autores analisados, isto é, de que a mulher se encontra maioritariamente numa posição de vítima de assédio no local trabalho (Cunha, 2017 & Dias, 2008). Prevaleceram também os que acreditam que a predominância do sexo masculino nas organizações em cargos de maior poder, facilita a vitimização das mulheres, sendo geralmente os homens a importunarem as vítimas através de comportamentos abusivos e discriminatórios, mais propriamente de carácter sexual (Dias, 2008). Ainda assim, houve quem abordasse que as mulheres poderiam sofrer deste tipo de práticas devido a utilização de vestuário pouco adequado no local de trabalho, o que chamaria a atenção dos trabalhadores homens. Ora, este fator revela que existe ainda estereótipos em relação aos comportamentos adquiridos pela vítima no seu local de trabalho. No entanto, são poucos os que consideram que o assédio laboral pode ser estendido a qualquer pessoa, independentemente do seu género (Carvalho, 2017).

Relativamente à dimensão do assédio moral no trabalho, os entrevistados revelam-se pouco conhecedores deste tipo de prática. A grande maioria dos entrevistados disse, de facto, que uma das finalidades desta forma de assédio passariam pela utilização de atos verbais inapropriados que levassem a pessoa a sentir-se desvalorizada e menosprezada. Porém, predominaram aqueles que desconhecem os objetivos/interesses do agressor em praticar o assédio moral. Verificou-se que uma minoria ainda significativa não tinha conhecimento do que era o assédio moral, idealizando esta prática e a exclusão da vítima em meio laboral, por via de comentários maldosos com conteúdo religioso ou relativos às crenças. Houve ainda pouco consenso entre os entrevistados quanto à durabilidade desta prática, não tendo a maioria dos mesmos consciência da continuidade desses atos ofensivos, humilhantes e desagradáveis na vida profissional da vítima. Notou-se, no geral, que os entrevistados apresentaram ideias pouco claras e concisas acerca desta forma de assédio não dominando o conceito e as suas diversas variantes, nomeadamente, o isolamento gradual da vítima face à sua difamação e humilhação num ambiente de trabalho tóxico que pode levar esta a abandonar permanentemente a sua vida profissional (Leymann, 1990).

Quanto à dimensão de assédio psicológico, os entrevistados demonstram poucos conhecimentos acerca do conceito. Porém, houve uma grande parte a mencionar que o assédio psicológico contém uma longa duração. Em contrapartida, verificou-se que a minoria dos entrevistados não sabia do que se tratava o assédio psicológico, ou seja, que este ato coloca em causa o bem-estar da vítima e que as perturbações psicológicas que lhe estão associadas poderiam transtornar a vítima ao ponto de esta desistir da sua própria vida (Vilas-Boas, 2018). Verifica-se também que poucos mencionaram a existência de críticas e comentários que provocariam danos psicológicos no trabalhador. Houve dificuldades, por parte dos entrevistados, em refletir acerca das

consequências que o assédio psicológico traria para a entidade empregadora. No entanto, praticamente todos os entrevistados foram claros quanto aos danos que este tipo de assédio traria ao nível da saúde mental do trabalhador.

Além disso, durante as entrevistas, denotou-se a falta de discussão e a pouca relevância atribuída ao assédio laboral no meio académico. Levando em consideração a elevada competição presente na atualidade no mercado de trabalho (Carvalho, 2017), pondera-se que este fator pode estar na base da perduração desses comportamentos discriminatórios, abusivos e desiguais perante o ingresso no mundo laboral.

Considerando a sua formação base, como futuros assistentes sociais, os entrevistados apresentaram ideias vagas e pouco concretas sobre estratégias e formas de atuação do Serviço Social perante uma situação de assédio laboral. Notou-se que grande parte dos entrevistados procuraram formas de auxiliar a vítima a nível psicológico. No entanto, não abordaram a existência de medidas legislativas impostas no Código de Trabalho, no Código Penal ou na Constituição da República que protegem e empoderam o trabalhador nem consideraram possibilidades de punições legais dirigidas ao seu agressor. Verificou-se ainda que apenas uma entrevistada mostrou-se mais conhecedora de instituições que tratam das questões de assédio laboral, da igualdade e da não discriminação de género e que prestem apoio às vítimas. E mais, os entrevistados desconsideraram o que pode fazer um profissional de Serviço Social e a atuação das variáveis sociais na vida dos trabalhadores.

A reação que teria a maioria dos entrevistados enquanto trabalhadores seria abordar a questão de assédio junto aos superiores, o que se revela contraditório pois grande parte dos entrevistados partilham a ideia de que o assédio laboral é praticado, na maior parte das vezes, pelos superiores hierárquicos. Este fator parece confirmar que desconhecem o fenómeno, assim como as atitudes a tomar para fazer face ao problema. Assim, poucos mencionaram a responsabilização da organização face à existência e às consequências dos comportamentos assediantes (CITE, s.d.).

Em conclusão, é de mencionar que este estudo também conteve as suas limitações sobretudo na amostra, pelo que os resultados obtidos não têm carácter generalizador face ao universo de jovens que frequentam, em Portugal, o curso superior de Serviço Social.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albarello, L., et al (1995). *Práticas e métodos de investigação em ciências sociais*. Gradivas: Lisboa.

Almeida, J. F, et al. (1995). Valores e Representações Sociais. Em João Ferreira et al (Eds), *Introdução à Sociologia*. Universidade Aberta.

APAV. (2020, abril). *Folha Informativa Assédio no Trabalho*. https://apav.pt/apav_v3/images/folhas_informativas/Asses%CC%81dio_no_Trabalho_2020.pdf

APSS. (2018, janeiro). *Código Deontológico dos Assistentes Sociais em Portugal*. <https://www.apss.pt/wp-content/uploads/2018/12/CDAS.pdf>

Bourdieu, Pierre. (1987). *Coisas ditas*. São Paulo: Brasiliense. <https://nepegeo.paginas.ufsc.br/files/2018/06/BOURDIEU-Pierre.-Coisas-ditas.pdf>

Canadian Centre for Occupational Health & Safety. (2021, janeiro). *Violence and Harassment in the workplace*. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html>

Carvalho, Marília. (2020, maio). *Assédio moral no local de trabalho: saiba identificar e como agir*. [Assédio moral no local de trabalho: saiba identificar e como agir \(e-konomista.pt\)](https://www.economista.pt/assedio-moral-no-local-de-trabalho-saiba-identificar-e-como-agir)

Carvalho, Noémia. (2017). *Assédio laboral: quando o trabalho aprisiona* (1ª edição). Chiado Editora.

Chartier, R. (1991). O mundo como representação. *Estudos avançados*, 11(5), 173-191. <https://www.scielo.br/pdf/ea/v5n11/v5n11a10.pdf>

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses. (2017, janeiro). *A criminalização do assédio moral no trabalho*. <http://www.cgtp.pt/seguranca-e-saude/noticias/10210-a-criminalizacao-do-assedio-moral-no-trabalho>

Costa, A. F. (1998). *Classificações Sociais*. Leituras. https://www.researchgate.net/publication/275716645_Classificacoes_sociais/link/554579dd0cf234bdb21d6756/download

Cunha, J. T. (2017). *Assédio sexual no âmbito das relações laborais* [Dissertação de mestrado – ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/14723/1/Joao%20Cunha_dissertacao.pdf

DeWine, Sue. (1987). Sex and Workplace. *Administrative Science Quarterly*, 32(2), 292-29. https://www.jstor.org/stable/2393134?read-now=1&seq=2#page_scan_tab_contents

Diário da República Eletrónico. (2017, abril). *Código Penal*. https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107981223/201708230300/73474080/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=diploma

Diário da República Eletrónico (2017, abril). *Código do Trabalho*. https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/108165886/201710020200/73481868/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=diploma

Diário da República Eletrónico. (2020, janeiro). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. <https://dre.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

Diário da República Eletrónico. (2020, abril), *Constituição da República Portuguesa*. [Consolidação Decreto de aprovação da Constituição - Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10 \(dre.pt\)](https://dre.pt/consolidacao-decreto-de-aprovacao-da-constituicao-diario-da-republica-n-86-1976-serie-i-de-1976-04-10)

Dias, Isabel. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (57), 11-23. <http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n57/n57a02.pdf>

Direção Geral Saúde. (2019, abril). *Programa Nacional de Saúde Ocupacional*. <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/organizacao-de-servicos-de-saude-do-trabalho/requisitos-de-organizacao-e-funcionamento/politica-de-sstso.aspx>

Duarte, R. (2004). Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar em revista*, (24), 213-225. [Educar 24_1.pdf \(scielo.br\)](https://www.scielo.br/pdf/er/24/213-225.pdf)

Einarsen, S, et al (Eds.). (2010). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC press.

Esteves, António & Azevedo, José. (1998). *Metodologias qualitativas para as ciências sociais*.

Farley, Lin (1978). *Sexual Shakedown; The Sexual Harassment of Women on the Jobs*.

Filardo, V. (2010). Transiciones a la adultez y educación. *Cuadernos del UNFPA*, 4(5), 1-51. https://uruguay.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/31_file1.pdf

Fitzgerald, L. (1993). Violence against women in the workplace, *American Psychologist*, 48, 1070-1076. <https://pt.booksc.xyz/book/62124462/047dad>

Heinz, Leymann. (1990). Mobbing and Psychological Terror and Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)

- Jodelet, D. (2001). Representações sociais: um domínio em expansão. *As representações sociais*, 17(44), 1-21. [Sem nome \(researchgate.net\)](#)
- Junqueira, L. (2005). A noção de representação social na sociologia contemporânea. *Estudos de Sociologia*, 18/19, 145-161. [Vista do A noção de representação social na sociologia contemporânea \(unesp.br\)](#)
- Lune, H., & Berg, B. L. (2012). *Qualitative research methods for the social sciences*. Pearson. [Qualitative Research Methods for the Social Sciences, Global Edi \(gtu.ge\)](#)
- Mackinnon, Catharine A. (1979). Sexual Harassment of Working Women: A case of sex discrimination, (19). *Yale University Press*.
- Monteiro, S., Tavares, J., & Pereira, A. (2009). Aduldez emergente: na fronteira entre a adolescência e a aduldez. *Revista @mbienteeducação*, 2(1), 129-137. [Aduldez emergente: na fronteira entre a adolescência e a aduldez | Monteiro | Revista @mbienteeducação \(unicid.edu.br\)](#)
- Neves, Catarina. (2020, março). *Quero controlar Posso humilhar Mando obedecer*. <https://sicnoticias.pt/especiais/quero-controlar-posso-humilhar-mando-obedecer-/2020-03-01-QUERO-controlar-POSSO-humilhar-MANDO-obedecer>
- Oliveira, R. P. D., & Nunes, M. D. O. (2008), Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual, *Saúde e Sociedade*, 17(4), 22-34. <https://www.scielo.org/pdf/sausoc/2008.v17n4/22-34/pt>
- OSHA. (2002). *Workplace violence*. <https://www.osha.gov/workplace-violence>
- Paranhos, Raíssa R. (2017). *Assédio sexual de mulheres no ambiente de trabalho: uma análise da legislação brasileira à luz da Teoria da Dominação [Graduação em Direito]*. Escola de Direito FGV Direito Rio. [RAÍSSA RAMOS PARANHOS.pdf \(fgv.br\)](#)
- Rodrigues, Míriam. (2009, setembro 19 - setembro 23). Categorias de Assédio moral no Ambiente Organizacional: Uma Proposta de Análise [Apresentação de comunicação]. XXXIII Encontro da ANPAP, São Paulo, Brasil. http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/45/GPR1589.pdf
- Torres, A., et al. (2016). Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. *Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, CIEG Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, ISCSP, Universidade de Lisboa*. http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf
- Vala, Jorge & Paula Castro. (2013). Pensamento social e representações sociais. Em Vala, Jorge & Maria Benedicta Monteiro (Eds.), *Psicologia Social* (9ª edição, pp.569-587). Fundação

Calouste

Gulbenkian.

https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/8702/1/ICS_JVala_Pensamento_CLN.pdf

Vázquez Aguado, O. et al. (2011). Las competencias profesionales en los títulos de grado en trabajo social. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 96, 21-36. [Innovacion-docente-en-trabajo-social-el-aula-virtual-como-plataforma-para-el-desarrollo-del-aprendizaje-cooperativo-y-la-investigacion-social.pdf \(researchgate.net\)](#)

Vilas-Boas, M. (2018, abril). *Assédio Psicológico*. <http://www.avbdesign.com/assedio/>

Vinuto, Juliana. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas, Campinas*, 22(44), 203-220.

ANEXO A

Guião de entrevista

Caro participante,

O meu nome é Tânia Soares, sou aluna no ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa e gostaria, desde já, agradecer a sua disponibilidade para participação neste estudo.

Este trabalho de investigação tem como tema as “Representações Sociais dos Jovens Estudantes de Serviço Social acerca do Assédio Laboral” e está a ser realizado no âmbito do Mestrado em Serviço Social sob orientação do Professor Doutor Luís Capucha.

Neste sentido, pretende-se dar a conhecer que conhecimentos os jovens estudantes de Serviço Social têm sobre o assédio laboral.

Caso autorize, durante a entrevista será efetuada uma gravação, em áudio, para que não se perca informação de todo o processo de interação, mantendo assim o rigor na análise. A entrevista terá uma duração de aproximadamente 40 minutos, sendo os dados recolhidos utilizados apenas para fins de pesquisa. A confidencialidade e anonimato dos entrevistados e da informação recolhida serão preservados.

Para poder colaborar com este estudo, peço-lhe que assine o consentimento informado.

Caracterização Sociodemográfica:

Em primeiro lugar, vou enumerar alguns aspetos relativamente a caracterização sociodemográfica que gostaria respondesses de forma breve:

1. Idade
2. Sexo
3. Estado civil
4. Frequenta a formação superior em Serviço Social?
5. Em que ano se encontra?
6. Pretende dar continuidade aos seus estudos, nesta área?
7. Frequenta(ou) alguma formação complementar ao Serviço Social?
8. Durante o ensino secundário, teve formação em Serviço Social?
9. Pertence a ordem dos Assistentes Sociais ou a alguma associação relacionada a esse ramo?
10. Já alguma vez trabalhou?

- 10.1. Se sim, em que área(s)?⁸
11. Se trabalha, qual a sua profissão?
12. Há quanto tempo tem esta profissão?
13. Qual a razão de ter escolhido esta profissão?

Representações Sociais do Assédio laboral:

1. O que é o assédio laboral

- 1.1. Tens noção das características que compõem uma situação de assédio laboral?

2. Elaboração de pesquisas/estudos sobre o assédio laboral (contexto académico)

- 2.1. Já elaboraste pesquisas ou tiveste curiosidade em saber mais informações sobre o assédio no local de trabalho?

3. Vítima ou testemunha de assédio laboral (contexto profissional)⁹

- 3.1. Já viveste ou testemunhaste alguma situação de humilhação, indignação ou de ofensa verbal ou não verbal no(s) local(ais) em que tenhas trabalhado?

4. Formas de atuação do Serviço Social sobre assédio laboral

- 4.1. Como futuro(a) assistente social, o que farias face a este problema?

5. Consequências do assédio laboral

- 5.1. Que consequências, consideras, que o assédio traria para o ambiente de trabalho?

Assédio Sexual:

6. O que entendes por assédio sexual no local de trabalho?

7. Tentativa de obtenção de favores em troca de benefícios/promoções laborais

- 7.1. Enquanto possível vítima, qual seria a tua reação imediata caso te pedissem para exercer favores em troca de benefícios ou promoções laborais?

8. Hierarquia de poder nas relações de género

- 8.1. Consideras que a predominância de um determinado género, no local de trabalho, estimula a existência de comportamentos sexistas?

9. Comportamentos sexuais discriminatórios

- 9.1. Como atuarias face a discriminação sexual no local de trabalho?

⁸ As respostas às perguntas 10.1, 11, 12 e 13, encontram-se condicionadas a existência do estatuto de trabalhador-estudante do entrevistado(a).

⁹ A resposta à pergunta encontra-se condicionada a existência do estatuto de trabalhador-estudante do entrevistado(a).

Assédio Moral:

10. O que entendes por assédio moral no local de trabalho?

11. Humilhação e ofensa constante

11.1. Consideras que esse tipo de assédio acontece de forma ocasional ou frequente? Poderias justificar a tua escolha?

12. Perseguição profissional

12.1. Na tua opinião, quais seriam as consequências de uma perseguição profissional?

13. Afastamento progressivo da vida ocupacional

13.1. Enquanto futuro(a) assistente social, que medidas tomarias para evitar que a vítima de assédio moral decidisse se afastar a longo prazo da vida profissional?

Assédio Psicológico:

14. O que entendes por assédio psicológico no local de trabalho?

15. Causas e consequências do assédio psicológico

15.1. Quais são as causas deste tipo de assédio?

15.2. Que consequências teria a entidade empregadora em caso de assédio psicológico?

16. Perturbações psicológicas (por parte da vítima)

17. Na tua opinião, como se sentiria uma vítima de assédio psicológico?

ANEXO B

Tabela 1: Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados

Entrevistados	Formação Superior em SS (ano)	Continuidade nos estudos	Formação Complementar	Formação SS Ensino Secundário	Pertença a Associações do ramo do SS	Experiências profissionais	Razão de escolha da profissão
E1, 24 anos Sexo: Feminino Solteira	2º ano de Mestrado Serviço Social	Não	Especialização em Gestão de Pessoas em IPSS; CCP	Não		Santander; Operadora de Telecomunicações	Necessidade de trabalhar
E2, 22 anos Sexo: Feminino Solteira	1º Ano de Mestrado Serviço Social	Sim		Não	APSS		
E3, 23 anos Sexo: Feminino Solteira	2º ano de Mestrado Serviço Social	Não	Formações e workshops	Não		Pastelaria; Assistente numa loja de roupa	Part-time durante o tempo de espera para entrar no mestrado
E4, 23 anos Sexo: Feminino Solteira	2º ano de Mestrado Serviço Social	Não		Não		Repositora de Minimercado	Proximidade do local de residência e reforço da loja durante o verão

E5, 21 anos Sexo: Feminino Solteira	1º ano de Licenciatura Serviço Social	Sim	Curso de Marketing Digital	Não	Movimento de estudantes do Serviço Social	Assistente num Lar de Idosos	Ajuda aos familiares
E6, 18 anos Sexo: Feminino Solteira	1º ano de Licenciatura Serviço Social	Sim		Não			
E7, 24 anos Sexo: Feminino Solteira	1º ano de Mestrado Serviço Social (incompleto)	Não		Não		Assistente Social num Lar de Idosos	Ingressou após ter realizado o estágio profissional devido à pandemia
E8, 23 anos Sexo: Masculino Solteiro	1º ano de Pós-graduação de Serviço Social na Saúde	Não		Não		Estagiário Mediação de Seguros	Facilidade de acesso à entidade
E9, 23 anos Sexo: Feminino Solteira	2º ano de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo	Não		Não		Empresa de Cimentos; Vendedora de Gelados; Formadora de Formadores	Convite para ser formadora na instituição onde teve formação
E10, 24 anos Sexo: Feminino Solteira	1º Ano de Mestrado Serviço Social	Sim		Não		Assistente Social numa Casa de Acolhimento de Crianças e Jovens	Ajuda na defesa dos direitos dos mais necessitados

ANEXO C

Tabela 2: Matriz de Códigos por Participante da Entrevista

Lista de Códigos	Entrevista 10	Entrevista 9	Entrevista 8	Entrevista 7	Entrevista 6	Entrevista 5	Entrevista 4	Entrevista 3	Entrevista 2	Entrevista 1
Assédio psicológico no trabalho										
Perturbações psicológicas (por parte da vítima)										
Causas e consequências do assédio psicológico										
Assédio moral no trabalho										
Afastamento progressivo da vida ocupacional										
Perseguição profissional										
Humilhação e ofensa constante										
Assédio sexual no trabalho										
Comportamentos sexuais discriminatórios										
Hierarquia de poder nas relações de género										
Tentativa de obtenção de favores em troca de benefícios										
Representações sociais do assédio laboral										
Consequências do assédio laboral										
Formas de atuação do Serviço Social sobre assédio laboral										
Vítima ou testemunha (contexto profissional)										
Elaboração de pesquisas/estudos (contexto académico)										
O que é o assédio laboral										

Fonte: MAXQDA Analytics Pro 2020, 2021.