INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Assédio no Local de Trabalho: Impactos Multifacetados na Saúde Mental, Bem-Estar e Direitos dos Trabalhadores

Marlene Veiga Martins

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:
Doutor Carlos Neves Almeida, Professor Auxiliar
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2024

SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Assédio no Local de Trabalho: Impactos Multifacetados na Saúde Mental, Bem-Estar e Direitos dos Trabalhadores

Marlene Veiga Martins

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:
Doutor Carlos Neves Almeida, Professor Auxiliar
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2024

Agradecimentos

Não foi fácil, nem é suposto que seja, mas também nada me faz crescer mais do que aquilo que me desafia. E por isso, quero agradecer à minha mãe, ao meu irmão, à minha irmã e ao meu namorado pelo apoio que sempre me deram, sem dúvida alguma que eles foram a peça fundamental do meu sucesso e de eu ter conseguido alcançar os meus objetivos até hoje. O esforço, o trabalho e a dor fazem parte da vida, e por isso, agradeço por me terem fornecido todos os meios necessários para abraçar esta viagem; sei que muitas vezes a vida não ajuda, mas sempre conseguimos seguir em frente e com a cabeça erguida.

Amigos vêm e vão, mas a todas aquelas pessoas que se cruzaram no meu caminho até hoje agradeço por todo o apoio e ajuda que me deram para conseguir chegar onde estou.

Na faculdade, tal como na vida, tive bons professores, grandes lições, algumas derrotas que por vezes me deram vontade de desistir, mas nunca perdi a esperança num final feliz. Por isso, agradeço à Professora Adjunto Virgínia Brunheta e à Professora Coordenadora Maria Eduarda Santos da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Castelo Branco, por desde o início da minha caminhada universitária me terem aconselhado nos momentos mais difíceis, pelas conversas e por todo o apoio dado.

Agradeço ao meu orientador, professor Carlos Neves Almeida, pela disponibilidade, profissionalismo, pelas críticas e por me motivar sempre a fazer mais e melhor.

Por último e não menos importante, a todos aqueles que participaram no estudo. A realização da dissertação só foi possível graças ao vosso contributo.

Resumo

O assédio no local de trabalho é um fenómeno complexo e prejudicial que afeta a saúde mental, o bem-estar e os direitos dos trabalhadores. No âmbito profissional, o assédio manifesta-se de diversas formas, como o assédio moral, o assédio sexual e discriminação, criando assim um ambiente tóxico e desafiador para os trabalhadores. O assédio provoca *stress*, ansiedade, depressão e até afetar a autoestima e a confiança. Além disso, viola os direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito a um ambiente de trabalho seguro, não discriminatório e respeitoso. É essencial abordar o assédio no âmbito das relações laborais de forma abrangente, implementando políticas e procedimentos eficazes para prevenir e combater o assédio. Não envolve apenas a consciencialização sobre o assédio e os seus impactos, mas também desenvolver estratégias de apoio e proteção aos trabalhadores que são alvo destas condutas abusivas. Os empregadores têm a responsabilidade de criar uma cultura organizacional que proíba o assédio e promova um ambiente de trabalho inclusivo e seguro para todos. Para abordar este problema de forma eficaz, é necessário um esforço conjunto entre empregadores, trabalhadores e sindicatos para criar ambientes de trabalho que sejam livres de assédio e que promovam o respeito, a dignidade e a igualdade para todos.

Palavras-chave: Assédio; local de Trabalho; saúde mental; bem-estar; direitos dos trabalhadores.

Abstract

Harassment in the workplace is a complex and damaging phenomenon that affects workers' mental health, well-being and rights. In the professional sphere, harassment manifests itself in various ways, such as bullying, sexual harassment and discrimination, thus creating a toxic and challenging environment for workers. Harassment causes *stress*, anxiety, depression and even affects self-esteem and confidence. It also violates workers' fundamental rights, such as the right to a safe, non-discriminatory and respectful working environment. It is essential to address harassment in industrial relations in a comprehensive way, implementing effective policies and procedures to prevent and combat harassment. It not only involves raising awareness about harassment and its impacts, but also developing strategies to support and protect workers who are the target of such abusive conduct. Employers have a responsibility to create an organizational culture that prohibits harassment and promotes an inclusive and safe working environment for all. To address this problem effectively, a joint effort between employers, workers and trade unions is needed to create work environments that are free of harassment and that promote respect, dignity and equality for all.

Keywords: Harassment; workplace; mental health; well-being; workers’ rights.

Índice

Agradecimentos i

Resumo iii

Abstract v

Capítulo 1 – Introdução 1

Capítulo 2 – Revisão dos Principais Conceitos e Definições 3

2.1. Assédio e *Mobbing* 3

2.2. Bem-estar e saúde mental 4

2.3. Direito dos Trabalhadores 5

2.4. Impactos do Assédio no Bem-Estar, na Saúde Mental e nos Direitos dos Trabalhadores 7

Capítulo 3 – Metodologia de Pesquisa e Modelo de Análise 11

Capítulo 4 – Análise dos Resultados 13

Capítulo 5 – Conclusão 17

Capítulo 6 – Referências Bibliográficas 23

Capítulo 7 – Anexos 26

Anexo A: Questionário 26

Anexo B: Resultados do Questionário 35

Capítulo 1 – Introdução

No contexto contemporâneo das relações de trabalho, o assédio no local de trabalho emerge como uma questão de significativa importância, suscitando preocupações não apenas sobre a integridade física e psicológica dos trabalhadores, mas também sobre a ética e a equidade nos ambientes profissionais. Este tema, que abrange diversas formas de comportamento hostil e discriminatório, como assédio moral, assédio sexual e discriminação, tem sido objeto de crescente atenção e estudo devido aos seus impactos multifacetados na saúde mental, bem-estar e direitos dos trabalhadores.

Seabra (2019) destaca que o assédio moral não é apenas um problema individual, mas um fenómeno que reflete a cultura organizacional e a falta de políticas adequadas. Segundo a autora, "O assédio moral no local de trabalho constitui uma violação grave dos direitos dos trabalhadores e pode ter consequências devastadoras para a saúde mental dos indivíduos afetados" (p. 45).[1]

Apesar dos avanços legislativos e da conscientização crescente sobre o assédio no local de trabalho, a eficácia das medidas de prevenção e combate continua a ser bastante questionada. Tal como o autor Santos (2020, p. 78) afirma, "Embora haja uma maior consciência sobre o assédio sexual, muitas políticas de prevenção ainda falham em abordar adequadamente os casos denunciados".[2] Os casos de assédio são subnotificados devido ao medo de retaliação por parte dos trabalhadores ou à falta de confiança nos sistemas de denúncia das empresas. Além disso, mesmo quando os casos são denunciados, a resposta das organizações deixa muitas vezes a desejar, com investigações superficiais e punições inadequadas aos agressores, além de que a justiça portuguesa é lenta aos olhos das vítimas. Rodrigues (2018) destaca ainda que "… as lacunas na aplicação das leis ainda permitem que o assédio continue a ser um problema significativo" (p. 112).[3]

Torna-se claro que a abordagem do assédio no local de trabalho requer a implementação de políticas e procedimentos robustos como uma mudança fundamental na justiça e na cultura organizacional.

Este estudo visa explorar em profundidade os vários aspetos do assédio no local de trabalho, com foco nos seus impactos abrangentes na saúde mental com o bem-estar dos trabalhadores e a violação dos direitos fundamentais dos mesmos. Busca também aumentar a compreensão sobre

[1] "Assédio Moral no Trabalho: A Experiência Portuguesa" (2019) de Ana Rita Seabra.
[2] "O Assédio Sexual no Trabalho: Estudo e Prevenção" (2020) de Luís António Santos.
[3] "Direitos dos Trabalhadores e Assédio: Uma Perspetiva Jurídica" (2018) de Carla Rodrigues.

o assédio no local de trabalho e informar políticas e práticas que promovam ambientes de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos para todos os trabalhadores.

A mudança começa com o reconhecimento do problema e o compromisso com soluções práticas e inovadores, e esta dissertação visa desemprenhar um papel fundamental nesse processo.

Capítulo 2 – Revisão dos Principais Conceitos e Definições

"We owe future generations nothing less than a world free of sexual violence"[4]

2.1. Assédio e *Mobbing*

O assédio pode ser definido como um comportamento abusivo, hostil, discriminatório ou ofensivo e tem o potencial de prejudicar negativamente a saúde mental, o bem-estar e os direitos dos trabalhadores. De acordo com Duffy (2009), o assédio pode assumir várias formas, sendo estas o assédio moral, o assédio sexual e *bullying* que, geralmente, envolve um desequilíbrio de poder entre o agressor e a vítima. Ou seja, o assédio moral é caracterizado por ações ou palavras que visam humilhar, intimidar ou desvalorizar um indivíduo enquanto o assédio sexual envolve comportamentos de natureza sexual indesejada que criam um ambiente hostil ou intimidador.

No Código de Trabalho, o art.º 29º define o assédio como sendo um "…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".

Já o *mobbing*, também conhecido como assédio moral no local de trabalho, é uma forma específica e persistente de comportamento abusivo que tem como alvo um indivíduo, promovendo uma atmosfera hostil e prejudicial ao ambiente de trabalho. De acordo com Santos *et al*. (2022, pág. 29), o *mobbing* é caracterizado por ações coordenadas de hostilidade, intimidação ou discriminação por parte de colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, com o objetivo de desestabilizar emocionalmente a vítima e comprometer a sua integridade psicológica.

Moreira & Martins (2019, pág. 163) destacam que o *mobbing* cria um ambiente de trabalho tóxico, onde a vítima se sente constantemente ameaçada, isolada e incapaz de realizar as suas funções de forma eficaz. Além disso, Carvalho (2021, pág. 320) ressalta que o assédio moral no local de trabalho viola o princípio da dignidade da pessoa humana e pode levar a uma série de problemas como o *stress*, ansiedade, depressão e até mesmo transtorno de *stress* pós-traumático.

Marecos (2012) e Martinez *et al.* (2013) afirmam que o *mobbing* foi definido pelo Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça como "a prática de determinados comportamentos; a sua duração

[4] Citação mencionada pela fundadora Tarana Burke numa TED talk, na qual fala sobre o movimento #MeToo (ver em: https://www.ted.com/talks/tarana_burke_me_too_is_a_movement_not_a_moment/transcript?subtitle=en&geo=es. Data de acesso em: 30 de outubro de 2024).

e as consequências destes, sendo usual associar-se a intencionalidade da conduta persecutória, o seu carácter repetitivo e a verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego."[5]

É fundamental reconhecer e combater o assédio no local de trabalho para promover uma cultura organizacional de respeito, igualdade e dignidade para todos os trabalhadores. Isso requer a implementação de políticas e procedimentos eficazes de prevenção e intervenção, bem como a criação de ambientes de trabalho que promovam o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores (Hassard & Cox, 2012).

2.2. Bem-estar e saúde mental

De acordo com os autores Hassard & Cox (2016), o bem-estar pode ser definido como um estado de equilíbrio emocional, psicológico e social. Este pode ser influenciado por uma série de fatores, incluindo o ambiente de trabalho, relacionamentos interpessoais, suporte social e equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. Uma boa saúde mental, por sua vez, refere- se à capacidade de um indivíduo lidar com os desafios e a adversidade da vida, mantendo um estado de funcionamento psicológico saudável e uma perceção positiva de si mesmo e do mundo ao seu redor.

A Organização Mundial da Saúde (OMS)[6] define a saúde mental como "um estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza as suas próprias habilidades, pode lidar com as tensões normais da vida, sendo capaz de contribuir para a sociedade mantendo-se produtivo no dia-a-dia."

De acordo com Memish et al., (2017, p. 214) "assume-se que os problemas de saúde mental se desenvolvem apenas fora do local de trabalho e que não são responsabilidade do empregador." No entanto, existe uma grande evidência de que "podem aumentar o risco de desenvolvimento de distúrbios clínicos e subclínicos, incluindo depressão, ansiedade, *burnout* e sofrimento" (Memish et al., 2017, p. 214) Pesquisas recentes indicam que ambientes de trabalho positivos podem melhorar a saúde mental dos colaboradores, ajudando não apenas na recuperação de condições de saúde mental, mas também na promoção do bem-estar (Memish et al., 2017).

A promoção do bem-estar e da saúde mental no ambiente de trabalho é fundamental para a eficácia organizacional e o desenvolvimento pessoal dos colaboradores. De acordo com Hassard

[5] Processo 1466/03.2TTPRT.S1, 13 de janeiro de 2010 (ver em: https://juris.stj.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2010:1466.03.2TTPRT.S1.9B?search=9Tpuj4vpi1stqNgctwc. Data de acesso: 20 de fevereiro de 2024).

[6] Citado por por Hassard & Cox (2012) em "Mental Health at Work" (pág. 1).

e Cox (2016), um ambiente de trabalho saudável ajuda a proteger a saúde mental e física e o bem-estar dos trabalhadores.

Além disso, o investimento em iniciativas que melhorem as condições de trabalho e que promovam a saúde mental é, portanto, não apenas uma responsabilidade ética das organizações, mas também uma estratégia fulcral que resulta em benefícios a longo prazo, tanto para os trabalhadores como para as entidades empregadoras. Posto isto, é possível concluir que o bem-estar e a saúde mental são conceitos interrelacionados que refletem a capacidade de um indivíduo de se adaptar, crescer e prosperar na sua vida pessoal e profissional, mesmo diante dos desafios adversos.

2.3. Direito dos Trabalhadores

Em Portugal, o Código do Trabalho de 2009 (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro) estabelece um leque de direitos que protegem os trabalhadores contra o assédio moral e sexual e garantem um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Primeiramente, os trabalhadores têm o direito ao respeito pela sua integridade física e moral, o que inclui a proteção contra comportamentos de assédio. Este direito é fundamental para garantir que os trabalhadores são tratados com dignidade e respeito no local de trabalho, conforme o art.º 15º (Integridade Física e Moral) do Código do Trabalho.

O direito à não discriminação e igualdade é assegurado pelo art.º 24, n.º1 do Código do Trabalho, que proíbe qualquer forma de discriminação direta ou indireta com base em "ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical". Este princípio é essencial para garantir que todos os trabalhadores são tratados de forma justa e equitativa. De acordo com este artigo, os trabalhadores têm direito de apresentar queixas e de serem protegidos contra a retaliação.

O art.º 29 do Código do Trabalho[7], fala diretamente sobre o assédio, definindo este conceito. Este artigo destaca a importância de prevenir o assédio no local de trabalho e obriga o empregador a adotar medidas necessárias para esse fim.

[7] Este artigo foi alterado pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção do assédio, conferindo o direito à indemnização a vítima de assédio.

O direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é estabelecido no art.º 127 do Código do Trabalho, que obriga o empregador a assegurar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral, a prevenir riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e a tomar medidas adequadas para a prevenção e combate ao assédio. Neste âmbito, estabelecem-se no artigo 127.º, n.º 1, alíneas a), c), h), k) e l), do Código do Trabalho, os seguintes deveres:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
b) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
c) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coleciva de trabalho;
d) Adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
e) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O art.º 331º, alínea d)[8], do Código do Trabalho, qualifica como abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador "ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio", devendo o empregador o trabalhador nos termos gerais. Ou seja, é um importante mecanismo de proteção para os trabalhadores, promovendo um ambiente onde o assédio pode ser denunciado sem medo de retaliação. A obrigação de indemnização em casos de sanções abusivas reforça a responsabilidade das empresas em proteger os direitos dos seus colaboradores e fomentar um ambiente de trabalho saudável e respeitador. Esta medida é fundamental para a promoção de um clima organizacional que valorize a dignidade e o bem-estar de todos os trabalhadores.

E por último, o art.º 28 do Código de Trabalho estabelece a responsabilidade civil do empregador em caso de danos resultantes de assédio, permitindo que os trabalhadores que sofreram assédio no local de trabalho requeiram indemnizações por danos patrimoniais e não patrimoniais.

O Código Penal também oferece proteções aos trabalhadores em relação ao assédio no local de trabalho, complementando disposições do Código de Trabalho. O art.º 170º do Código Penal qualifica e pune o crime de importunação sexual, que inclui assédio sexual e moral. É

[8] Esta alínea foi introduzida através do art.º 2 da Lei 93/2019, de 4 de setembro, que também alterou a norma n.º 7, a contraordenação passou a ser muito grave.

caracterizada por comportamentos que, de forma grave, perturbam a liberdade e a autodeterminação sexual de uma pessoa.

2.4. Impactos do Assédio no Bem-Estar, na Saúde Mental e nos Direitos dos Trabalhadores

O assédio no local de trabalho é uma realidade preocupante que afeta inúmeros trabalhadores. Além dos danos imediatos que causa, como *stress* e ansiedade, o assédio laboral também tem impactos profundos e duradouros no bem-estar, na saúde mental e nos direitos dos trabalhadores. Estes três aspetos estão interligados, criando um círculo vicioso que pode ser difícil de quebrar.

As vítimas de assédio normalmente enfrentam danos à sua saúde mental e física, e desempenho profissional. Estes efeitos negativos resultam numa diminuição da eficiência laboral e podem levar ao afastamento do trabalho por motivo de doença. Durante o afastamento, as vítimas geralmente recebem remuneração inferior ou até perdem o emprego. Em muitos casos, as pessoas que sofrem assédio tornam-se incapazes de agir normalmente tanto no ambiente de trabalho como no quotidiano.

Segundo Duffy (2009), a exposição contínua ao assédio pode levar a uma deterioração do bem-estar dos trabalhadores, afetando-os psicologicamente (p. 245). Estes efeitos psicológicos podem incluir transtorno de *stress* pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, problemas de memória, distúrbios do sono e problemas digestivos, podendo até levar ao suicídio. Oliveira *et al.* (2021) enfatizam que o assédio moral provoca vários problemas psicológicos, incluindo depressão, ansiedade, síndrome de *burnout* e até pensamentos suicidas (p. 88).

Os autores Hassard & Cox (2012) destacam que os ambientes de trabalho negativos impactam significativamente a qualidade de vida dos trabalhadores, reduzindo a sua satisfação no trabalho (p. 123). Carvalho (2021) aponta que o assédio moral no local de trabalho compromete o princípio da dignidade da pessoa humana. Estes impactos não afetam apenas os indivíduos, mas também aumentam a rotatividade dos trabalhadores dentro das organizações (p.110).

Para as entidades empregadoras, públicas ou privadas, o assédio resulta em custos crescentes devido ao aumento do absentismo, à redução significativa da produtividade e a maiores taxas de rotatividade de pessoal. A atmosfera negativa gerada pelo assédio compromete o bem-estar geral da organização e provoca uma cultura de medo e desconfiança. Além disso, a falta de denúncias

muitas vezes se deve ao medo de retaliação e à desconfiança na eficácia das medidas institucionais de proteção.

Muitas organizações ainda não implementam políticas eficazes de prevenção e resposta ao assédio. Moreira e Martins (2019) reconhecem que tais práticas têm um efeito devastador na saúde mental das vítimas (p. 165). As iniciativas de autorregulação, como guias informativos para prevenção e combate ao assédio, são fundamentais, mas muitas vezes insuficientes sem uma cultura organizacional que promova ativamente a segurança e o respeito no ambiente de trabalho. Barreto e Heloani (2021) afirmam que a falta de apoio e a perpetuação de um ambiente de trabalho hostil contribuem para a escalada desses problemas de saúde mental (p. 57).

Apesar de existirem proteções legais, muitas vítimas de assédio no local de trabalho permanecem em silêncio. Barreto e Heloani (2021) argumentam que o medo de retaliação, a vergonha e a falta de confiança nas medidas de proteção são fatores que contribuem para o silêncio das vítimas (p. 63). Duffy (2009) também destaca que a cultura organizacional pode perpetuar o assédio, criando um ambiente onde as vítimas se sentem desencorajadas a denunciar (p. 258).

A legislação, embora progressivamente mais robusta, ainda enfrenta desafios na aplicação prática, deixando muitas vítimas desamparadas. É crucial que tanto empregadores quanto legisladores reconheçam a gravidade do problema e adotem medidas proativas para criar ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Depois de sofrerem assédio, muitos trabalhadores enfrentam dificuldades em retomar uma vida normal. A confiança em si mesmos e no ambiente de trabalho é abalada, o que pode levar ao isolamento social e à perda de interesse em atividades que antes lhes traziam prazer. A recuperação é um processo lento que exige apoio contínuo.

Enfrentam também uma longa jornada de recuperação e procura por justiça. A vivência pós-assédio é marcada por desafios emocionais e legais. Segundo Oliveira *et al*. (2021), a recuperação da saúde mental é um processo gradual que exige apoio psicológico contínuo e um ambiente de trabalho seguro (p. 90). Barreto e Heloani (2021) destacam a importância de políticas organizacionais que protejam os trabalhadores de retaliações, permitindo que denunciem práticas abusivas sem medo de repercussões negativas (p. 61). Além disso, as empresas são obrigadas a implementar políticas e procedimentos para prevenir o assédio e responder adequadamente às queixas.

As vítimas que decidem levar os casos à justiça enfrentam um sistema legal complexo e, muitas vezes, desanimador. Santos *et al.* (2022) apontam que a falta de apoio adequado e as

dificuldades em provar o assédio no ambiente de trabalho tornam o processo legal extenuante e muitas vezes frustrante (p. 148). No entanto, quando bem-sucedidas, estas ações podem levar a mudanças significativas nas políticas organizacionais e aumentar a consciencialização sobre a necessidade de ambientes de trabalho mais saudáveis e justos.

Carvalho (2021) enfatiza que o apoio psicológico é crucial para a recuperação das vítimas de assédio. As organizações devem proporcionar acesso a serviços de saúde mental e criar um ambiente onde os trabalhadores se sintam seguros para procurar ajuda (p. 115).

O assédio no local de trabalho é uma questão complexa que impacta profundamente o bem-estar, a saúde mental e os direitos dos trabalhadores. É essencial que as organizações desenvolvam e implementem políticas eficazes de prevenção e resposta, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Além disso, é fundamental que as vítimas recebam o apoio necessário para se recuperarem e que haja uma aplicação rigorosa das leis de proteção aos trabalhadores. Somente assim será possível romper o ciclo de assédio e construir locais de trabalho mais justos e saudáveis.

Capítulo 3 – Metodologia de Pesquisa e Modelo de Análise

A metodologia utilizada nesta dissertação baseou-se na abordagem quantitativa, com o objetivo de recolher e analisar os dados sobre as experiências de assédio no local de trabalho e os seus impactos na saúde mental, bem-estar e direitos dos trabalhadores. Para a recolha de dados, foi elaborado um questionário *online* na plataforma *Google Forms* e partilhado nas redes sociais, tais como o *LinkedIn* e o *Instagram*, com o principal intuito de alcançar uma amostra ampla e diversificada de participantes.

O questionário (anexo A) foi estruturado em secções que incluíram perguntas demográficas (como género, idade e a profissão), perguntas sobre as experiências de assédio (incluindo a frequência e o tipo de assédio sofrido, como moral, sexual ou *mobbing*), questões relacionadas à denúncia do assédio (se o participante denunciou, a quem foi feita a denúncia e qual foi o resultado) e, finalmente, perguntas relacionadas com os impactos do assédio na saúde mental (avaliando questões como ansiedade e a depressão), no bem-estar (considerando a qualidade de vida e a satisfação no trabalho) e nos direitos dos trabalhadores (por exemplo, despedimento, despromoção de hierarquia, e por aí em diante).

A amostra foi composta por voluntários que responderam ao questionário de forma anónima e confidencial, garantindo a proteção de dados, dado o carácter sensível desta temática. A análise dos dados foi realizada através do uso de técnicas de estatísticas descritivas, como cálculos de frequências, percentagens e medidas de tendência central para descrever as características da amostra e as principais variáveis de estudo. O principal objetivo desta dissertação incide em compreender o impacto do assédio no local de trabalho.

Com base no questionário, também se pretende identificar as experiências de assédio utilizando como variável o género, através dos testes estatísticos. Também foi conduzida uma análise entre o assédio e os impactos relatados na saúde mental e no bem-estar dos participantes, de modo a identificar fatores específicos que possam estar associados aos impactos negativos.

Por fim, os resultados obtidos foram discutidos com base na literatura existente sobre esta temática, permitindo uma interpretação aprofundada dos dados e a formulação de recomendações para a prevenção e apoio aos trabalhadores que sofrem de assédio no ambiente de trabalho.

Capítulo 4 – Análise dos Resultados

Esta secção tem como objetivo analisar e interpretar os dados recolhidos através do questionário realizado, que obteve um total de 163 respostas. Este questionário foi criado na plataforma *Google Forms* e destinado aos trabalhadores de diferentes setores de atividade. A análise de dados foca-se em três dimensões principais, tais como: (a) características demográficas, (b) experiência com o assédio no local de trabalho; e, por fim, (c) os seus impactos na saúde mental, no bem-estar e nos direitos laborais. A análise foi realizada com base nas respostas recebidas – ver no Anexo B.

No que diz respeito à idade, a mesma encontra-se compreendida entre os 18 e 64 anos. No entanto, a maioria das respostas recai nos indivíduos com idades entre os 18 e 24 anos. Em relação ao género, a amostra foi maioritariamente composta por mulheres, representando 145 dos 163 participantes (89%), o que reflete um maior interesse ou exposição ao tema por parte deste grupo.

Os inquiridos provêm de uma vasta gama de setores de atividade, com destaque para os três setores mais representados: turismos, hotelaria e restauração; área da saúde e, por último, serviços financeiros. Em termos da categoria profissional, também se observou uma diversidade significativa, sendo que os operadores, técnicos, estagiários e assistentes foram as categorias mais frequentes.

Um total de 123 inquiridos afirmou ter conhecimento suficiente sobre o que constitui o assédio no local de trabalho (75,5%), o que corresponde a uma grande parte da amostra. No entanto, a formação sobre este tema revelou ser escassa, pois 79,1% dos inquiridos afirmaram que não tiveram qualquer formação sobre o assédio e como lidar com ele no ambiente de trabalho (N = 129). Estes dados apontam para a necessidade de mais iniciativas nas empresas, de modo a garantir que os trabalhadores estejam preparados para identificar e responder a situações de assédio.

Cinquenta e quatro por cento (54%) dos participantes (N = 88 respostas) indicaram que já sofreram algum tipo de assédio no local de trabalho como, por exemplo, assédio moral, assédio sexual, discriminação por raça, etnia e classes sociais, e assédio por identidade de género ou orientação sexual. Entre os que sofreram de assédio, as respostas indicaram diferentes frequências de ocorrência. Isto é, 59 pessoas afirmaram ter sofrido assédio algumas vezes (67%), 14 pessoas indicaram que foram assediadas frequentemente (15,9%), 12 pessoas relataram ter sofrido de

assédio apenas uma vez (13,6%) e 3 pessoas apontaram que o assédio ocorreu de forma contínua (3,4%).

A maioria dos indivíduos que sofreram de assédio trabalhou na empresa entre 1 e 3 anos (29,5%), sugerindo que este intervalo de tempo pode ser um período de maior vulnerabilidade.

Entre os que sofreram de assédio, 63 pessoas (72%) optaram por não denunciar o incidente, sendo o medo de represálias ou a desconfiança em relação aos sistemas de denúncia potenciais fatores para esta decisão. Dos 25 inquiridos que decidiram denunciar, 80% fez a denúncia ao superior hierárquico. Quanto aos resultados das denúncias, os dados mostram um padrão de respostas divididas: "parcialmente resolvido" (32%) e "não resolvido" (32%) obtiveram a mesma percentagem de respostas; "resolvido positivamente" (16%) e "sofri represálias" (16%) também obtiveram a mesma percentagem (16%). Estes resultados destacam a necessidade de melhorar os processos de denúncia e garantir uma resposta mais eficaz por parte das empresas.

O impacto do assédio na saúde dos trabalhadores revelou ser expressivo, visto que a maioria afirmou que o assédio afetou a sua saúde mental de alguma maneira. Isto é, enquanto 34 inquiridos desenvolveram ansiedade (38,6%); 9 desenvolveram depressão (10,2%); 39 inquiridos sentiram que lhes afetou a autoestima (44,3%) e 22 sentiram que lhes afetou o sono (25%). Segundo os dados recolhidos, não houve um impacto significativo nos direitos dos trabalhadores (76,1%), o que pode sugerir que o impacto do assédio está mais centrado nos níveis emocional e psicológico do que em consequências formais ou legais, como a perda de direitos.

Na pergunta "Quais medidas ou mudanças acredita que poderiam ser implementadas para melhorar a perceção dos trabalhadores contra o assédio no local de trabalho?", os inquiridos podiam selecionar uma ou várias opções dentro das dadas: (a) reforço das políticas internas de assédio (61,4% dos inquiridos); (b) melhoria na formação e sensibilização dos trabalhadores e gestores (70,5% dos inquiridos); (c) criação de canais de denúncia mais acessíveis e confidenciais (70,5% dos inquiridos); (d) implementação de medidas disciplinares mais rigorosas contra os agressores (65,9% dos inquiridos); (e) suporte psicológico e jurídico adequado para as vítimas (61,4% dos inquiridos); e, por fim, (f) revisão e fortalecimento das leis existentes (40,9% dos inquiridos). Já na pergunta de resposta aberta, os inquiridos deram outras sugestões como, por exemplo: "estabelecer aos superiores que criem confiança nos seus trabalhadores, para os mesmos se sentirem confortáveis de fazerem queixa", "criar *quizzes* periódicos (exemplo de 3 em 3 meses) para os trabalhadores reverem as políticas e conduta de assédio", "facilidade de denunciar sem ser necessário identificação do denunciante", "apoio por parte de colegas mais próximos que saibam/assistam ao assédio através de denúncia em nome de outra pessoa sem

mencionar a sua identidade se não for do desejo da mesma", e por aí em diante. Embora sólida, a legislação existente apresenta dificuldades na implementação de práticas para colmatar o assédio no trabalho, sendo que várias propostas de melhoria podem ser consideradas para garantir ambientes de trabalho mais seguros.

Por fim, 9,1% dos inquiridos (N = 8) optaram por deixar comentários ou relatos adicionais sobre as suas experiências pessoais relacionadas com o assédio no local de trabalho. Estes relatos, analisados de forma qualitativa, mostram um padrão comum de medo e de falta de apoio institucional. Estes relatos podem ser observados no Anexo B.

Assim, é possível compreender que este estudo é fundamental pois os dados recolhidos revelam uma realidade preocupante sobre o assédio no local de trabalho, com uma elevada percentagem de trabalhadores a relatar experiências de assédio, especialmente entre as mulheres e em setores específicos. A falta de formação, aliada à ineficácia percebida dos mecanismos de denúncia, contribui para a persistência deste problema. É fundamental reforçar as políticas de prevenção, educação e resposta ao assédio, promovendo ambientes de trabalho mais seguros e respeitosos para todos.

Capítulo 5 – Conclusão

Este estudo procurou explorar os impactos do assédio laboral na saúde mental, no bem-estar e nos direitos dos trabalhadores, com uma atenção especial à forma como esses fenómenos se manifesta nos diferentes setores de atividade. Ao longo da pesquisa, verificou-se que, apesar da crescente conscientização sobre o assédio, ainda existem desafios significativos em termos de prevenção e combate, tanto ao nível organizacional como legislativo.

O bem-estar e a saúde mental são fundamentais para a qualidade de vida dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho saudável promove não só a produtividade, mas também a dignidade e o respeito pelos indivíduos. Quando os direitos dos trabalhadores são violados através de assédio, tanto o bem-estar quanto a saúde mental sofrem. Estudos mostram que o assédio, seja ele sexual, moral ou outro tipo de comportamento abusivo, afeta negativamente a moral e o desempenho profissional das vítimas, levando a sérias consequências psicológicas e físicas.

Depois de sofrerem assédio, muitos trabalhadores enfrentam dificuldades em retomar uma vida "normal". A confiança em si mesmos e no ambiente de trabalho é abalada, o que pode levar ao isolamento social e à perda de interesse em atividades que antes lhes traziam prazer. A recuperação é um processo lento que exige apoio contínuo.

Levar um caso de assédio à justiça é um caminho árduo. As vítimas muitas vezes têm de enfrentar o medo de retaliação e a falta de apoio institucional. No entanto, a legislação laboral em muitos países, incluindo Portugal, prevê mecanismos de proteção para as vítimas de assédio. Segundo o Código do Trabalho, os trabalhadores têm o direito de apresentar queixas sem receio de represália. Artigos como o 24.º e o 29.º do Código do Trabalho reforçam a igualdade e a não discriminação. No que diz respeito ao enquadramento jurídico, verificou-se que o Código do Trabalho português apresentou avanços significativos em termos de proteção dos trabalhadores. O fortalecimento de artigos como o 15.º do Código do Trabalho, o 127.º, nº 1, alíneas a), c), h), k) e l), do Código do Trabalho e o artigo 331.º do Código do Trabalho demonstra o compromisso do legislador em criar um ambiente laboral respeitador. O quadro legal evoluiu para garantir não só a punição dos agressores, mas também a proteção das vítimas, criando um espaço onde os trabalhadores possam sentir-se seguros para exercer os seus direitos.

A análise dos dados recolhidos revelou que 54% dos participantes já sofreram algum tipo de assédio no local de trabalho. No entanto, uma percentagem significativa das vítimas (63%) optou por não denunciar os casos. Esse silêncio prolonga o ciclo de abuso e impunidade, deixando as vítimas sem proteção adequada.

Muitas vítimas de assédio optam por permanecer em silêncio devido ao medo de vingança, não acreditam na eficácia das medidas institucionais e a cultura de impunidade que ainda prevalece em muitos locais de trabalho. A estigmatização e a falta de confiança na justiça e nos sistemas de apoio também contribuem para este silêncio.

Vários mecanismos preventivos e de intervenção foram destacados ao longo da pesquisa como essenciais para mitigar o assédio no local de trabalho. Os mais eficazes incluem:

i) Adoção de Códigos de Boa Conduta: A adoção de códigos de boa conduta nas empresas é uma medida essencial na promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitador. Estes códigos estabelecem normas claras sobre os comportamentos esperados no local de trabalho e servem como ferramentas preventivas contra o assédio, seja ele moral, sexual ou de outra natureza. As empresas que implementam códigos de boa conduta estabelecem normas claras de comportamento aceitável e inaceitável, promovendo uma cultura de respeito. Esses códigos são cruciais para a prevenção de assédio, pois oferecem orientações e procedimentos claros sobre como os casos devem ser tratados, além de reforçarem a tolerância zero para qualquer forma de abuso. Ao implementarem esses códigos, as empresas mostram um compromisso com a criação de uma cultura organizacional baseada no respeito, dignidade e igualdade. Esses códigos não apenas ajudam a prevenir o assédio, mas também promovem um ambiente de trabalho mais harmonioso, onde os trabalhadores se sentem seguros e valorizados. Além disso, demonstram às equipas que a empresa leva a sério o bem-estar dos seus colaboradores, promovendo uma imagem de responsabilidade social e empresarial.

ii) Formação e Sensibilização: A formação regular permite que todos os colaboradores, independentemente do seu nível hierárquico, compreendam os diferentes tipos de assédio, como o moral, sexual ou psicológico, e reconheçam os sinais de que podem estar a ser vítimas ou testemunhas de comportamentos abusivos. Além disso, esclarece o que se espera em termos de comportamento no local de trabalho, promovendo uma cultura de respeito e colaboração entre colegas. A formação contínua sobre os efeitos do assédio e a importância de um ambiente de trabalho saudável tem-se mostrado vital. Programas educativos não só esclarecem sobre o que constitui assédio, mas também aumentam a confiança dos trabalhadores em denunciar, ao garantir que tanto eles como os gestores estejam equipados com conhecimento para identificar e lidar com

situações de abuso. As formações devem, idealmente, abordar tópicos como a importância da comunicação assertiva, o respeito pela diversidade no local de trabalho, a gestão de conflitos de forma ética e os mecanismos de denúncia disponíveis. Ao fazê-lo, garantem-se não só a sensibilização dos trabalhadores, mas também a capacitação das chefias para lidar com queixas de assédio de forma eficaz e confidencial, reforçando a confiança nas estruturas internas.

iii) Confiança nas Estruturas de Sindicância Interna: Um dos maiores desafios enfrentados pelas vítimas de assédio é o receio de denunciar. A primeira dimensão desta confiança reside na garantia de confidencialidade. As vítimas de assédio, muitas vezes, hesitam em denunciar devido ao receio de represálias, estigmatização ou exposição indevida. Quando as estruturas internas asseguram que todas as queixas serão tratadas de forma confidencial, preservando a identidade dos envolvidos até que uma investigação formal seja concluída, cria-se um ambiente mais seguro e propício à denúncia. Outro aspeto importante é a imparcialidade. Para que os trabalhadores confiem nas sindicâncias internas, estas devem operar de maneira justa, sem favorecer nem a empresa nem os acusados. Um processo imparcial fortalece a legitimidade da investigação e aumenta a probabilidade de que as vítimas e testemunhas sintam que suas preocupações estão a ser tratadas com seriedade e justiça. Se os trabalhadores percebem que as investigações são tendenciosas ou insuficientes, a confiança nas estruturas internas tende a diminuir. Adicionalmente, a transparência nos procedimentos também é fundamental para construir esta confiança. Quando os trabalhadores têm clareza sobre os passos a serem seguidos após uma denúncia — desde a apresentação do caso, à investigação, e até às consequências — sentem-se mais seguros para usar os canais formais. A existência de registos claros das consequências, incluindo medidas disciplinares para os abusadores, reforça a ideia de que o assédio é levado a sério e que os comportamentos abusivos terão sanções apropriadas. A garantia de consequências adequadas para os infratores é outro fator que influencia diretamente a confiança. Se as vítimas percebem que os responsáveis por assédio enfrentam consequências reais — como advertências, suspensões ou até despedimentos —, isso encoraja outros trabalhadores a utilizarem os mesmos mecanismos de denúncia. Pelo contrário, a falta de consequências visíveis pode desmotivar as queixas, perpetuando uma cultura de impunidade. A existência de estruturas de sindicância interna eficazes, com garantias de confidencialidade e um registo de consequências para os abusadores, são ferramentas essenciais para gerar confiança nas instituições. Sem essa confiança, muitos casos continuam a não ser reportados, perpetuando o ciclo de impunidade.

iv) Medidas Reparatórias: As vítimas de assédio enfrentam diversas consequências físicas e psicológicas, e o apoio pós-abusos é fundamental para a sua recuperação. Um dos principais

componentes das medidas reparatórias é a indemnização financeira. Quando se comprova que o trabalhador foi vítima de assédio, este tem direito a uma compensação monetária pelos danos sofridos, sejam eles de natureza psicológica, física ou moral. A indemnização funciona não só como uma forma de justiça reparatória para a vítima, mas também como um dissuasor para futuros comportamentos abusivos dentro das empresas. No entanto, a atribuição de indemnizações deve ser acompanhada de uma avaliação criteriosa e justa, garantindo que os valores refletem adequadamente o impacto do assédio na vida da vítima. Além da compensação financeira, as medidas de apoio psicológico são essenciais para ajudar as vítimas a lidarem com os efeitos do assédio. O acompanhamento psicológico, por meio de terapia ou aconselhamento especializado, permite que as vítimas abordem as consequências emocionais e mentais do assédio, como o stresse, ansiedade, depressão, ou perda de autoestima. Este apoio é vital para a recuperação e reintegração das vítimas no ambiente de trabalho, ajudando-as a superar o trauma e a retomar as suas atividades profissionais e pessoais de forma saudável. Em muitos casos, as medidas reparatórias podem também incluir a reintegração no ambiente laboral. Isto significa criar condições que permitam à vítima voltar ao trabalho num ambiente seguro, onde sinta que a sua integridade está protegida e que não será alvo de novas formas de discriminação ou retaliação. Para tal, as empresas podem recorrer a ajustes no ambiente de trabalho, como a reatribuição de funções, a transferência para outra equipa, ou a monitorização das interações com os colegas e superiores, de modo a assegurar que a vítima se sente respeitada e apoiada. Outro aspeto importante das medidas reparatórias é a prevenção de novos incidentes de assédio, através da implementação de políticas e práticas que promovam uma cultura de tolerância zero em relação ao assédio. Isso pode incluir a revisão de regulamentos internos, a aplicação de sanções mais severas para infratores e a promoção de campanhas educativas dentro da empresa. É igualmente importante sublinhar que as medidas reparatórias devem ser personalizadas de acordo com as necessidades e experiências de cada vítima. Algumas podem necessitar de um acompanhamento psicológico intensivo, enquanto outras podem priorizar a compensação financeira ou a mudança de ambiente de trabalho. Independentemente da situação, o foco deve estar na recuperação completa e no bem-estar da vítima.

v) Desafios e Necessidade de Aperfeiçoamento: Apesar dos progressos alcançados, o estudo revela que ainda persistem desafios importantes. O medo de represálias, a estigmatização das vítimas e a desconfiança nas estruturas de apoio são barreiras que ainda dificultam o combate ao assédio. O silêncio das vítimas continua a ser um dos maiores obstáculos na luta contra o assédio no local de trabalho. Um dos principais desafios é a insuficiência de recursos nas empresas para

lidar com casos de assédio de forma eficaz. Em muitas organizações, especialmente em pequenas e médias empresas, há falta de pessoal qualificado para tratar adequadamente de queixas de assédio e implementar medidas corretivas. Além disso, o processo de investigação interna muitas vezes não tem a independência necessária, gerando desconfiança entre os trabalhadores. A ausência de políticas claras e aplicáveis também contribui para a incapacidade das empresas de enfrentar adequadamente o problema. Como se pode observar nas análises de dados, continua a haver insuficiência na formação sobre assédio, tanto para trabalhadores como para gestores. Embora as formações e campanhas de sensibilização sejam importantes, em muitos casos, elas são superficiais e não são acompanhadas de ações concretas que assegurem a mudança de comportamento. A formação deve ser contínua e adaptada à realidade específica de cada setor de atividade, garantindo que todos compreendam a gravidade do assédio e saibam como proceder caso presenciem ou sofram comportamentos abusivos. Além disso, os procedimentos de investigação e as sanções disciplinares aplicadas nem sempre são suficientes para dissuadir comportamentos abusivos. A eficácia dos mecanismos de sindicância e as consequências para os infratores precisam ser reforçadas. Em muitos casos, as sanções são leves ou inexistentes, o que passa a mensagem de que o assédio não será severamente punido. Embora a legislação preveja o direito ao acompanhamento psicológico, muitas vítimas não têm acesso facilitado a esses serviços, seja por razões financeiras ou logísticas. A oferta de apoio psicológico deve ser ampliada e adaptada às necessidades específicas de cada caso, assegurando que as vítimas possam receber tratamento adequado e contínuo. Por fim, é necessário um maior empenho das empresas na criação de uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa, onde o assédio não seja apenas combatido de forma reativa, mas prevenido de forma proativa. Isto, por sua vez, implica um compromisso a longo prazo.

Em suma, este estudo sublinha a importância de ações concertadas tanto no nível legislativo quanto organizacional para enfrentar o assédio laboral. A promoção de ambientes no local de trabalho saudáveis, seguros e justos deve ser uma prioridade para garantir a dignidade, os direitos e o bem-estar dos trabalhadores, protegendo-os de comportamentos abusivos e criando uma cultura de respeito e igualdade.

Capítulo 6 – Referências Bibliográficas

Amâncio, L. B. Q. & Lima, M. L. P. (1994). Assédio sexual no mercado de trabalho. CIES – Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE.

Antunes, M. (2002). Código penal (10ª ed.). Coimbra Editora.

Barata, G. A. (2021). Assédio moral laboral: uma análise comparativa luso-brasileira. Lumen Juris.

Barreto, M., & Heloani, R. (2021). Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In Avesso do Trabalho III (pp. 55-74). Editora da Universidade.

Burke, T. (2018). #MeToo is a movement, not a moment. TED. https://www.ted.com/talks/tarana_burke_me_too_is_a_movement_not_a_moment/transcript?subtitle=en&geo=es

Carvalho, M. N. de. (2021). Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador. Revista Processus Multidisciplinar, 2(4), 318–336.

Carvalho, N. (2017). Assédio Laboral – quando o trabalho aprisiona. Implicações da violência psicológica na relação de trabalho. Chiado.

Cordeiro, A. M. (1991). Manual de Direito do Trabalho. Almedina.

Cossman, B. (2021). The new sex wars: sexual harm in the #MeToo era. New York University Press.

Day, A.; Kelloway, E. K. & Hurrel, J. J., Jr. (Eds.). (2014). Workplace well-being: How to build psychologically healthy workplaces. Willey Blackwell.

Duffy, M. (2009). Preventing workplace mobbing and bullying with effective organizational consultation, policies, and legislation. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 61(3), 242–262

Hassard, J., & Cox, T. (2012). Mental Health at Work. Retrieved from https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_at_work#References

Hirigoyen, M. (1999). Assédio, coação e violência no quotidiano. Pergaminho.

Jain, A., Leka, S. & Zwetsloot, G. I. J. M. (2018). Managing health, safety and well-being: ethics, responsibility and sustainability. Springer.

Leitão, L. (2019). Direito do trabalho (6ª ed.). Almedina.

Marecos, D. (Ed.). (2012). Código de trabalho anotado: (Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro), alterado pelas leis nºs 105/2009, 53/2011, 23/2012 e 47/2012(2ª ed.). Coimbra Editora. Martinez, P.; Monteiro, A.; Vasconcelos, M.; Brito, P., Dray, S. & Silva, L. (Eds.). (2013).

Código do trabalho anotado (9ª ed.). Almedina.

Martins, A. (2023). Código do trabalho anotado (5ª ed.). Nova Causa.

Memish, K., Martin, A., Bartlett, L., Dawkins, S., & Sanderson, K. (2017). Workplace mental health: An international review of guidelines. Preventive Medicine, 101(101), 213–222. https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2017.03.017

Moreira, T. C., & Martins, D. C. (2019). Sexual harassment and mobbing: Recent amendments in the Portuguese law. European Labour Law Journal, 10(2), 163-167. https://doi.org/10.1177/2031952519850585

Oliveira, A. (2022) Assédio: aproximações sociojurídicas à sexualidade. Imprensa de História Contemporânea.

Oliveira, F. S. de, Boabaid, J. S., & Morais, U. M. de (2021). Assédio moral: Um olhar para saúde mental do trabalhador. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 46, 87-92.

Pacheco, M. G. R. (2012). O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco. Almedina.

Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho, em António Moreira (org.), V congresso nacional de direito do trabalho. Almedina.

Penteado, A. et al (2015). Liderança e Assédio Moral: a administração perversa do sentido do trabalho. Revista de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología.

Pereira, R. G. (2009). Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua Conceptualização. Coimbra Editora.

Pierce, C. A.; Aguinis, H. & Adams, S. K. R. (2000). Effects of a dissolved workplace romance and rater characteristics on responses to a sexual harassment accusation. Academy of Management Journal, vol. 43, pp. 869-880.

Preto, J. (2010). Estado contra Direito: flagrantes do assédio à liberdade de expressão. Argonauta.

Rebelo, G. (2019). Estudos de direito do trabalho. Edições Sílabo.

Rodrigues, C. (2018). Direitos dos trabalhadores e assédio: Uma perspetiva jurídica. Almedina.

Santos, G. L., Feito, C. dos S., Misturei, D., & Abade, J. H. (2022). Assédio moral e seus impactos na saúde mental do trabalhador. Revista de Psicologia e Trabalho, 37(2), pp. 27-44.

Santos, L. A. (2020). O assédio sexual no trabalho: Estudo e prevenção. Almedina.

Santos, P. M. B. (2017). Do assédio laboral: Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português. Almedina.

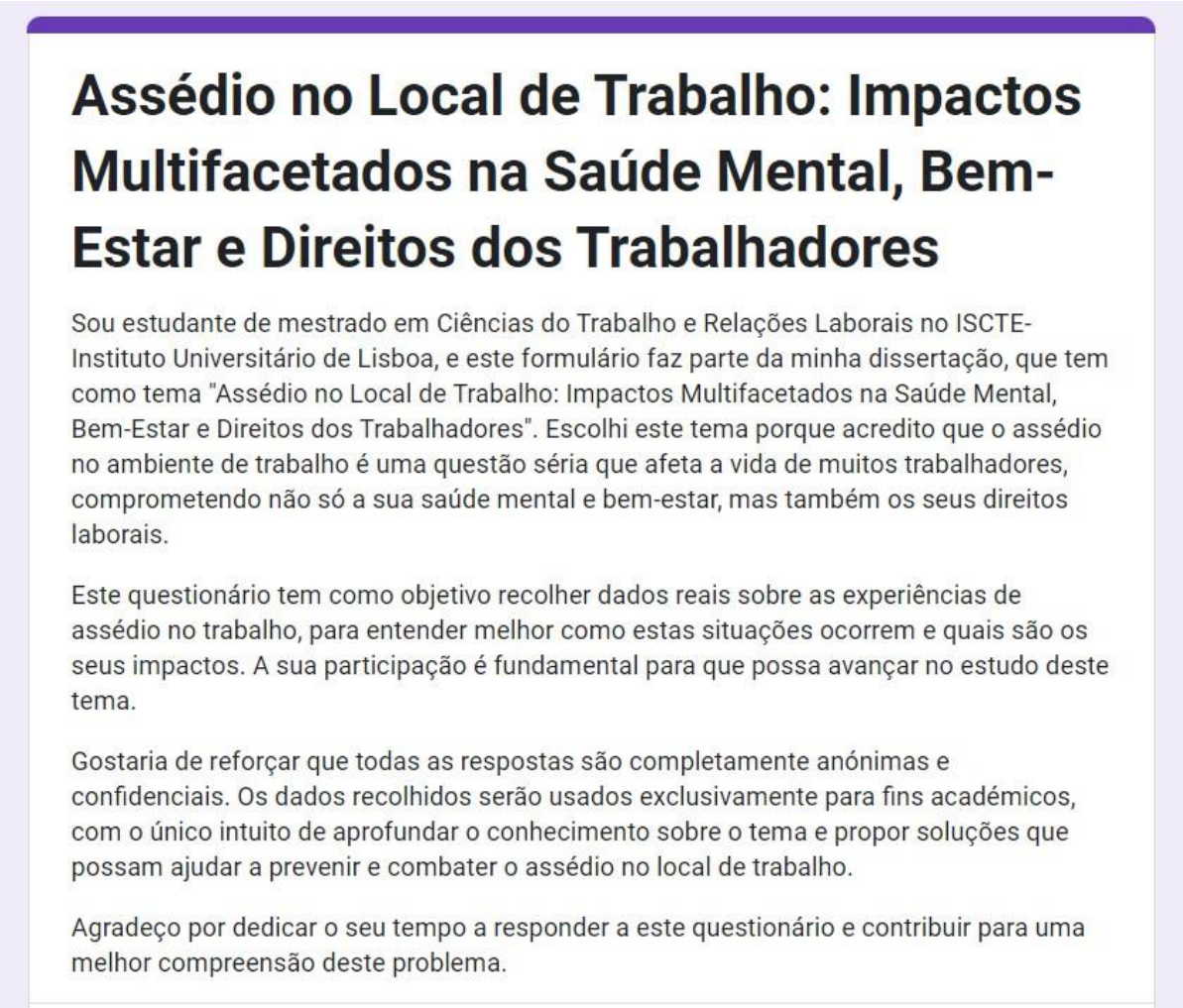
Schneider, C. J. & Hannem, S. (2022). Defining sexual misconduct: power, media, and #MeToo. University of Regina Press.

Seabra, A. R. (2019). Assédio moral no trabalho: A experiência portuguesa. Almedina.

Torres, A. (Coord.) (2016). Assédio sexual e moral no local de trabalho. CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Capítulo 7 – Anexos

Anexo A: Questionário



Assédio no Local de Trabalho: Impactos Multifacetados na Saúde Mental, Bem-Estar e Direitos dos Trabalhadores

Sou estudante de mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais no ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, e este formulário faz parte da minha dissertação, que tem como tema "Assédio no Local de Trabalho: Impactos Multifacetados na Saúde Mental, Bem-Estar e Direitos dos Trabalhadores". Escolhi este tema porque acredito que o assédio no ambiente de trabalho é uma questão séria que afeta a vida de muitos trabalhadores, comprometendo não só a sua saúde mental e bem-estar, mas também os seus direitos laborais.

Este questionário tem como objetivo recolher dados reais sobre as experiências de assédio no trabalho, para entender melhor como estas situações ocorrem e quais são os seus impactos. A sua participação é fundamental para que possa avançar no estudo deste tema.

Gostaria de reforçar que todas as respostas são completamente anónimas e confidenciais. Os dados recolhidos serão usados exclusivamente para fins académicos, com o único intuito de aprofundar o conhecimento sobre o tema e propor soluções que possam ajudar a prevenir e combater o assédio no local de trabalho.

Agradeço por dedicar o seu tempo a responder a este questionário e contribuir para uma melhor compreensão deste problema.

Idade *

- ◯ Menos de 18 anos
- ◯ 18 - 24 anos
- ◯ 25 - 34 anos
- ◯ 35 - 44 anos
- ◯ 45 - 54 anos
- ◯ 55 - 64 anos
- ◯ 65 anos ou mais

Género *

- ◯ Masculino
- ◯ Feminino
- ◯ Outro
- ◯ Prefiro não dizer

Setor de Atividade *

- ◯ Agricultura, Silvicultura e Pesca
- ◯ Artes, Entretenimento e Cultura
- ◯ Administração
- ◯ Construção Civil
- ◯ Consultoria e Serviços Profissionais
- ◯ Educação
- ◯ Imobiliário
- ◯ Publicidade e Marketing
- ◯ Saúde
- ◯ Serviços Financeiros
- ◯ Turismo, Hotelaria e Restauração
- ◯ Outra: _____

Categoria profissional *

- ◯ Estagiário(a)
- ◯ Operador(a)
- ◯ Assistente
- ◯ Técnico
- ◯ Auxiliar
- ◯ Supervisor
- ◯ Coordenador
- ◯ Chefe
- ◯ Diretor
- ◯ Presidente
- ◯ Outra: _____

Considera que tem conhecimento suficiente sobre o que constitui o assédio no local de trabalho? *

- ◯ Sim
- ◯ Não
- ◯ Não tenho a certeza

Recebeu alguma formação sobre assédio e como lidar com ele no seu local de trabalho? *

- ◯ Sim
- ◯ Não

Já sofreu algum tipo de assédio no local de trabalho? *

- ◯ Sim
- ◯ Não

Se sim, qual tipo de assédio sofreu? *(Selecione todas as opções que se aplicam)* *

- [ ] Assédio Moral (humilhações, insultos, exclusão,...)
- [ ] Assédio Sexual (comentários, contacto físico indesejado, propostas indesejadas,...)
- [ ] Discriminação (discriminação por raça ou etnia)
- [ ] Assédio por Identidade de Género ou Orientação Sexual
- [ ] Outra: _____

Com que frequência sofreu assédio no local de trabalho? *

- ◯ Uma vez
- ◯ Algumas vezes
- ◯ Frequentemente
- ◯ Continuamente
- ◯ Nunca

Denunciou o assédio que sofreu? *

- ◯ Sim
- ◯ Não

Se sim, a quem fez a denúncia? *

- ◯ Superior
- ◯ Recursos Humanos
- ◯ Sindicato
- ◯ Órgão Legal (ex.: Ministério Público, Polícia)
- ◯ Outra: _____

Qual foi o resultado da sua denúncia? *

- ◯ Resolvido positivamente
- ◯ Resolvido parcialmente
- ◯ Não resolvido
- ◯ Sofri represálias
- ◯ Outra: _____

Quanto tempo trabalhou na empresa/organização onde sofreu assédio? *

- ◯ Menos de 6 meses
- ◯ 6 meses a 1 ano
- ◯ 1 a 3 anos
- ◯ 3 a 5 anos
- ◯ Mais de 5 anos
- ◯ Prefiro não responder

O assédio que sofreu afetou a sua saúde mental? *(Selecione todas as opções que se aplicam)* *

- ☐ Sim, desenvolvi ansiedade
- ☐ Sim, desenvolvi depressão
- ☐ Sim, afetou a minha autoestima
- ☐ Sim, afetou o meu sono
- ☐ Não afetou a minha saúde mental
- ☐ Outra: _____

O assédio que sofreu afetou o seu bem-estar geral? *(Selecione todas as opções que se aplicam)* *

- ☐ Sim, reduziu a minha qualidade de vida
- ☐ Sim, reduziu a minha satisfação no trabalho
- ☐ Sim, tive que tirar licença médica
- ☐ Sim, considerei mudar de emprego
- ☐ Não afetou o meu bem-estar
- ☐ Outra opção...

O assédio que sofreu afetou os seus direitos como trabalhador(a)? *

- ( ) Sim, fui demitido(a)
- ( ) Sim, fui transferido(a) de função/área
- ( ) Sim, sofri rebaixamento (redução do cargo, responsabilidades e/ou salário)
- ( ) Sim, fui afastado(a) temporariamente
- ( ) Não afetou os meus direitos como trabalhador(a)
- ( ) Outra opção...

Quais medidas ou mudanças acredita que poderiam ser implementadas para melhorar a proteção dos trabalhadores contra o assédio no local de trabalho? *(Selecione todas as opções que se aplicam)* *

- [ ] Reforço das políticas internas de assédio
- [ ] Melhoria na formação e sensibilização dos funcionários e gestores
- [ ] Criação de canais de denúncia mais acessíveis e confidenciais
- [ ] Implementação de medidas disciplinares mais rigorosas contra os agressores
- [ ] Suporte psicológico e jurídico adequado para as vítimas
- [ ] Revisão e fortalecimento das leis existentes
- [ ] Outra opção...

Descreva outras medidas ou mudanças que considera importantes para proteger os trabalhadores e combater o assédio no local de trabalho. *

Texto de resposta longa

Gostaria de deixar algum comentário ou relato sobre a sua experiência? *

- ○ Não tenho comentários ou relatos adicionais
- ○ Sim, gostaria de deixar um comentário ou relato

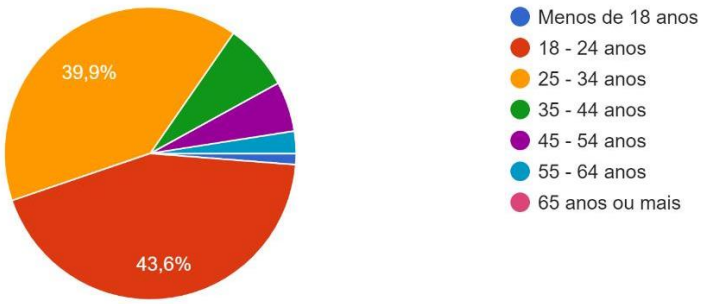
Resposta aberta *

Texto de resposta longa

Anexo B: Resultados do Questionário

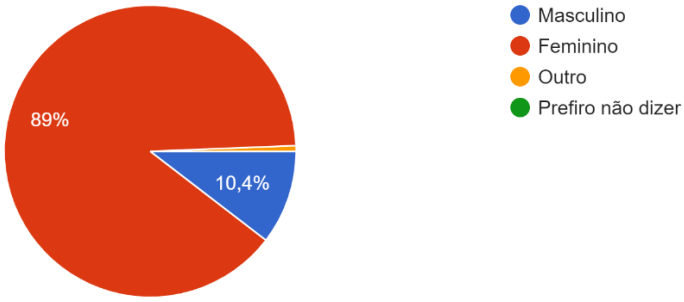
Idade

163 respostas



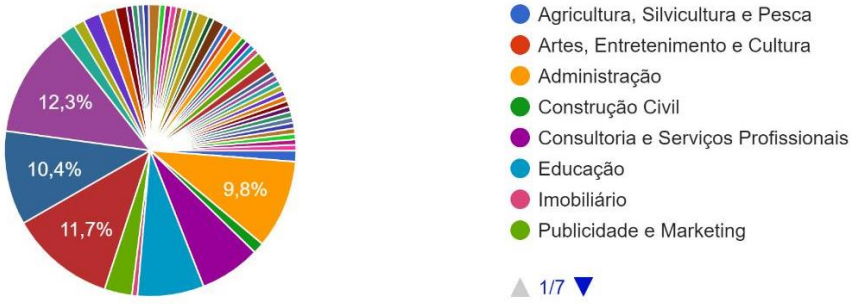
Género

163 respostas



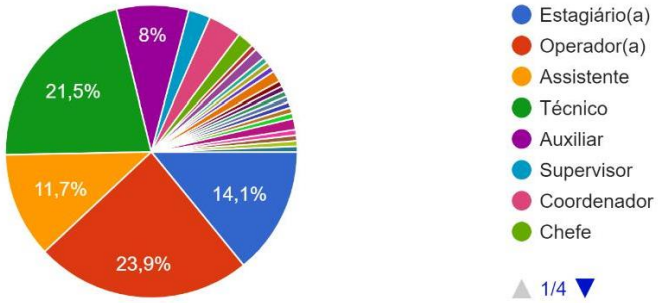
Setor de Atividade

163 respostas



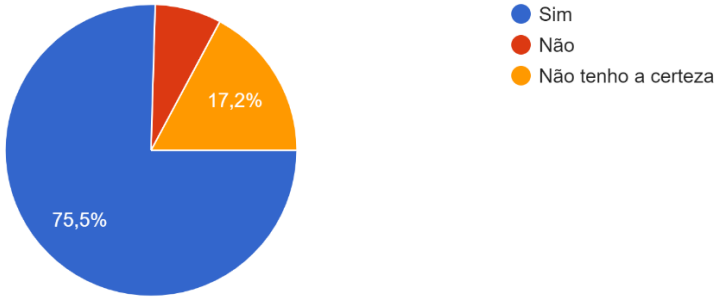
Categoria profissional

163 respostas



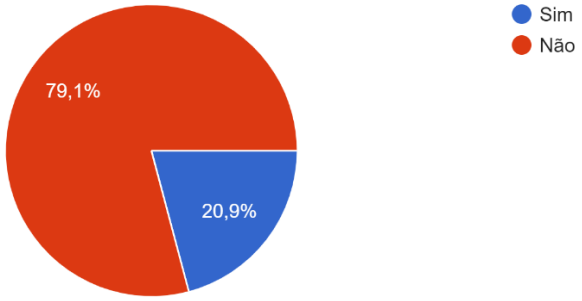
Considera que tem conhecimento suficiente sobre o que constitui o assédio no local de trabalho?

163 respostas



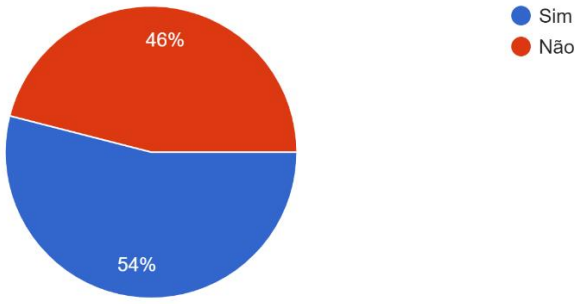
Recebeu alguma formação sobre assédio e como lidar com ele no seu local de trabalho?

163 respostas



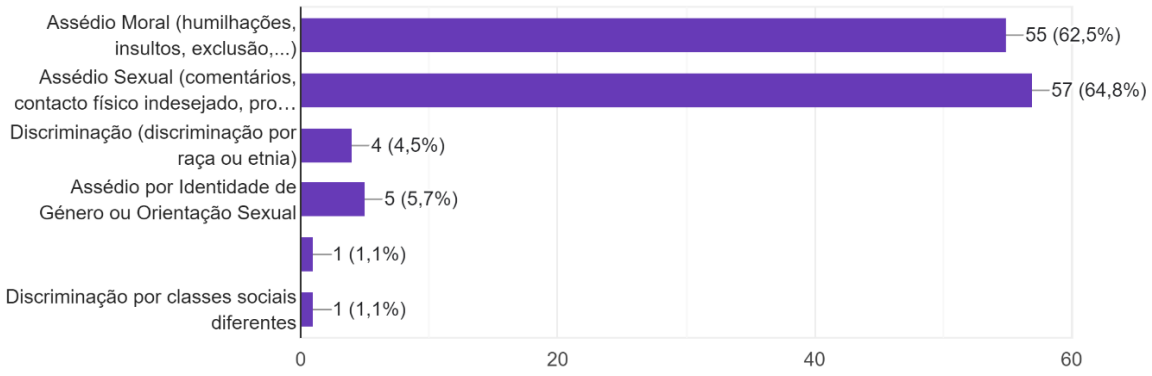
Já sofreu algum tipo de assédio no local de trabalho?

163 respostas



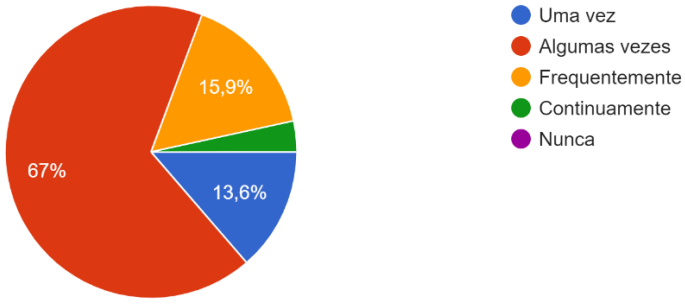
Se sim, qual tipo de assédio sofreu? (Selecione todas as opções que se aplicam)

88 respostas



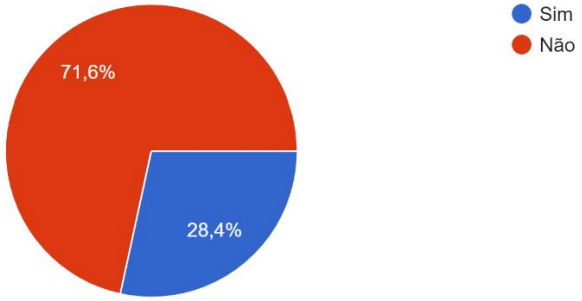
Com que frequência sofreu assédio no local de trabalho?

88 respostas



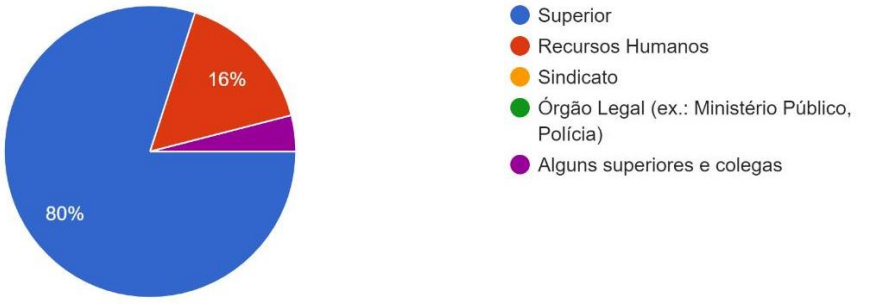
Denunciou o assédio que sofreu?

88 respostas



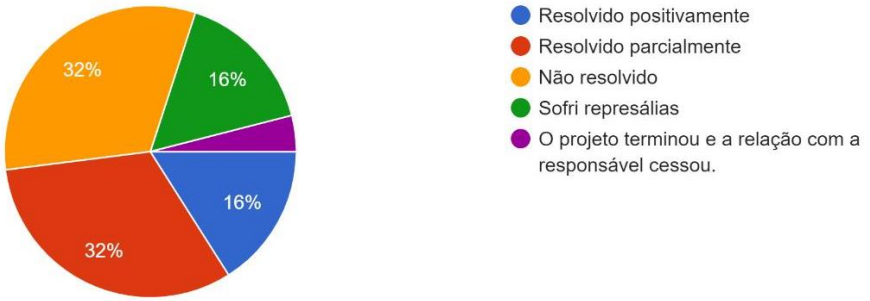
Se sim, a quem fez a denúncia?

25 respostas



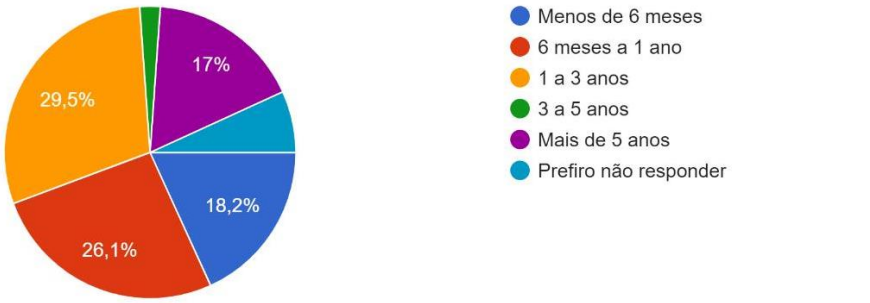
Qual foi o resultado da sua denúncia?

25 respostas



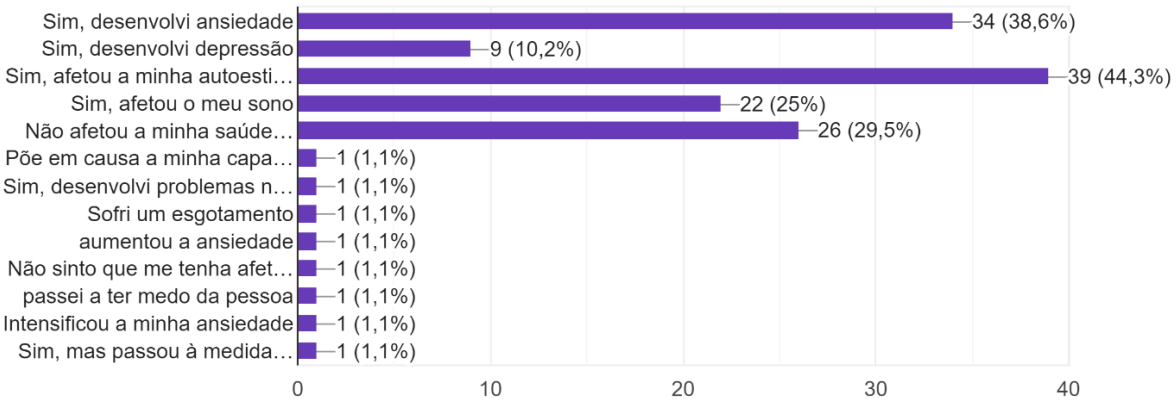
Quanto tempo trabalhou na empresa/organização onde sofreu assédio?

88 respostas



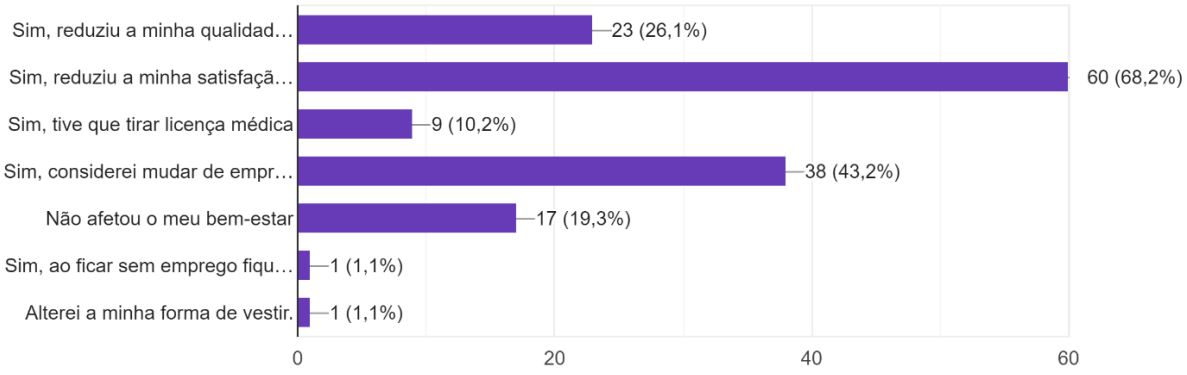
O assédio que sofreu afetou a sua saúde mental? (Selecione todas as opções que se aplicam)

88 respostas



O assédio que sofreu afetou o seu bem-estar geral? (Selecione todas as opções que se aplicam)

88 respostas



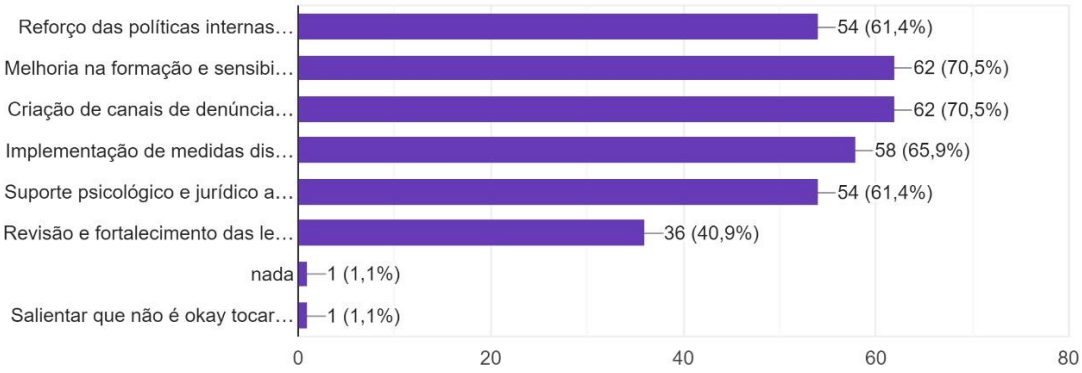
O assédio que sofreu afetou os seus direitos como trabalhador(a)?

88 respostas



Quais medidas ou mudanças acredita que poderiam ser implementadas para melhorar a proteção dos trabalhadores contra o assédio no local de trabalho? (Selecione todas as opções que se aplicam)

88 respostas



Descreva outras medidas ou mudanças que considera importantes para proteger os trabalhadores e combater o assédio no local de trabalho.

88 respostas

O stress

Quizzes periódicos (exemplo de 3 em 3 meses) para os trabalhadores reverem as políticas e conduta de assédio.

Haver uma forma de não termos que lidar com o assediador depois de apresentar queixa.

Definição de políticas contra assédio no trabalho e promoção da inclusão e de políticas para tal

Mulheres em cargos de chefia

Formações sobre o tema em todo o tipo de profissão, como lidar com a situação e o que fazer em relação a tais comportamentos.

Formação sobre o tema em todo o tipo de profissão de modo a dar a importância e relevância que este realmente tem. Mais informação sobre o assédio nos locais de trabalho.

Suporte aa vitimas em vez de falar mal sem o conhecimento.

Apoio as vítimas, punições rigorosas e justas

Estarem mais atentos e haver mais denúncias

Sem comentários

Manter o sigilo da denúncia.

Ter mais conhecimento de formações para identificar o assédio no local de trabalho

punições severas.

Vigilância nos locais de trabalho

Não sei

Palestras e política sobre assédio

Não acho que o problema seja resolvido pela entidade patronal, se a pessoa não tem educação a esse nível desde pequena, acredito que nada muda depois de adulta independentemente das leis ou formações que a empresa tenha ou dê.

Apoiar a vitima, oferecer sessões com psicóloga

Preparação para lidar com assédio moral

Existir um maior controlo em relação aos comentários ou maneira como os cargos de chefiam falam e/ou controlam os seus funcionários

Constante averiguação de situações, contacto com os empregados constante

Mais formação sobre como evitar o assédio para profissionais de saúde que muitas vezes têm de fazer contacto fisico com o utente

Expor os agressores

Monitorizar de perto

De momento não me ocorre nada para além do referido acima

As acima mencionadas

Penalizações mais severas para quem pratica assédio moral

começar a prestar mais atenção às pessoas que contratam

Não duvidarem da vítima e procurarem avaliar corretamente o agressor

Haver cameras com microfone nas dividas salas

Punição severa dos agressores

Acompanhamento imparcial da vítima

Medidas drásticas contra os agressores, talvez testes psicotecnicos para avaliar as capacidades de trabalho em equipa/pares, avaliações psicológicas

a denúncia e ação

Coimas severas para a negligência

Acho necessário que sempre que seja feita uma denúncia que a vitima em questão tenha o maior apoio possível, principalmente a nível do ambiente de trabalho. Não ser renegada e acho que isso vem muito da informação que passamos em seminários.

Acho que deviam levar mais a sério o assédio sexual

Nada a apontar

Grandes posições para quem pratica o assédio

Mais monitorização por parte das entidades reguladoras

Quando existe pedido por parte do trabalhar para mudar de loja/sede, ser um processo rápido

Que os nossos superiores nos ouçam, mesmo que sejamos estagiários e o assediador um amigo do chefe. No trabalho somos todos trabalhadores, de igual forma portanto devíamos ser ouvidos de igual forma também, independentemente das relações externas.

Mudar mentalidades.

Apoio por parte de colegas mais próximos que saibam/assistam ao assédio através de denúncia em nome de outra pessoa sem mencionar a sua identidade se não for do desejo da mesma.

Existir apoio psicológico dentro da empresa e estar sempre em cima da equipa e o ambiente ou comportamento dos colaboradores/chefes

Implementação de recursos humanos em todas as empresas

Mais ajuda aos funcionários

Direito de igualdade

Formações para colaboradores relativamente a diversas temáticas de inclusão

Todas as outras.

Formações sobre o assunto, avaliação semestral sobre os comportamentos sociais no local de trabalho

Não tenho

Estarmos protegidos pela entidade patronal

Manuais de boas normas

Inspecões supresa

Fazer com que os trabalhadores tenham mais confiança nos superiores para poderem fazer queixa

Não romantizar ou desvalorizar o assédio e perceber que é um problema real.

Não receber represalias.

Não receber represálias

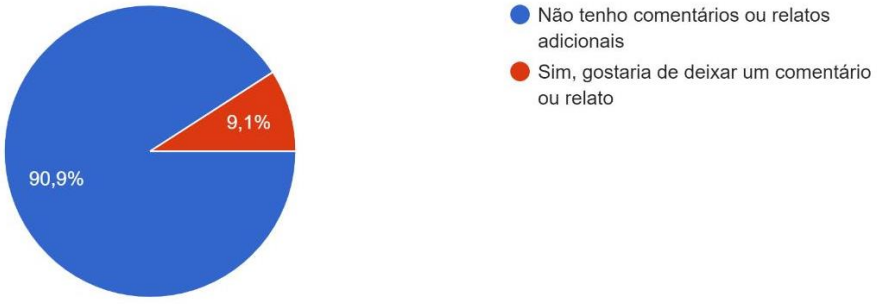
Facilidade de denunciar sem ser necessário identificação do denunciante

Investigar as chefias

Deixar de ser tabu e fonte de represálias por se denunciar.

Gostaria de deixar algum comentário ou relato sobre a sua experiência?

88 respostas



Resposta aberta

8 respostas

As chefes , deviam ser mais competentes

Uma vez um colega com o qual não tenho a mínima confiança puxou-me o cabelo para baixo ao ponto de a minha cabeça ir para trás (estava com um rabo de cavalo) e disse “que cabelo tão giro, é assim que eles fazem não é?”. Fiquei tão chocada que nem sequer fui capaz de ter uma reação. Mais tarde fiz queixa e vim a descobrir que o colega tem mais queixas por assédio mas nada lhe acontece, continua com o mesmo cargo. É muito triste.

Eu trabalhava num café, em que o meu patrão gritava connosco frequentemente ou nos chamava nomes quando fazíamos algo que ele achava incorreto naquele dia. Ele a passar por nós, pelos corredores estreitos atrás do balcão de atendimento, tocáva nos sempre nas ancas ou pernas.

Ele chegou numa ocasião a gritar comigo em frente a clientes, por ter encerrado a caixa quando o café já estava fechado, porque a última da hora entrou umas pessoas conhecidas dele que queriam comprar alguma coisa. Logo de seguida gritei eu com ele e despedi me no mês seguinte.

Mais tarde acabei por me despedir porque não conseguir ir trabalhar. Sempre que ia a caminho do trabalho chorava e entrava em pânico.

Um colega do sexo másculo, ganhou um pouco mais de confiança e confundiu a minha simpatia por outra coisa e resultou em ele tocar em sítios que não achei apropriado tocar. Falei com o meu chefe levei também uma testemunha sobre o acontecimento e pedi para não trabalhar mais com ele. O meu pedido foi aceite, o meu chefe perguntou se queria apresentar queixa, o que poderia resultar em problemas para ele, mas eu disso que não. O ambiente ficou em pouco estranho entre nós dois mais nunca mais falei com ele, até ele ter sido trocado para outro turno/grupo.

A parte complicada da minha situação foi o facto de não conseguir rotular. Neste form coloquei como assédio sexual, mas a verdade é que não sei se assim o é. Houve contacto físico indesejado, houveram piropos que não eram bem vindos e houve convites para "ir a casa dele" mas sempre bem escondidos em boas intenções. O problema é que nestes convites eu tinha pedido especificamente para ele não os fazer e dois dias depois ele fez. Mesmo assim o toque físico é o pior. No entanto, sei que é mais relacionado com a personalidade dele do que outra coisa. Daí o motivo de não ter denunciado embora me tenha sentido invadida e desrespeitada.

Não se calem. Juntas somos mais fortes.