

Teresa Helena Henriques de Almeida

MOBBING / ASSÉDIO MORAL **NOS PROFESSORES**

2012



Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra

Teresa Helena Henriques de Almeida

MOBBING / ASSÉDIO MORAL

NOS PROFESSORES

Estudo de Investigação realizado no âmbito do Mestrado em
Saúde Pública da Faculdade de Medicina de Coimbra,
sob orientação do Senhor Professor Doutor João Relvas e
co-orientação do Senhor Professor Doutor José Carlos Santos

2012



Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra

*De tudo ficam três coisas:
A certeza de que estamos sempre começando...
A certeza de que precisamos continuar...
A certeza de que seremos interrompidos antes de terminar...
Portanto, devemos:
Fazer da interrupção um caminho novo...
Da queda, um passo de dança...
Do medo, uma escada...
Do sonho, uma ponte...
Da procura, um encontro...*

Fernando Pessoa

O local de trabalho é “o único campo de batalha
no qual uma pessoa pode aniquilar outra
sem correr o risco de vir a ser processada.”

Heinz Leymann

Agradecimentos

Ao dar início à apresentação deste trabalho, não poderia deixar de agradecer a todos aqueles com que de várias formas tive o privilégio de me relacionar ao longo da sua realização e receber da sua parte manifestações de apoio e incentivo à sua concretização.

Em especial:

Ao Professor Doutor João Relvas, meu orientador da dissertação de Mestrado, que desde logo aceitou a orientação deste trabalho, pela disponibilidade, pelas sugestões feitas durante a orientação.

Ao Professor Doutor José Carlos Santos, meu co-orientador da dissertação de Mestrado pela competência científica e acompanhamento do trabalho, pela constante disponibilidade e generosidade reveladas, assim como pelas críticas, correcções e sugestões relevantes feitas durante a orientação.

Aos autores das escalas, que permitiram a utilização dos referidos instrumentos de colheita de dados.

Aos presidentes dos Conselhos Directivos das Escolas Secundárias do concelho de Coimbra, pela autorização concedida para a aplicação dos instrumentos de colheita de dados.

Aos professores pela disponibilidade com que aceitaram fazer parte da amostra deste estudo.

À minha colega e amiga Sandra Antunes, pelas inúmeras trocas de impressões, correcções e comentários ao trabalho e sobretudo pela amizade e confiança demonstradas.

Ao meu marido Jacinto Carlos, que tantas vezes teve de saber esperar, por toda a paciência e compreensão, por não me ter deixado desistir e por sempre acreditar no meu trabalho.

À minha mãe e ao meu pai, por tudo o que significam para mim, por todo o apoio e disponibilidade na execução deste trabalho e pelas palavras de compreensão e incentivo.

À minha irmã e ao meu cunhado por me ouvirem nos momentos mais angustiantes e pelo sentimento de confiança que essa atitude me transmitiu.

Hoje e sempre, o meu reconhecido e carinhoso **MUITO OBRIGADO!!!**

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CTT – Correios, Telégrafos e Telefones (Correios de Portugal)

DR – Diário da República

ERIT – Escala de Relações Interpessoais no Trabalho

GEPE – Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação

IACLIDE – Inventário da Avaliação Clínica da Depressão

IDICT – Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho

ILO – International Labour Organization

OIT – Organização Internacional do Trabalho

QVS – Questionário da Vulnerabilidade ao Stresse

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

UNISON – The Public Service Union

WHO – World Health Organization

ÍNDICE

	Página
INTRODUÇÃO	18

CAPÍTULO I

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. ASSÉDIO MORAL – DELIMITAÇÃO DO CONCEITO	22
2. DIFERENTES TERMINOLOGIAS DO FENÓMENO	26
3. EPIDEMIOLOGIA	28
4. TIPOS DE <i>MOBBING</i>	30
4.1. VERTICAL DESCENDENTE	30
4.2. HORIZONTAL	31
4.3. VERTICAL ASCENDENTE	32
4.4. MISTO	33
5. FASES DO <i>MOBBING</i>	35
6. CAUSAS DO <i>MOBBING</i>	42
6.1. CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONAIS	42
6.2. CAUSAS SOCIO-ECONÓMICAS	44

6.3.	CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	45
6.3.1.	Perfil da Vítima	45
6.3.1.1.	Género	46
6.3.1.2.	Idade	49
6.3.1.3.	Tipo de Organização	50
6.3.2.	Perfil do Agressor	50
7.	FACTORES PROTECTORES	53
8.	CONSEQUÊNCIAS DO <i>MOBBING</i>	54
8.1.	SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA DA VÍTIMA	54
8.2.	DANOS NO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES	55
8.3.	DANOS NAS RELAÇÕES FAMILIARES	56
8.4.	ORGANIZAÇÕES	56
8.5.	SOCIEDADE	57
9.	MECANISMOS DE PREVENÇÃO	59
9.1.	INFORMAÇÃO	59
9.2.	ALTERAÇÃO NO AMBIENTE DA EMPRESA	60
9.3.	PAPEL DOS ACTORES ORGANIZACIONAIS	62
10.	MECANISMOS DE COMBATE	63
10.1.	ENQUADRAMENTO LEGAL	63
10.2.	SINDICATOS	67

10.3.	ORGANIZAÇÕES	67
11.	DOCENTES E <i>MOBBING</i>	69
11.1.	O TRABALHO DOCENTE E A SAÚDE	69
11.2.	SER PROFESSOR ACTUALMENTE	69
11.3.	SATISFAÇÃO E DESCONTENTAMENTO PROFISSIONAL	72
11.4.	STRESSE PROFISSIONAL NOS PROFESSORES E O <i>MOBBING</i>	73
11.5.	DEPRESSÃO NOS PROFESSORES E O <i>MOBBING</i>	76
11.6.	RELAÇÕES INTERPESSOAIS E O <i>MOBBING</i>	77

CAPÍTULO II

ESTUDO EMPÍRICO

1.	METODOLOGIA	79
1.1.	OBJECTIVOS	79
1.2.	TIPO DE ESTUDO	80
1.3.	QUESTÕES / HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO	80
1.4.	OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS	82
1.4.1.	Variável Dependente	82
1.4.2.	Variáveis Independentes	82
1.5.	POPULAÇÃO E AMOSTRA	83

1.6.	INSTRUMENTO DE COLHEITA DE DADOS	83
1.6.1.	Aplicação do Instrumento de Colheita de Dados	85
1.7.	PROCEDIMENTOS FORMAIS E ÉTICOS	87
1.8.	TRATAMENTO ESTATÍSTICO	88
2.	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	90
2.1.	CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA DA AMOSTRA	90
2.2.	CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-PROFISSIONAL DA AMOSTRA	92
2.3	CARACTERIZAÇÃO DO <i>MOBBING</i> MANIFESTADO PELOS PROFESSORES	96
2.4	CARACTERIZAÇÃO DOS QUADROS “DEPRESSIVOS” MANIFESTADO PELOS PROFESSORES	97
2.5	CARACTERIZAÇÃO DA VULNERABILIDADE AO STRESSE DOS PROFESSORES	99
2.6	CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS PROFESSORES EM CONTEXTO DE TRABALHO	100
3.	TESTE DE HIPÓTESES	102
4.	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	115
5.	CONCLUSÃO	127
	LIMITAÇÕES AO ESTUDO	129
	BIBLIOGRAFIA	131

ANEXOS

Anexo I – Questionário utilizado no estudo

Anexo II – Pedidos de Autorização para utilização das Escalas e respectivas respostas

Anexo III – Pedidos de Autorização para aplicação dos Questionários e respectivas respostas

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 - Modelo da dinâmica do assédio moral	38
Figura 2 - Modelo conceitual para a investigação e intervenção do assédio moral no trabalho	38
Figura 3 - Modelo revisto do assédio moral baseado no modelo de Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper	40

ÍNDICE DE TABELAS

	Página
Tabela 1 – Género das vítimas de assédio moral	47
Tabela 2 - Distribuição dos professores segundo o género	90
Tabela 3 - Distribuição dos professores segundo o grupo etário	91
Tabela 4 - Distribuição dos professores segundo o estado civil	91
Tabela 5 - Distribuição dos professores segundo as habilitações académicas	92
Tabela 6 - Distribuição dos professores segundo o tipo de vínculo à instituição	92
Tabela 7 - Distribuição dos professores segundo o tempo que tem a profissão	93
Tabela 8 - Distribuição dos professores segundo o tempo que se encontram na actual escola	94
Tabela 9 - Distribuição dos professores segundo a distância entre a residência habitual e o local de trabalho	94
Tabela 10 - Distribuição dos professores tendo em conta se a profissão implica afastamento da família	95
Tabela 11 - Distribuição dos professores em que a profissão implica afastamento da família segundo a regularidade que estão com a família	95
Tabela 12 - Distribuição dos professores segundo a presença de situação de <i>mobbing</i>	97
Tabela 13 - Distribuição dos professores segundo a presença/intensidade de quadros depressivos	99
Tabela 14 - Distribuição dos professores segundo a vulnerabilidade ao stresse	100

ÍNDICE DE QUADROS

	Página
Quadro 1 – Consistência interna dos instrumentos utilizados	87
Quadro 2 – Resultados do teste de normalidade para os instrumentos utilizados	89
Quadro 3 - Estatística descritiva referente a idades dos professores	91
Quadro 4 - Estatística descritiva referente ao tempo que os indivíduos são professores	93
Quadro 5 - Estatística descritiva referente ao tempo que os professores se encontram na actual escola	94
Quadro 6 – Estatísticas descritivas relativamente ao <i>mobbing</i> percebido pelos professores	97
Quadro 7 – Estatísticas descritivas relativamente aos resultados verificados com o inventário IACLIDE	98
Quadro 8 – Estatísticas descritivas relativamente aos resultados verificados com a escala de vulnerabilidade ao stress (QVS 23)	100
Quadro 9 – Estatísticas descritivas relativamente aos resultados verificados com a escala de relações interpessoais no trabalho (ERIT)	101
Quadro 10 - Resultado da aplicação do teste de Mann-Whitney, ao género e a ocorrência de condutas de <i>mobbing</i> nos professores	103
Quadro 11 - Resultado da aplicação do teste de Kruskal-Wallis, ao estado civil e a ocorrência de condutas de <i>mobbing</i> nos professores	104
Quadro 12 – Resultados estatísticos relativos à aplicação do Coeficiente de Correlação de Spearman, ao tempo na profissão e a ocorrência de comportamentos de <i>mobbing</i> nos professores	105

Quadro 13 – Resultados estatísticos relativos à aplicação do Coeficiente de Correlação de Spearman, ao tempo serviço na actual escola e a ocorrência de comportamentos de <i>mobbing</i> nos professores	106
Quadro 14 - Resultado da aplicação do teste de Kruskal-Wallis, ao tipo de vínculo e a ocorrência de condutas de <i>mobbing</i> nos professores	107
Quadro 15 - Resultado da aplicação do teste de Kruskal-Wallis, ao afastamento da família e a ocorrência de condutas de <i>Mobbing</i> nos professores	108
Quadro 16 – Resultados estatísticos relativos à aplicação do Coeficiente de Correlação de Spearman, as relações interpessoais dos professores no local de trabalho e a ocorrência de comportamentos de <i>mobbing</i>	110
Quadro 17 – Resultados estatísticos relativos à aplicação do Coeficiente de Correlação de Spearman, vulnerabilidade ao stresse dos professores e a ocorrência de comportamentos de <i>mobbing</i>	112
Quadro 18 – Resultados estatísticos relativos à aplicação do Coeficiente de Correlação de Spearman, ao aparecimento de quadros depressivos nos professores e a ocorrência de comportamentos de <i>mobbing</i>	114

RESUMO

A profissão docente é considerada como uma das profissões mais desgastantes, quer a nível físico quer emocional. Nos últimos anos a carreira docente tem sido sujeita a profundas modificações, sentidas como desvalorização o que leva frequentemente ao mal estar por parte dos docentes. Tendo em conta as diversas consequências deste mal estar nas relações entre os professores surgem, cada vez com mais frequência, comportamentos de *mobbing* no local de trabalho.

Este trabalho tem como objecto de estudo o *mobbing* na actividade docente de professores do ensino secundário que leccionam nas escolas secundárias do concelho de Coimbra, tentando assim verificar a incidência e frequência do *mobbing* nos professores que leccionam o ensino secundário, bem como apreciar as relações existentes entre as características socio-demográficas e profissionais dos professores e o *mobbing* por eles vivenciado, avaliar quais os tipos e as causas de agressão mais sofridos pelas vítimas, avaliar quais as principais consequências do *mobbing* para as vítimas e investigar se existe relação entre o *mobbing*, a vulnerabilidade ao stresse, a patologia depressiva e o relacionamento interpessoal no trabalho.

Para atingir os objectivos propostos, o trabalho foi estruturado em duas grandes partes. Na primeira parte é apresentado o enquadramento teórico, começando por caracterizar o fenómeno do *mobbing*, fazendo referência, entre outros temas, às suas causas, consequências e mecanismos de combate e prevenção. É também feita uma caracterização da profissão docente e abordado os aspectos essenciais relativos à satisfação e descontentamento neste grupo profissional. Por fim, é relacionado o *mobbing* com o stresse profissional, a depressão e as relações interpessoais nos professores.

Na segunda parte do trabalho é apresentado o estudo descritivo-correlacional efectuado, onde foi utilizada uma abordagem pela metodologia quantitativa. São também apresentados os resultados obtidos junto da amostra de 416 professores do ensino secundário.

Os resultados obtidos permitiram-nos concluir o seguinte:

- Os professores, apesar de perceberem alguns comportamentos de *mobbing*, não apresentam actualmente uma situação de *mobbing* no seu local de trabalho, apresentam apenas quadros de depressão leve e encontram-se vulneráveis ao stresse;
- Os professores apresentam-se satisfeitos no seu local de trabalho no que diz respeito às relações que estabelecem com os seus pares;
- As professoras experienciam uma maior ocorrência de condutas de *mobbing* que os seus pares homens;
- Os professores solteiros sofrem mais condutas de *mobbing* do que os restantes;
- Os professores mais novos na profissão e os mais novos na respectiva escola tendem a sofrer mais comportamentos de *mobbing* que os seus colegas;
- Os professores contratados são aqueles onde ocorrem mais comportamentos de *mobbing*;
- O afastamento da família influencia o aparecimento de situações de *mobbing* nos professores;
- Quanto melhor é o relacionamento interpessoal no trabalho menor é a ocorrência de comportamentos de *mobbing*;
- Os professores que percebem mais vivências de comportamentos de *mobbing* manifestam uma menor “vulnerabilidade ao stresse”;
- Consoante aumentam as vivências de *mobbing*, os professores tendem a evidenciar maior intensidade de quadros depressivos.

PALAVRAS-CHAVE: Carreira Docente; *Mobbing*; Stresse; Depressão; Relações Interpessoais

ABSTRACT

The teaching career is seen as one of the most stressful occupations, either physically or emotionally. In recent years the teaching career has undergone deep changes, felt as depreciation often leading to teacher's disbelief regarding their profession. Regarding the various consequences of this disbelief in between teacher's relationship, mobbing behaviour in the workplace arise with increasing frequency.

This essay aims to study the subject of mobbing of teaching in secondary school, within the secondary schools of the district of Coimbra, trying to determine the incidence and frequency of mobbing in high school teachers, and examine the relationships between teacher's socio-demographic and professional features relating with the mobbing experienced by them. Furthermore, intends to evaluate the most types and causes of aggression suffered by the victims, to assess the main consequences of mobbing to the victims and to investigate whether a relationship exists between the mobbing, the vulnerability to stress, depressive disorder and interpersonal relationships at work.

To achieve these aims, this essay was divided into two major parts. The first part focuses the theoretical framework, starting with the explanation of the mobbing phenomenon, referring among other things, its causes, consequences and combating and prevention mechanisms. It is also explained the teaching profession and discussed the main aspects of this professional group satisfaction and discontent. Finally, the mobbing will be related to stress in the work environment, depression and interpersonal relationships among teachers.

In the second part of this essay is presented a descriptive-correlational study performed where a quantitative methodology approach was used. The results obtained from a sample of 416 secondary school teachers are also stated.

The results allowed us to conclude the following:

- Teachers, in spite of perceiving some mobbing behaviours, do not currently have a situation of mobbing in the workplace, having only mild depression and more vulnerable to stress;

- Teachers are satisfied in the workplace regarding the relationships between their peers;
- The female teachers experience a higher incidence of mobbing behaviour in comparison with male colleagues;
- Teachers who are single suffer more mobbing behaviours than others;
- The young and newest teachers in the profession tend to suffer more mobbing behaviour than their colleagues;
- Teachers which work under a contract are those who have more situations of mobbing behaviour;
- The separation from the family influences the development of mobbing situations in teachers;
- The better the interpersonal relationships at work the lower the occurrence of mobbing behaviour;
- Teachers who perceive more experience of mobbing behaviours show a lower "vulnerability to stress";
- Depending mobbing experiences, teachers tend to show greater intensity of depression.

KEY-WORDS: Teaching Career, Mobbing, Stress, Depression, Interpersonal Relations

INTRODUÇÃO

Durante os últimos anos tem-se verificado alterações significativas na sociedade, com implicações a vários níveis, nomeadamente social, político, económico, científico e tecnológico, provocando efeitos severos na vida das pessoas. Existe também, cada vez mais, uma preocupação com aspectos como a qualidade de vida. A definição de Saúde dada pela Organização Mundial de Saúde (WHO, 1945 apud Pais-Ribeiro, 2005), como sendo o estado de bem-estar físico, mental espiritual e social, e não apenas a ausência de doença, ou de incapacidade, reflecte a evolução na forma como a saúde passou a ser conceptualizada, deixando de ser percebida apenas como a ausência de doença e passando a incluir outros aspectos da vida dos indivíduos. Uma das componentes presentes é a Qualidade de Vida, que começa a ser uma preocupação cada vez maior da população em geral. No entanto, Qualidade de Vida e Saúde não são sinónimos, sendo a Qualidade de Vida um conceito mais abrangente, visando todas as dimensões da vida das pessoas (Pais-Ribeiro, 2005).

Assim sendo, o trabalho é um elemento central na vida de cada pessoa, funcionando como um factor regulador da vida em sociedade. As Nações Unidas fizeram dele um direito reconhecido do Homem e os Estados desenvolvidos e democráticos utilizam-no como indicador de bem-estar social quando garante suficientes empregos e faz diminuir a taxa de desemprego. O trabalho marca o ritmo do dia de cada pessoa, desde a hora de despertar até à hora de deitar, tomando-lhe o período do dia em que está mais activa. As actuais condições de trabalho, em consequência da globalização da economia, têm vindo a sofrer grandes alterações resultando num sentimento cada vez maior de insegurança laboral. As consequências desta situação, relacionada com as condições de trabalho, têm efeitos severos na satisfação no trabalho, na produtividade do trabalhador e na sua saúde (Martins, 2008).

Nos últimos anos têm sido desenvolvidos diversos estudos no sentido de explicar o impacto das condições de trabalho no bem-estar e na saúde das pessoas. Trata-se de um

novo entendimento da eficácia das organizações, contemplando não apenas o impacto da produtividade, mas também outros factores como a ansiedade, o absentismo e a motivação dos seus membros (Picado, 2005).

No que concerne à profissão docente, actualmente é evidente uma perda de prestígio por parte dos professores, encontrando-se a sua imagem social num estado de degradação. Esta situação deve-se a diversos factores, nomeadamente o facto de toda a gente conhecer um ou outro professor que não investe na sua profissão, tendo como efeito o arrastamento para todos os outros que são penalizados, situação que a própria profissão não tem maneira de resolver (Nóvoa, 1999). Da mesma forma, de acordo com um estudo realizado por Braga da Cruz (1988), os próprios professores parecem também atribuir um baixo estatuto à profissão docente. A massificação do ensino trouxe grandes alterações à classe docente, originando um aumento brusco do número de alunos e de escolas e, necessariamente, de professores, com todos os problemas que daí advêm. A profissão docente foi classificada pela Organização Internacional do Trabalho já em 1981, como uma profissão de risco físico e mental, correndo o risco de esgotamento físico e mental face às actuais condições do trabalho (Jesus, 2000; Picado, 2005).

Os professores são um grupo profissional a quem é exigido grande contacto com os outros para o desempenho da sua actividade laboral. Desta forma, as novas condições de trabalho docente são apontadas como uma das causas major para o aumento de doenças ocupacionais como o stress, ansiedade, depressão e até mesmo *burnout*.

Estudar as relações interpessoais no ambiente de trabalho é uma tarefa complexa, dada a subjectividade envolvida, o clima e políticas organizacionais (Soares, 2008).

O assédio moral está cada vez mais presente nas escolas afectando a saúde dos professores e consequentemente a qualidade do ensino. Este afecta o equilíbrio emocional da pessoa e altera a sua forma de se relacionar com o mundo e com os outros.

O tema é objecto de estudo de pesquisadores de muitos países do mundo, no sentido de explicar a ocorrência do fenómeno e aprofundar o conhecimento existente, sendo por isso uma preocupação mundial. Esta situação deve-se ao facto de a incidência deste fenómeno ser bastante mais frequente do que se imagina numa primeira abordagem e encontrar-se em crescente incidência, os custos envolvidos serem elevados e suportados pela generalidade da população e os efeitos deste tipo de conduta serem devastadores para as vítimas.

O presente estudo assenta num pressuposto de que o ambiente de trabalho é o contexto no qual objectivamente se desenvolvem relacionamentos humanos intensos e contínuos.

Em ambientes organizacionais pode haver altos níveis de stresse, originando conflitos que, quando mal resolvidos ou não resolvidos, podem favorecer o aparecimento de condutas de *mobbing*. Tal situação pode aumentar ainda mais os níveis de stresse. Se não houver uma intervenção efectiva, erradicando definitivamente o problema, este stresse pode levar o trabalhador à exaustão com graves prejuízos para a sua saúde física e mental e consequentemente a sua qualidade de vida no trabalho.

Com este trabalho pretendo perceber como se caracteriza o fenómeno de *mobbing* junto dos professores das escolas secundárias do concelho de Coimbra e como este afecta a sua saúde, reconhecendo que a tarefa do professor tem repercussões em várias gerações.

O estudo tem como objectivos estudar a incidência e frequência do *mobbing* nos professores que leccionam o ensino secundário, apreciar as relações existentes entre as características socio-demográficas e profissionais dos professores e o *mobbing* por eles vivenciado, avaliar quais os tipos e as causas de agressão mais sofridos pelas vítimas, avaliar quais as principais consequências do *mobbing* para as vítimas e investigar se existe relação entre o *mobbing*, a vulnerabilidade ao stresse, a patologia depressiva e o relacionamento interpessoal no trabalho.

Para atingir os objectivos propostos, foi estruturado este trabalho em duas grandes partes. Na primeira parte é apresentado o enquadramento teórico, começando por caracterizar o fenómeno do *mobbing*, fazendo referência, entre outros temas, às suas causas, consequências e mecanismos de combate e prevenção. É também feita uma caracterização da profissão docente e abordados os aspectos essenciais relativos à satisfação e descontentamento neste grupo profissional. Por fim, é relacionado o *mobbing* com o stresse profissional, a depressão e as relações interpessoais nos professores.

Na segunda parte do trabalho é apresentado o estudo empírico efectuado. É descrita a metodologia utilizada, bem como os procedimentos de recolha de dados. Por fim, são apresentados e discutidos os resultados obtidos junto de uma amostra de 416 professores do ensino secundário. Este trabalho termina com a apresentação de algumas conclusões, referindo ainda a bibliografia consultada e apresentando em anexo o questionário constituído propositadamente para este estudo, assim como os pedidos de autorização para

utilização das escalas e para a aplicação dos questionários nas escolas e as respectivas autorizações.

CAPÍTULO I

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. ASSÉDIO MORAL – DELIMITAÇÃO DO CONCEITO

O termo *mobbing* deriva do verbo inglês *to mob* que, em português, significa atacar, maltratar, tratar mal alguém, cercar, rodear, tumultuar. O substantivo *mob*, de onde deriva o verbo, significa população, gentilha, turba, ralé, multidão, plebe. Transpondo para o contexto mais racional da organização empresarial, o termo significa a complexa prática vexatória ou persecutória ou de violência psicológica, realizada de uma forma deliberada e repetida por um empregador ou superior hierárquico, por colegas de trabalho de igual nível ou até por subalternos, em confronto com um trabalhador, com o objectivo de lhe provocar um estado de profundo mal-estar, isolamento e terror psicológico, de forma a lhe causar dano no seu equilíbrio psico-físico (Carvalho, 2007).

O termo *mobbing* surgiu com Konrad Lorenz para descrever o comportamento de certos animais que se organizavam em grupo quando pretendiam afastar um inimigo potencialmente perigoso, tendo sido utilizado nos anos setenta, por Peter-Paul Heinemann, para retratar o comportamento entre crianças nas escolas. E, só de 1980 em diante é que este conceito foi empregue por Heinz Leymann, para qualificar o assédio moral no trabalho. Houve então uma constante adaptação do termo para diferentes realidades (Pacheco, 2007).

Nesta época, Leymann (1990, p. 121) usa a palavra *mobbing* para definir:

um fenómeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repetam numa frequência média de duas vezes por semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir a sua

reputação, perturbar a execução do seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe por abandonar o local de trabalho.

Para o autor, o mais importante não é saber o que é feito nem como é feito mas sim a frequência e duração dos actos, assim como o sofrimento psicológico, psicossomático e social resultantes.

Posteriormente e dada a necessidade de uma definição que permitisse a operacionalização deste conceito, Leymann (1996, p. 168) apresenta a seguinte definição:

o terrorismo psicológico, ou mobbing, no local de trabalho envolve uma comunicação hostil e não ética, dirigida sistematicamente, por um ou mais indivíduos, contra outro indivíduo, o qual, devido ao assédio moral de que é alvo, é 'empurrado' para uma situação de desamparo e impotência, sendo mantido nessa posição devido à prática sistemática de comportamentos de assédio. Estes actos ocorrem numa base muito frequente (pelo menos uma vez por semana) e durante um período de tempo longo (pelo menos 6 meses). Dada a elevada frequência e duração dos comportamentos, estes resultam num estado de miséria psicológica, psicossomática e social para o alvo dos mesmos comportamentos.

O grande contributo deste autor consiste num forte compromisso com uma metodologia transparente, não só em termos de definição, mas também através da utilização de amostras de grandes dimensões. Este desenvolveu um instrumento com o objectivo de medir o nível de incidência deste fenómeno designado por “Leymann Inventory of Psychological Terrorization” (LIPT), constituído por 45 tipos de comportamentos, obtidos a partir de entrevistas com vítimas de assédio moral no local de trabalho (Leymann, 1990). Adicionalmente definiu como critério operacional, para considerar um indivíduo alvo de assédio, a exposição com uma frequência de “pelo menos uma vez por semana” e durante “pelo menos seis meses”, a “pelo menos um” destes 45 actos negativos (Verdasca, 2010).

Por outro lado, para Einarsen e Skogstad (1996, p. 186) o fenómeno de assédio moral engloba:

todas as situações onde um ou mais indivíduos durante um período de tempo se sentem submetidos a actos negativos contra os quais não se conseguem defender [...] Não é assédio moral se duas partes de “forças” aproximadamente iguais estão em conflito ou se o incidente é um evento isolado.

Os autores realçam pois o desequilíbrio de forças, devendo haver diferença de poder entre o agressor e a vítima. Nesta definição a ênfase é colocada, não no agressor e na intencionalidade dos seus actos, mas na situação de assédio moral conforme vivenciada pelas vítimas, fazendo também referência à natureza repetida dos comportamentos.

Marie France Hirigoyen contribuiu também para a divulgação deste fenómeno um pouco por todo o mundo, chamando a atenção para as suas consequências. Segundo esta autora, assédio moral é definido como:

qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 2002, p. 14)

Para esta autora, o assédio moral é portanto, um processo de destruição psicológica, que tem por base comportamentos hostis, evidentes ou não, de um ou mais indivíduos sobre outro indivíduo, sendo que o objectivo é precisamente dominar o outro ocupando progressivamente o seu território psicológico. Ainda assim, acredita que algumas formas de violência no trabalho não são consideradas assédio moral, tais como: stresse, alguns tipos de conflito, os maus-tratos recebidos pela direcção da empresa, as agressões esporádicas, as más condições de trabalho e as coacções profissionais. O stresse só é destrutivo se for excessivo enquanto que todo o tipo de assédio moral é destrutivo, embora o stresse possa originar situações de assédio moral. Torna-se uma autora polémica ao admitir que os maus tratos da direcção não são assédio pois são tiranias abertas, à vista de todos, enquanto no assédio os procedimentos são ocultos (Bradaschia, 2007).

Na mesma linha de pensamento, Ege (2002) caracteriza o *mobbing* como sendo um acto, ou uma série de actos, que se repete por um período de tempo, realizado por um ou mais *mobbers*, no sentido de causar danos a alguém, de forma sistemática e com um objectivo bem definido. O *mobizado* é intencionalmente agredido pelos *mobbers* ficando sujeito a uma acção de estratégia comportamental que leva à sua deterioração psicológica, social e profissional.

Também Piñuel (2001), investigador e psicólogo espanhol, que tem contribuído de uma forma notável para a divulgação deste fenómeno, define assédio moral como:

o exercício de um conjunto de “maus tratos” deliberados e continuados no tempo, de que é alvo um trabalhador, até então válido e com um desempenho laboral

adequado, ou mesmo excelente, por parte de um ou vários colegas de trabalho e/ou superior hierárquico, os quais procuram através destes comportamentos destabilizá-lo ou desgastá-lo emocionalmente com o objectivo de deteriorar ou reduzir a sua capacidade laboral e conseguir deste modo eliminá-lo e conseguir esvaziar o posto de trabalho que este ocupa na organização (Piñuel e Zabala, 2001, p. 32).

Apesar de a grande maioria das definições diferirem quanto à sua designação, tendo em conta a sua proveniência em termos de país de origem e sistema cultural, coincidem no que se refere ao enfoque nos comportamentos agressivos com carácter sistemático, persistência e continuidade no tempo, de natureza fundamentalmente psicológica, cujo objectivo é, para além do isolamento e marginalização da vítima, a destruição da sua identidade, dignidade e reputação, quer profissional, quer pessoal. Neste trabalho irei utilizar, preferencialmente a definição de assédio moral proposta por Einarsen (2005, p. 31) onde o define como:

[...]todas as situações em que uma ou mais pessoas se sentem submetidas a actos negativos perpetrados por outros no local de trabalho durante um certo período de tempo e em situações em que os assediados, por diferentes razões [incluindo desequilíbrios de poder], são incapazes de se defender contra esses actos.

2. DIFERENTES TERMINOLOGIAS DO FENÓMENO

Diferentes expressões têm sido usadas em diferentes países para designar este fenómeno. Em França utiliza-se o termo *Harcèlement moral* (assédio moral). Ainda assim, Jean Jaqmain optou pela expressão *harcèlement professionnel* uma vez que o substantivo pode admitir todas as condutas de perseguição, enquanto o adjectivo restringe o campo de aplicação ao mundo laboral (Pereira, 2009).

Em Itália este tipo de comportamento denomina-se *molestia psicologica* (Guimarães e Rimoli, 2006), *molestia morale* (Pacheco, 2007), ou *vessazione* (Pereira, 2009) sendo que, nesta situação é suposto um mau trato continuado e repetido. Na Inglaterra, Austrália e Irlanda o termo utilizado para descrever esta realidade é *Bullying, Bossing, Harassment* (tiranizar) e nos Estados Unidos, Países Nórdicos, Bálticos e da Europa Central utiliza-se o termo *mobbing* (molestar) (Pereira, 2009). No Japão, para descrever esta realidade utiliza-se a expressão *murahachibu* - ostracismo social (Guimarães e Rimoli, 2006) ou *ijime* - assédio (Pereira, 2009), que representa as humilhações e perseguições a que os meninos japoneses sofrem nas escolas. Nos Países Hispânicos este tipo de condutas é apelidado de *acoso moral, acoso psicológico* ou *psicoterrorismo* e no Brasil, de *assédio moral, assédio psicológico, mobbing* (Guimarães e Rimoli, 2006).

Portugal também apresenta diversos termos para abranger a mesma realidade sendo eles *assédio moral, assédio psicológico* ou mesmo *mobbing*. Estes são utilizados para significar um conjunto de realidades e de situações muito diferentes entre si em que o denominador comum é dizerem respeito a um agrupamento de comportamentos nocivos e indesejáveis (Pereira, 2009).

A diversidade de expressões tem a ver com a variedade cultural e à ênfase que se pretende colocar sobre alguns dos aspectos que levam à violência psicológica no trabalho. Desta forma, se, por um lado, estas diferentes denominações são uma riqueza, por outro, torna-se difícil uma definição e descrição do fenómeno de uma forma transversal a todos os estudos e conhecimentos (Guimarães e Rimoli, 2006).

Não obstante, durante a realização deste trabalho irão ser utilizados os termos *assédio moral* e *mobbing*. De acordo com Pereira (2009, p. 68) a vantagem do recurso à expressão “*mobbing*” é sem dúvida, “o enraizamento que conheceu em particular nos países anglo-saxónicos e que permite a centralização das diversas teorias existentes à roda do mesmo termo”. Por outro lado, na perspectiva de Carvalho (2006) existem algumas razões para o uso do termo “*mobbing*” nomeadamente o facto do termo ser o vocábulo mais expressivo e adequado para traduzir a complexidade deste fenómeno e ter sido escolhido e difundido por todo o mundo por Leymann.

O termo “*assédio moral*” será também utilizado uma vez que é a expressão acolhida pelo legislador no Código do Trabalho.

3. EPIDEMIOLOGIA

De acordo com Leymann (1996), na Suécia cerca de 3,5% da população activa é vítima de assédio psicológico no trabalho, ou seja, em 4,4 milhões de pessoas, há cerca de 154 mil vítimas. De acordo com o Anuário Estatístico de Portugal (2004), em 2003 existia um total de 5.460.300 indivíduos como população activa trabalhadora. Se aplicarmos o mesmo valor percentual verificamos que em Portugal devem existir cerca de 191.110 pessoas vítimas de *mobbing*

Por outro lado, Rayner (1997), numa investigação com trabalhadores ingleses, afirmou que 53% da população já teria sofrido assédio no seu local de trabalho pelo menos numa ocasião. Mais tarde, uma investigação levada a cabo por Hoel e Cooper no ano de 2000 com 5388 trabalhadores, revelou que 1 em cada 10 tinha sido alvo de assédio moral nos últimos seis meses, aumentando a percentagem para 27,4% se tiver em conta os últimos 5 anos (Pereira, 2009).

Sutherland e Cooper (2000) salientam que os níveis de violência no local de trabalho têm vindo a aumentar. Segundo estes cientistas, num estudo realizado em 1996 na União Europeia, concluiu-se que 6 milhões de trabalhadores foram vítimas de violência física e 12 milhões foram sujeitos a intimidação e violência psicológica.

Em 1998, a Organização Internacional do Trabalho, estimou uma prevalência de *mobbing* na Europa de 5% e após um ano, um aumento para 7% (ILO, 2000).

A Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho, num estudo realizado em 1997 refere que o *mobbing* pode afectar, a cada ano, 12 milhões de empregados europeus, com uma incidência de 10% em trabalhadores temporários. Em 2002 a Espanha passa de 5,5%, dos 12 milhões de 1997, para os 11,4% dos casos europeus (Guimarães e Rimoli, 2006). De acordo com Piñuel e Zabala (apud Pereira, 2009), no ano de 2003, em Espanha, as vítimas de assédio moral ascendiam os dois milhões de trabalhadores.

No Chile, os dados da Dirección del Trabajo, apresentados em Novembro de 2004 revelam que cerca de 70% da população activa já sofreu este fenómeno ao passo que no

Brasil, no ano de 2003, com 2047 entrevistados do Estado de São Paulo, todos fazendo parte do sector da indústria, 40% tinham sofrido graves humilhações no momento em que retomavam a prestação de trabalho, após um período de baixa médica ou gozo de licenças legalmente previstas (Pereira, 2009).

Num estudo elaborado por Soares (2002), com o auxílio da «Centrale des Syndicats du Québec», dos 660 trabalhadores, 96,1% eram canadianos e 3,9% imigrantes. Da amostra faziam parte 71,3% de mulheres e 28,7% de homens. Dos resultados obtidos verificou-se que uma pessoa em cada três, entre os membros da «Centrale des Syndicats du Québec», foi vítima de assédio psicológico no local de trabalho.

Em França, num estudo realizado por Seiler Van Daal (2000), com colaboração da Associação “Mots pour Maux” e de 36 médicos do trabalho, de entre as 1210 pessoas inquiridas, todas do sector privado, 9,7% dizem-se assediadas durante um período de vinte e sete meses.

A 19 de Abril de 2001 foi assinado um protocolo de investigação entre o IDICT e a Clínica Psiquiátrica dos Hospitais da Universidade de Coimbra no sentido de realizar um estudo sobre *mobbing* nos locais de trabalho. Este primeiro estudo incidiu sobre os CTT (região de Coimbra) e os Hospitais da Universidade de Coimbra, empresas que envolvem um elevado número de trabalhadores, com funções diferentes, alguns dos quais têm um contrato individual de trabalho e outros têm vínculo à função pública.

O estudo incidiu numa amostra de 622 trabalhadores, em que se verifica a existência deste fenómeno em cerca de 5%. Ainda assim, só 266 dos indivíduos que responderam ao questionário é que declararam não terem sido sujeitos a qualquer ocorrência nos últimos doze meses, pelo que 38,6% são suspeitos de conviverem com este fenómeno embora em menor grau ou intensidade (Pereira, 2009).

Perante todos estes números relativos o *mobbing* no local de trabalho, vários países criaram fundos especiais para prevenir e combater este fenómeno. Em Portugal e no que respeita ao Plano de Acção Inspectiva para o ano de 2010 da Autoridade para as Condições de Trabalho, o assédio moral é considerado uma das prioridades.

4. TIPOS DE MOBBING

Actualmente o *mobbing* ou assédio moral pode ser exercido por e sobre qualquer trabalhador de uma determinada empresa, independentemente do seu cargo ou grau hierárquico.

Num inquérito a 186 pessoas, levado a cabo por Marie France Hirigoyen, acerca de casos de assédio moral no local de trabalho verificou-se que: em 58% dos casos o assédio provém da hierarquia; 29% dos casos provém de superiores hierárquicos e colegas incluídos; 12% dos casos o assédio provém de colegas de trabalho e apenas em 1% dos casos, o assédio advém dos subordinados. Este trabalho revela-se uma ferramenta importante na medida em que os resultados são reveladores da distribuição dos diferentes tipos de assédio moral no trabalho, mostrando de uma forma clara o peso de cada um deles (Pacheco, 2007).

4.1. VERTICAL DESCENDENTE

Esta modalidade de assédio moral também é conhecida por “*bossing*” (proveniente do inglês *boss* – chefe). Este tipo de violência vem, pois, de um superior hierárquico.

Num estudo de Hoel e Cooper (2000), 74,7% dos agressores são superiores, 36,7% são colegas e 6,7% são subordinados. Da mesma forma, numa pesquisa de Hoel e Giga (2006), 61% eram superiores, 42% colegas e 9,5% subordinados.

É um dos tipos mais comuns e preocupantes de assédio moral, tendo piores consequências psicofísicas, visto que a vítima fica mais desprotegida e desamparada, sentindo-se isolada e com sérias dificuldades para encontrar meios para resistir e ultrapassar esta situação. De acordo com Hirigoyen (2002, p. 112) “o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução”.

O assediador pode chegar a insultar, gritar, ameaçar com agressões e cometer injúrias para com o assediado, aproveitando-se das funções e competências próprias do cargo que exerce, obrigando a vítima a desenvolver trabalhos que coloquem em risco a sua integridade física e psicológica (Pacheco, 2007).

Não obstante, pode simplesmente tratar-se de uma estratégia por parte da empresa no sentido de desencadear o abandono voluntário de um determinado trabalhador sem recorrer ao seu despedimento legal uma vez que para o efeito poderia não haver uma justificação objectiva o que acarretaria custos económicos para a empresa.

Da mesma forma, segundo Pacheco (2007):

há que ter também em consideração que a actividade desempenhada pelo sujeito passivo de assédio moral no trabalho passará inevitavelmente a ser afectada, o que, só por si, poderá dar lugar a incumprimentos dos deveres do trabalhador passíveis de justificar um processo disciplinar (p. 159).

Segundo Fox e Stalworth (2006), quando um trabalhador é assediado por um colega, ele não vai atribuir a culpa à organização ou mesmo perder a confiança na empresa mas, por outro lado, se o assediador é um superior hierárquico, a vítima vai mais facilmente perder a confiança na justiça da empresa e os efeitos tornam-se mais prejudiciais à sua saúde.

4.2. HORIZONTAL

“O comportamento dos grupos não é o resultado dos comportamentos individuais das pessoas que os compõem, mas o grupo aparece com uma nova identidade que tem seu próprio comportamento” (Guimarães, 2006, p. 187).

Este tipo de assédio moral é aquele que é praticado pelos colegas de trabalho. Na maioria das vezes as principais causas para o desenvolvimento deste tipo de assédio são a competitividade, a preferência pessoal do chefe, a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas e religiosas, a opção sexual ou o facto de o comportamento da vítima ser diferente dos colegas (Andrade, 2005).

São várias as pesquisas realizadas em que o assédio moral horizontal é mais frequente que o descendente. Einarsen, Rakknes e Matthiesen (1994) concluíram que na Noruega, 40% dos agressores eram os superiores e 50% eram colegas. Num estudo realizado por Høgh e Dofradottir (2001) na Dinamarca revela que situações de assédio aconteciam 82% das vezes entre colegas, 48% por superiores e 25% por subordinados. Numa pesquisa de Soares (2002) no Canadá revela que 53% dos agressores eram colegas, 22,4% eram superiores e 4,4% eram subordinados. No mesmo país, num estudo conduzido por Keashley (2006), verificou-se que 41% dos agressores eram colegas de trabalho, 29% clientes e 24% supervisores.

4.3. VERTICAL ASCENDENTE

Este tipo de assédio é talvez o menos comum uma vez que acontece quando um ou mais subordinados atacam uma pessoa hierarquicamente superior. Ocorre aquando da entrada de alguém de fora da organização para ocupar um cargo superior, desejado por alguns trabalhadores, ou quando existe uma situação de promoção e os trabalhadores não foram consultados nem estão de acordo com ela, ou ainda porque os métodos da chefia actual não são aceites pelos subordinados (Soares, 2008). O *mobbing* vertical ascendente pode surgir também se o novo responsável não deixar claro os objectivos do sector, originando intromissões nas funções de algumas pessoas ou ainda contra chefes autoritários e arrogantes no seu contacto interpessoal (Guimarães, 2006).

Nestes casos, o assédio do tipo ascendente inicia-se de uma forma subtil, com os agressores a mostrar comportamentos aparentemente inocentes, como não comparecer a reuniões, não cumprir prazos e até mesmo espalhar rumores. Quando um superior hierárquico tenta implementar medidas disciplinatórias, é geralmente acusado, por parte dos agressores, de assédio moral, ou seja, os agressores escondem-se atrás da fachada de “vítimas de uma situação de assédio por parte do chefe” quando na verdade são eles os agressores (Branch, Sheehan, Barker e Ramsay, 2004).

4.4. MISTO

Ocorre quando se verifica simultaneamente assédio pelos colegas de trabalho e pelo superior hierárquico ou empregador. Com o passar do tempo, o assédio moral horizontal leva igualmente ao assédio moral vertical descendente uma vez que o empregador não assume nenhuma posição ao ter conhecimento de tal situação. “...o empregador é cúmplice ou acaba por tornar-se num, ou seja, o empregador ou é parte activa desde o primeiro momento ou acaba por tornar-se parte em consequência da sua omissão” (Pacheco, 2007, p. 162).

Na mesma linha de pensamento, segundo Hirigoyen (2002, p. 114) “mesmo que se trate de uma história muito particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico.”

Este tipo de assédio moral surge essencialmente em ambientes de trabalho altamente exigentes onde imperam elevados níveis de competição.

Assim sendo, de acordo com o actual Código do Trabalho, “o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho” (art. 273º, nº1); “proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção” (art. 273º, nº2, alínea a)); “planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho” (art. 273º, nº2, alínea d)); “assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho” (art. 273º, nº2, alínea h)); “organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador” (art. 272º, nº2).

De acordo com Pacheco (2007) e Pereira (2009) existem ainda outras formas de classificar os tipos de *mobbing* no local de trabalho relativamente à motivação da conduta e não à posição da vítima e do agressor. Desta forma, verificamos a existência de *mobbing* emocional ou individual, quando acontece entre os diferentes graus da hierarquia,

geralmente praticado por um autor individual, o *mobbing* estratégico, usado pelas empresas no sentido de afastar os trabalhadores mais incómodos sem acarretar custos legais, e o *mobbing* institucional, como uma estratégia de gestão dos recursos humanos, “na esteira das novas formas de organização do trabalho” (p. 175). Enquanto que, numa situação de *mobbing* emocional, a conduta é direccionada para determinados sujeito e tendencialmente discriminatório com um objectivo expulsivo, nas outras duas situações, as medidas são aplicadas a todo o conjunto de trabalhadores “com vista à implementação de determinados procedimentos ou à proibição de certos comportamentos, visando-se atingir com tal melhores resultados produtivos” (p. 176).

5. FASES DO MOBBING

De acordo com os últimos estudos acerca desta temática o *mobbing* tem-se assumido como um processo dinâmico, ao longo do tempo, passando por diversas fases. Este processo não é rígido para todos os casos devido às particularidades de cada situação, quer em termos dos sujeitos envolvidos, quer relativamente ao contexto organizacional em que se desenvolve.

O estabelecimento e a compreensão das diferentes fases da escalada do *mobbing* revela-se uma ferramenta essencial na definição de um diagnóstico seguro da situação e na consequente implementação de medidas preventivas e correctivas assim como o desenvolvimento de programas de assistência para as vítimas (Soares, 2008).

De acordo com Leynman (1996), o assédio moral no local de trabalho constitui um conflito de escalada, de gravidade crescente, já que evolui de forma ascendente após determinado período de tempo, de duração variável, podendo ser muito curto ou durar meses. Desta forma, segundo o autor, o assédio moral desenvolve-se de acordo com as seguintes fases:

Fase do Incidente Crítico: Em qualquer ambiente de trabalho surgem pessoas com interesses e objectivos diferentes que por vezes são contraditórios e até mesmo incompatíveis. Conflitos interpessoais podem gerar problemas pontuais, atritos e choques entre as pessoas envolvidas, os quais poderiam ser facilmente resolvidos através do diálogo, constituindo-se como factores de desenvolvimento pessoal e organizacional. Mas se tal não acontecer, podem dar origem a conflitos mal resolvidos que, na ausência de uma eficaz intervenção por parte da organização, irão despoletar uma situação de assédio moral. Inevitavelmente as relações interpessoais tendem a deteriorar-se dando origem a situações de estigmatização face ao alvo dos comportamentos de *mobbing*.

Fase de Assédio ou Estigmatização: Nesta fase o assediador põe em prática todas as suas estratégias de humilhação da vítima, recorrendo a uma série de comportamentos

hostis e perversos, de uma forma sistemática e durante um período prolongado (segundo Leynman pode durar de um a três anos), no sentido de a estigmatizar e isolar socialmente. É propriamente a fase do *mobbing* que muitas vezes se instala com a colaboração activa ou passiva do meio laboral envolvente.

Numa relação interpessoal normal, os comportamentos que incorporam as actividades de assédio moral não são necessariamente reveladores de agressão ou exclusão social. Não obstante, ao serem praticados de uma forma sistemática e durante um período de tempo prolongado, podem alterar o seu significado e provocarem a estigmatização da vítima (Verdasca, 2010).

Fase de Intervenção por parte da Organização: Nesta fase a direcção da empresa toma conhecimento do conflito existente, até então só conhecido pelos membros do grupo. Assim sendo, a empresa pode tomar medidas para prevenir a instalação do *mobbing*.

Segundo Guimarães e Rimoli (2006), duas formas de actuação podem ser desenvolvidas, geralmente pelo departamento de recursos humanos ou pela direcção de pessoal:

- ♦ A empresa pode adoptar uma solução positiva do conflito – Neste caso, após tomar conhecimento da situação, a empresa realiza uma investigação exaustiva e rigorosa e pode decidir afastar o autor do assédio do seu posto de trabalho ou mesmo puni-lo pelos seus actos e desenvolver mecanismos adequados no sentido de evitar a ocorrência de novos comportamentos de assédio moral.

- ♦ A empresa pode adoptar uma solução negativa do conflito – Nesta situação, não se verifica uma investigação criteriosa dos acontecimentos pelo que a empresa não apresenta um conhecimento pleno da situação. Assim, a direcção pode encarar a vítima como um elemento problemático a ser combatido dentro da organização, aliando-se aos meios de assédio, quer e forma activa, quer passiva. A vítima é estigmatizada devido ao facto de, de uma forma altamente punitiva, se tentar explicar a situação com base nas características individuais distorcidas da vítima e não em factores sócio-ambientais.

Caso a empresa não tome nenhuma atitude face ao conhecimento da situação, fica evidenciado o descrédito da sua política de estratégia empresarial e o facto de o problema poder estar na própria empresa.

Fase de Marginalização ou de exclusão: Esta última fase é marcada pelo abandono do posto de trabalho por parte a vítima, devido aos efeitos psicológicos causados por todo o processo. Este abandono surge após vários e muitas vezes prolongados períodos de ausência por motivos de saúde. Frequentemente a decisão de abandonar o posto de trabalho prende-se com o tipo de vínculo que o trabalhador tem com a instituição. Assim, se o trabalhador pertence à administração pública, solicita a transferência do local de trabalho, o que nem sempre é concedido; nos trabalhadores das empresas privadas as vítimas decidem permanecer na empresa, aguentando a situação, o que poderá levar a consequências desastrosas para a sua saúde física, psicológica e social, podendo mesmo chegar a situações de suicídio.

Piñuel e Zabala (2003) incluem uma quinta fase que se incluiria entre a terceira e a quarta de Leynman que se denomina de “Fase de solicitação de ajuda especializada externa e diagnóstico incorrecto”, reforçando a inexistência de especialistas que abordem um problema cuja origem está na empresa e não na vítima.

Por outro lado, Mendez (2004) refere que actualmente já se acrescenta uma quinta fase de evolução posterior à fase de marginalização ou de exclusão que se denomina fase de recuperação. Esta fase remete para a existência de pessoas, dentro ou fora da instituição, que se disponibilizam para ajudar as vítimas de assédio moral a recuperar dos danos causados pela sua exposição ao fenómeno.

Vaz-Serra (2005) vai de encontro à classificação de Leynman, referindo-se às diferentes fases do *mobbing* como:

- O conflito;
- As provocações psicológicas;
- O envolvimento da administração;
- A classificação como pessoa difícil;
- O surgimento de sintomas psicológicos.

Da mesma forma, Einarsen (2005) descreve o fenómeno de assédio moral como um processo que evolui de uma forma gradual, iniciando-se a partir de um conflito interpessoal que gradualmente se vai agravando. Numa fase inicial, prevalecem comportamentos discretos e indirectos enquanto que posteriormente surgem

comportamentos agressivos e directos. Assim, à medida que o fenómeno se torna mais intenso, são observáveis ataques mais frequentes e severos. O autor apresenta então um modelo que mostra como os diferentes factores interagem na dinâmica do assédio moral (Figura 1).

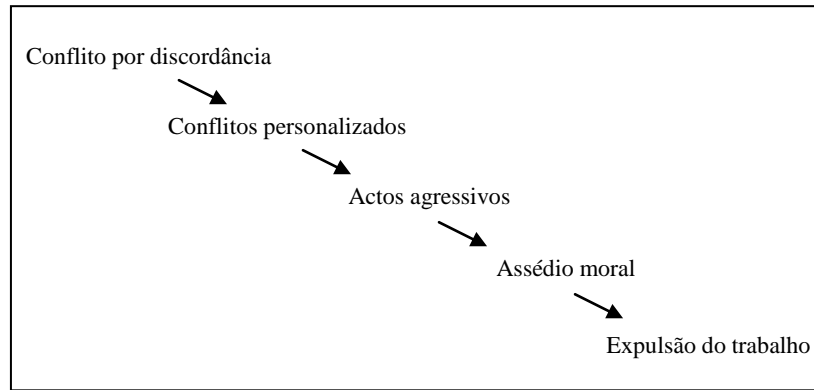


Figura 1 – Modelo da dinâmica do assédio moral (Adaptado de Einarsen, 2005)

Além disso, Einarsen (2005) apresenta um modelo conceitual que identifica os múltiplos factores que interferem na dinâmica do assédio moral no trabalho (Figura 2). O assédio moral surge assim através de uma combinação entre a cultura organizacional, os factores pessoais e as variáveis culturais e socioeconómicas.

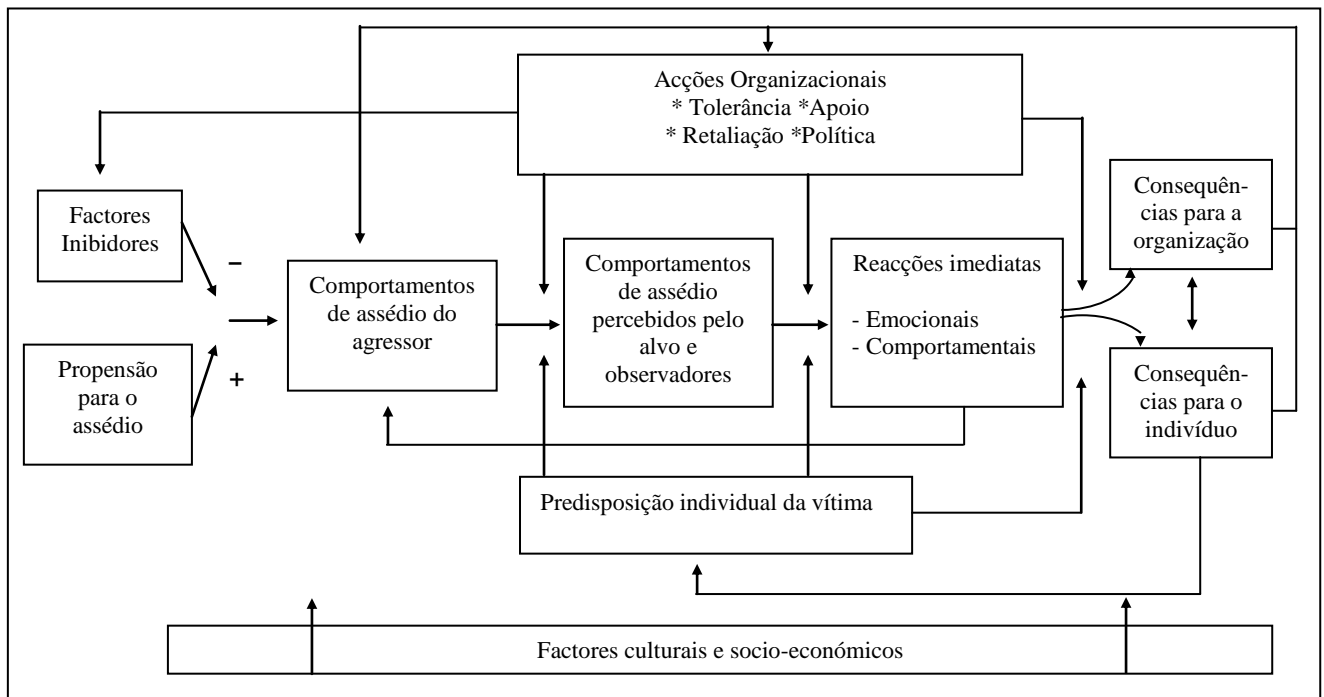


Figura 2 – Modelo conceitual para a investigação e intervenção do assédio moral no trabalho (Adaptado de Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper, 2003)

O assédio moral surge então da combinação entre os factores que o predispõem e à ausência de factores inibidores na organização que muitas vezes permite ou mesmo recompensa essa conduta. Embora a vítima ou o agressor possam apresentar distúrbios de personalidade, para que surjam condutas de assédio moral, é necessário que a cultura organizacional possibilite ou reforce esse tipo de comportamento. No entanto, quando existem comportamentos agressivos, estes envolvem discrepâncias significativas entre as percepções subjectivas e interpretações dos participantes do conflito. Assim, torna-se essencial fazer a distinção entre o comportamento observável do agressor (assédio moral objectivo) e o percebido pela vítima (assédio moral subjectivo).

No que diz respeito à percepção dos comportamentos de assédio moral pela vítima, esta é influenciada, quer pelo comportamento emitido pelo agressor mas também pela predisposição da vítima, relacionada com aspectos individuais (nível de auto-estima, ansiedade social, stresse), o contexto organizacional e o sociocultural.

Os factores pessoais assumem uma importância na percepção do comportamento do agressor por parte da vítima fazendo com que este seja visto, ora como uma acto ligeiramente agressivo, ora como algo extremamente sério.

No que concerne aos factores organizacionais, estes são importantes na forma como a vítima percebe todo o conjunto de comportamentos e reage a eles. Estes factores, quando conduzidos de uma forma salutar, podem inibir o comportamento agressivo e reduzir a ansiedade gerada pela conduta. Dão a possibilidade das vítimas reivindicarem os seus direitos e propõem medidas de intervenção através de um sistema de apoio à vítima.

Em relação aos factores socio-económicos e culturais, é indiscutível a sua influência em todas as variáveis. As diferentes culturas podem influenciar a forma como os conflitos no trabalho são administrados ou na tolerância a determinadas condutas agressivas. Também o sistema legal de cada país pode ou não favorecer a protecção às vítimas e adopção de medidas preventivas nas empresas.

Salin (2003) propõe uma revisão do modelo proposto por Einarsen, de forma a incluir os factores organizacionais que predispõem à agressão e os antecedentes individuais, sociais e contextuais do comportamento agressivo. Inclui também os factores demográficos, circunstâncias sociais, personalidade e história pessoal nas características

individuais da vítima assim como as estruturas de poder na sociedade nos factores culturais e socio-económicos (Figura 3).

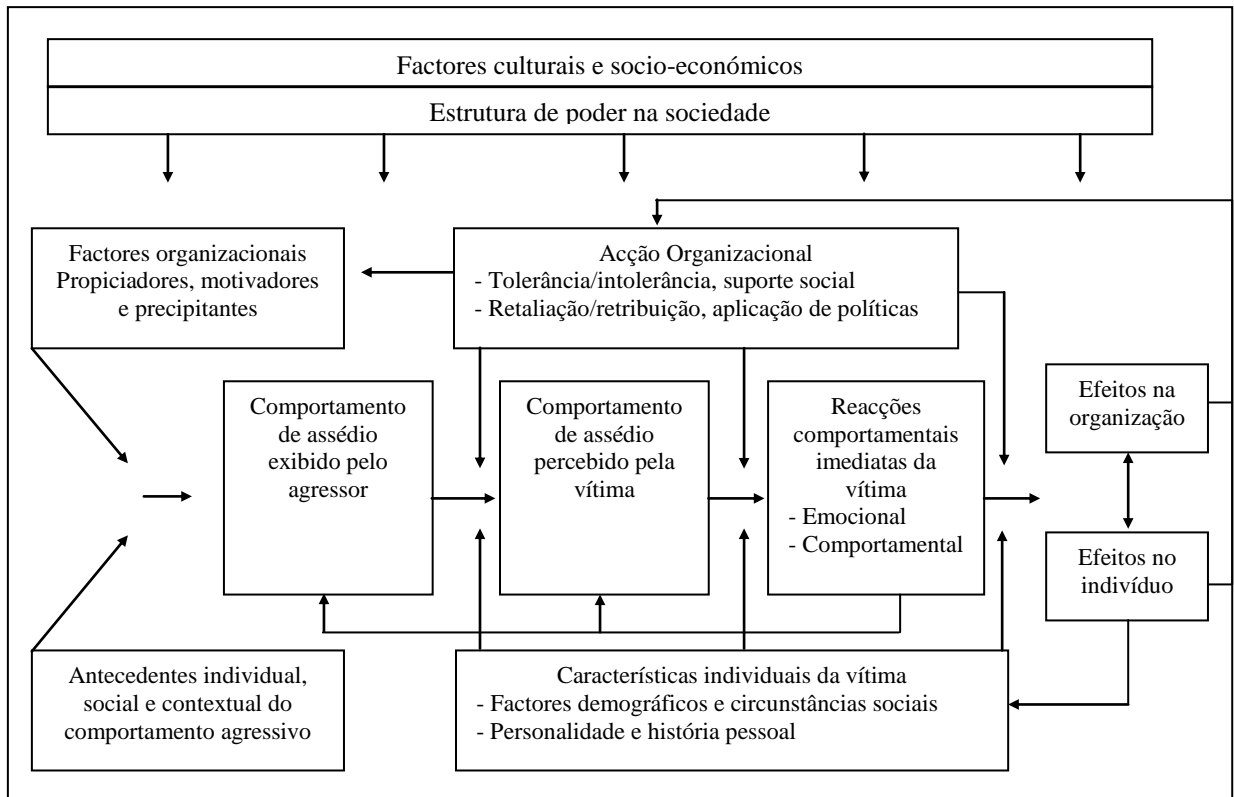


Figura 3 - Modelo revisado do assédio moral baseado no modelo de Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper (Adaptado de Salin, 2003)

Salin (2003) refere-se aos factores antecedentes do assédio moral distinguindo-os em estruturas e processos propiciadores, motivadores e precipitantes. Estes três factores interagem entre si e influenciam-se mutuamente.

Os factores propiciadores permitem que o assédio moral ocorra uma vez que se assumem como solo fértil e funcionam, ao mesmo tempo como base e filtro para a sua ocorrência. Incluem a percepção de desequilíbrio de poder, fracas lideranças, culturas organizacionais “difíceis” ou permissivas, insatisfações devido a conflitos e ambiguidade de papéis, falta de clareza e stresse (Gonçalves, 2006).

Os factores motivadores consistem em políticas de gestão e um conjunto de recompensas que incentivam a competição e eliminação dos elementos mais “problemáticos”.

Os factores precipitantes dizem respeito a mudanças organizacionais e mudanças na composição das equipas de trabalho e administração.

Ainda assim, Salin (2003) refere que este modelo não abrange toda a dinâmica do assédio moral uma vez que existem outros factores que contribuem para a sua ocorrência dentro das organizações como é o caso dos aspectos individuais e socioculturais.

6. CAUSAS DO MOBBING

Tal como foi referido no capítulo anterior, o fenómeno de *mobbing* caracteriza-se pela sua multicausalidade, sendo por isso difícil definir uma única causa. Os estudos de Hogh e Viitasara (2005) mostram que o *mobbing* resulta de uma interacção de indivíduos, situações e factores estruturais.

Segundo Menchón (2000, apud Guimarães e Rimoli, 2006), as principais causas para o aparecimento de *mobbing* prendem-se com factores de risco psicossocial relacionados com o ambiente de trabalho, com uma inadequada gestão de conflitos e com factores de risco relacionados com a organização do trabalho.

Conhecer as causas do *mobbing* é importante para prevenir de uma forma rápida e eficaz este tipo de comportamentos.

6.1. CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONAIS

O ambiente de trabalho pode assumir-se como um factor de risco para o desenvolvimento de comportamentos de *mobbing*.

De entre os factores organizacionais podem ser destacados a liderança e estilo, a organização do trabalho e o clima ou cultura organizacionais.

Desta forma, no que diz respeito à liderança, o estilo autoritário ou uma fraca liderança podem ser elementos facilitadores do aparecimento de conflitos no local de trabalho. De acordo com Liefoghe e Davey (2001), o supervisor assume-se grande parte das vezes como o principal agressor embora, no entanto, possa ser apenas um instrumento para o alcance dos objectivos da organização.

Não obstante, no caso do assédio moral predatório, o agressor sente que tem o apoio ou pelo menos a permissão implícita dos seus superiores (Einarsen, 1999).

Por outro lado, uma fraca liderança pode facilitar o aparecimento de comportamentos de *mobbing* devido à falta de orientação, ou seja, a relutância evidenciada pelos superiores em intervir em episódios de assédio, apenas está a permitir esse comportamento e a classificá-lo como aceitável (Einarsen et al., 1994; Hoel e Cooper, 2000; Skogstad, Einarsen, Torbjørn, Aasland e Hetland, 2007).

Na perspectiva de Guedes (2003), o inadequado exercício do poder directivo é pressuposto para o desenvolvimento de conflitos que, face à incapacidade, por parte dos gestores, de os tratar de forma adequada, acabam por se espalhar e se enraizar nas organizações, facilitando o desenvolvimento de comportamentos de assédio moral.

No que concerne à organização do trabalho, factores como métodos inadequados, más condições de trabalho, conflito de papeis, sobrecarga de trabalho, objectivos pouco claros e trabalho pouco desafiante podem ser factores propícios à ocorrência de assédio moral (Einarsen, Bjorn, e Matthiesen 1994). Por sua vez, Leymann (1996) refere que deficiências na organização do trabalho como a ambiguidade de papéis, tendem a originar situações de alto risco que poderão conduzir ao assédio. Num estudo realizado por este autor verificou-se que um elevado número de vítimas relaciona o assédio moral com ambientes de trabalho caracterizados por uma organização precária em que os papéis desempenhados e as estruturas de comando eram pouco claras.

Na perspectiva de Freitas (2007, p. 3), “serviços altamente rotinados empobrecem as relações sociais de trabalho e robotizam os indivíduos, que se tornam presas fáceis e objectos de ofensas tanto de chefes como de clientes insatisfeitos”

O clima e a cultura podem ser factores determinantes no aparecimento do assédio, nomeadamente quando surge falta de reconhecimento e diálogo ou elevada competitividade. Einarsen, Rakknes e Matthiesen (1994) revelam que o assédio existe apenas em culturas organizacionais que permitam e valorizem esse tipo de comportamentos. De acordo com Salin (2003), nas organizações onde a violência e outras formas de comportamento anti-social são aceitáveis, o assédio moral tende a intensificar-se. De acordo com um estudo levado a cabo por UNISON (1997), cerca de 90% dos inquiridos identificou, como uma factor relevante na ocorrência de assédio moral “os agressores sabem que podem avançar livremente com este tipo de comportamentos”

Na mesma linha de pensamento, Freitas (2007, p. 3) refere que:

analisando as organizações como palcos de interpretações e de acções de indivíduos e grupos, verificamos que algumas condições facilitam a emergência de comportamentos violentos, abusivos e humilhantes. Ambientes em que vigoram uma cultura e clima organizacionais permissivos tornam o relacionamento entre os indivíduos desrespeitoso e estimula a complacência e a conivência com o erro, o insulto e o abuso intencionais. Um ambiente em que existe uma competição exacerbada, onde tudo é justificado em nome da guerra para sobreviver, gera um álibi permanente para que as excepções sejam transformadas em regras gerais e comportamentos degradantes sejam considerados normais; a supervalorização de hierarquias, em que os chefes são seres intocáveis e inquestionáveis, torna o comportamento decente e democrático uma falha ou uma debilidade face à tirania dos intocáveis.

6.2. CAUSAS SOCIO-ECONÓMICAS

Nos últimos anos temos assistido a profundas alterações no panorama económico em que as empresas se movem nomeadamente a nível da crescente competitividade e volatilidade dos mercados que se reflecte no mercado de trabalho. Esta situação tem repercussões também nas empresas uma vez que estas têm sido alvo de reestruturações e redimensionamentos e de uma intensificação de ritmos de trabalho, no sentido da redução dos custos para sobrevivência no actual ambiente económico. Todas estas mudanças organizacionais têm sido associadas ao assédio moral no local de trabalho.

Os processos de reestruturação numa empresa levam a atitudes como a eliminação de níveis e posições hierárquicas. Assim, ocorre uma compressão das oportunidades de promoção o que conduz a um aumento da competição entre trabalhadores, aumento de conflitos internos e a uma menor segurança do emprego (Verdasca, 2010).

Por um lado, em ambientes competitivos, o assédio moral assume um carácter instrumental, ou seja é um meio para atingir resultados uma vez que é frequentemente usado pelos gestores de forma a cumprir os seus objectivos (Hoel e Cooper, 2000).

Por outro lado, face à insegurança no trabalho que actualmente se vive, é natural que os trabalhadores se tornem menos resistentes às pressões por parte dos superiores

hierárquicos, verificando-se uma menor probabilidade de questionarem um tratamento injusto ou agressivo.

6.3. CARACTERÍSTICAS PESSOAIS

De entre os factores que explicam a complexidade do fenómeno de *mobbing* surgem as características individuais dos agentes que nele estão envolvidos, assim como a sua postura face a este tipo de acontecimentos.

6.3.1. Perfil da Vítima

A vítima de assédio moral é aquele indivíduo que sofre agressões frequentes e sistemáticas, que é hostilizado, inferiorizado e isolado do seu grupo, vendo comprometida a sua identidade e a sua dignidade pessoal e profissional, perdendo a satisfação no trabalho e comprometendo assim a sua produtividade.

Muitos estudos se têm realizado no sentido de melhor definir um perfil típico da vítima de assédio moral. Definir o perfil da vítima é uma tarefa complexa, uma vez que está intimamente ligado ao ambiente de trabalho, à personalidade do agressor e à capacidade de resistência da própria vítima. Pode então afirmar-se que o perfil da vítima é multifacetado.

Leymann (1996) defende que a personalidade do assediado é irrelevante para a eclosão do fenómeno. No entanto, alguns autores como Zapf (1999), Coyne, Seigne e Randall (2000) e Matthiesen e Einarsen (2001) referem que a personalidade pode influenciar a ocorrência de assédio moral uma vez que algumas vítimas podem ser mais sensíveis ou podem reagir de maneira mais dramática face aos comportamentos de assédio moral.

Para Hirigoyen (2001), apesar de poder não haver um padrão de perfil psicológico da vítima, as características pessoais dentro de certos contextos profissionais podem facilitar

o desenvolvimento de situações de *mobbing* como: as pessoas atípicas, as demasiado competentes, aquelas que resistem à “formatação”, as que não têm uma boa rede social, os assalariados protegidos, as pessoas menos eficazes, as pessoas temporariamente debilitadas, com menos amor-próprio e auto-confiança ou aquelas com necessidade exagerada de reconhecimento.

De acordo com Zapf, Knorz e Kulla (1996) as vítimas de assédio têm maior necessidade de cooperação e ajuda, tornando-se mais dependentes dos seus colegas e apresentam menor suporte social.

Alkimin (2005) refere que os indivíduos alvo de assédio moral costumam ser extremamente dedicadas ao trabalho, minuciosos, perfeccionistas e muito competentes e capacitados, apresentando assim um perfil de trabalhador exemplar adequado às novas exigências da sociedade actual, bastante propício a sentimentos de inveja e rivalidade e consequente espírito destruidor por parte de um superior hierárquico ou mesmo de um colega.

Na perspectiva de Gonzalez de Rivera e Lopez Garcia (2003) (apud Bradaschia, 2007), as vítimas de assédio moral podem ser classificadas em três grandes grupos: os invejáveis – sujeitos brilhantes e atractivos, que são considerados perigosos ou competitivos pelos líderes implícitos do grupo, que se sentem ameaçados com a sua presença; os vulneráveis – indivíduos com alguma particularidade ou defeito, ou somente os que têm mais necessidade de afecto e aprovação, que parecem ser inofensivos e indefesos; os “ameaçadores” – trabalhadores activos, eficazes e que pretendem fazer melhorias ou implementar uma nova cultura.

6.3.1.1. Género

De acordo com Bradaschia (2007), há muita discussão sobre se as mulheres são mais assediadas que os homens ou se é um fenómeno que em nada tem a ver com o género das vítimas. Assim, algumas pesquisas afirmam que as mulheres são mais assediadas e outras atestam que o fenómeno incide de forma similar entre os dois géneros. Apenas um

pequeno número de estudos revela os homens como os mais assediados. A tabela 1 demonstra as discrepâncias existentes nos resultados obtidos pelas diferentes pesquisas.

Tabela 1 – Género das vítimas de assédio moral

País	Referência	Homens (%)	Mulheres (%)	Amostra (n)
Áustria	Niedl, 1995	37	63	98
	Niedl, 1995	18	82	11
Dinamarca	Mikkelsen and Einarsen, 2002	9	91	118
Finlândia	Björkqvist et al, 1994	39	61	70
	Salin, 2001	33	67	6
	Vartia, 1993	33	67	95
	Vartia and Hytti, 2002	86	14	145
	Kivimäki et al, 2000	88	12	302
	Nuutinen et al, 1999	35	65	84
Alemanha	Zapf, 1999b	35	65	99
	Zapf, 1999b	32	68	56
	Dick and Dulz, 1994	26	74	200
	Zapf, 1999b	30	70	50
	Halama and Möckel, 1995	25	75	183
	Zapf, 1999b	44	56	86
	Mackensen von Astfeld, 2000	41	59	115
	Zapf et al, 1996b	38	62	183
Irlanda	O'Moore et al, 1998	30	70	30
Itália	Ege, 1998	51	49	51
Noruega	Einarsen and Skogstad, 1996	46	54	96
	Matthiesen and Einarsen, 2001	23	77	85
Suécia	Leymann & Gustafsson, 1996	31	69	64
	Leymann & Tallgren, 1990	50	50	24
	Leymann, 1992	45	55	85
Suiça	Holzen Beusch et al	32	68	28

Reino Unido	Rayner, 1997	53	47	581
	Quine, 1999	18	82	418
	Hoel and Cooper, 2000	48	52	553

Fonte: Zapf et al (2003) apud Di Martino, Hoel e Cooper (2003)

Desta forma, de acordo com Hirigoyen (2001) além de as mulheres serem vítimas de comportamentos de assédio em maior proporção que os homens, também o tipo de assédio que lhes é dirigido é diferente, uma vez que, geralmente, tem conotações sexistas ou machistas. Da mesma forma, Darcanchy (2005) refere que o assédio moral se manifesta de forma diferente em relação ao sexo feminino e masculino devido a componentes culturais que podem ser explicadas de uma forma sociológica. Relativamente às mulheres, pode ocorrer sob a forma de intimidação, submissão, comentários acerca da sua aparência física e do vestuário. No que diz respeito aos homens, é frequente o seu isolamento e comentários sobre a sua virilidade e acerca a sua capacidade de trabalho e manter a família.

Relativamente à diferença da incidência de assédio moral entre homens e mulheres, Hirigoyen (2001) remete para contextos socio-culturais. Assim, os países escandinavos e a Alemanha manifestam uma maior preocupação com a igualdade de oportunidades entre os dois sexos, enquanto nos países latinos predomina uma cultura machista, em que a mulher é vista como aquela que “roubou” o emprego de outro homem.

Apesar de a maioria das pesquisas revelarem as mulheres como sendo as vítimas mais susceptíveis de assédio moral, é necessário ter alguma reserva relativamente a esta afirmação uma vez que os homens são na maioria das vezes mais contidos ao assumirem a sua fragilidade, especialmente no seu ambiente de trabalho. Assim, o facto de os autores apontarem as mulheres como as vítimas mais frequentes da conduta de assédio, pode, na realidade, ocultar a dificuldade que os homens têm em assumir a sua debilidade e fraqueza cujo sofrimento assume também contornos diferentes. Para Heloani (2005, p. 106):

apesar de a maioria das pesquisas apontarem que as mulheres são, estatisticamente falando, as maiores vítimas do assédio moral, também são elas as que mais procuram ajuda médica ou psicológica e, não raro, no seu próprio grupo de trabalho, verbalizando as suas queixas, pedindo ajuda. Em relação ao homem, sob alguns aspectos, essa situação é mais delicada, pois fere a sua identidade masculina.

Outro aspecto importante é o facto das pesquisas encontradas não estudarem directamente o assédio devido à escolha sexual, ou seja, o assédio direccionado contra homossexuais, nem as diferenças que poderiam ocorrer na forma de assédio sofrida por estes profissionais.

6.3.1.2. Idade

Os dados recolhidos pelos diferentes estudos levam-nos a constatar a influência da idade na vulnerabilidade de ocorrência de comportamentos de assédio moral.

Nos estudos de Einarsen e Skogstad (1996), Mercier (2000), Hirigoyen (2001) e Hoel e Giga (2006) os trabalhadores mais velhos apresentam maior risco de sofrerem situações de assédio. Por outro lado, Djurkovic, McCormack e Casimir (2004), Barreto, (2005) e Parent-Thiron, Macías, Hurley e Vermeulen (2007) referem, nas suas pesquisas, que os trabalhadores mais jovens são vítimas de assédio com mais frequência.

Vartia (1996), Leymann (1996) e Gonzalez de Rivera e Rodriguez-Abuin (2003) afirmam que não há diferenças na incidência entre jovens ou trabalhadores mais velhos.

No estudo de Einarsen e Skogstad (1996), os trabalhadores com idade inferior a 50 anos apresentam 8,2% de risco de serem vítimas de uma situação de assédio enquanto trabalhadores com idades entre 51 e 60 anos têm 10% de hipóteses ou seja a probabilidade de alguém ser vítima de assédio moral aumenta com a idade. Estes autores atribuem estes resultados ao facto de os trabalhadores mais velhos esperarem ser tratados com mais dignidade e respeito ou simplesmente porque são pessoas mais vulneráveis a este tipo de conduta. Outra hipótese colocada assenta na possibilidade de se tratar de trabalhadores com mais dificuldade de encontrar trabalho pelo que acabam por aceitar as situações de assédio.

Na pesquisa de Hirigoyen (2001), 8% das vítimas de assédio têm entre 26 e 35 anos; 29% entre 36 e 45 anos; 43% entre 46 e 55 anos (sendo 21% entre 46 e 50 anos e 24% entre 51 e 55 anos); 19% com mais de 56 anos. Ou seja, 72% das vítimas na amostra têm entre 36 e 55 anos. Barreto (2005) vem confirmar estes resultados através de um estudo efectuado no Brasil que mostra que em 31% dos casos a vítima tem menos de 30 anos e

60% das vítimas têm entre 30 e 50 anos. Esta pesquisa concluiu também que 85% dos inquiridos com mais de 50 anos que trabalham em serviços públicos já foram vítimas de assédio moral no trabalho.

6.3.1.3. Tipo de Organização

São várias as pesquisas que descrevem os funcionários públicos com maior probabilidade de sofrerem de assédio moral do que os funcionários de organizações privadas. Andersson (2001) refere uma proporção de 13% para 11% respectivamente e de acordo com Hoel e Giga (2006) uma proporção de 13,6% para 10,6%. Piñuel e Zabala (2004) referem que 22% dos funcionários públicos espanhóis sofrem situações de assédio moral no trabalho com uma frequência semanal ou diária e que 53% já apresentam sequelas físicas ou psicológicas.

Nas instituições da função pública os trabalhadores apresentam uma maior estabilidade de emprego o que leva a uma maior dificuldade em afastá-los do seu local de trabalho. Esta situação vai incentivar o recurso a comportamentos de assédio como estratégia para “eliminar” trabalhadores. Na perspectiva de Hirigoyen (2001) não é que haja maior número de pessoas perversas na administração pública mas sim, que neste sector, as consequências podem ser maiores uma vez que as vítimas não podem escapar nem com a demissão.

6.3.2. Perfil do Agressor

O agressor é, na grande maioria das vezes, bastante difícil de identificar uma vez que se assume como uma pessoa bastante positiva dentro da instituição. Para Heloani (2003) os assediadores são muitas vezes bem vistos pelos seus superiores devido à sua capacidade de tomar decisões difíceis e admirados pela sua eficiência e eficácia, apesar da arrogância com que tratam os seus subordinados. Estes sujeitos apresentam uma personalidade

narcisista e destrutiva sentindo-se inseguros sobre a sua competência profissional exibindo muitas vezes traços paranóicos. Segundo o autor os assediadores “agem com desconfiança em relação às atitudes alheias e têm grande dificuldade de aceitar as críticas. Costumam ser hipersensíveis e exagerar o risco presente nas diversas situações (...) ambiciosos e invejosos, procuram constantemente aproveitar-se do trabalho alheio” (p. 59).

O sujeito activo de assédio moral é aquele que ocupa uma posição de superioridade face à vítima uma vez que apresenta mais poder, mais recursos e mais apoios. O agressor apresenta grande capacidade de persuasão e, normalmente recorre a algum argumento ou estatuto de poder, como força física, antiguidade, popularidade no grupo ou o nível hierárquico no sentido de levar a cabo um conjunto de comportamentos assediantes (Pacheco, 2007).

Na perspectiva de Davenport (1999, apud Vaz Serra, 2005) o agressor assume-se como alguém bastante controlador e com desejo de poder. Uma pessoa com uma grande necessidade de protagonismo, que entra facilmente num ciclo de rebaixar terceiros para assim fazer sobressair a sua auto-imagem. Os seus actos derivam de inveja e ciúme, isto porque na maioria das vezes são pessoas bastante inseguras relativamente à sua reputação e ao seu posto de trabalho. Assim sendo e segundo o mesmo autor, os assediadores raramente actuam de forma isolada Esta situação deve-se a facto de, ao agirem em grupo, sentem-se mais defendidos da crítica que possam vir a ser alvo; por outro lado, a sua própria insegurança leva-os a sentirem maior apoio ao actuarem em grupo.

Guedes (2005, p. 65-68) estabelece alguns dos perfis mais comuns dos agressores:

- O instigador: aterroriza a vítima de propósito, divertindo-se com as novas estratégias para provocar stresse e destruir a vítima;
- O megalómano: aquele que possui uma ideia errada de si mesmo. O ponto fundamental do seu carácter é a ausência de consciência do seu próprio valor. Imagina-se singular e poderoso;
- O pusilânime: é o cúmplice do agressor. Como é muito medroso em relação às consequências das suas acções, prefere ajudar o verdadeiro agressor;
- O carreirista: visa não só atingir as suas metas, mas também impedir a ascensão dos outros, prejudicando-os;

- O invejoso: aquele que não aceita que o outro seja melhor ou mais afortunado do que ele, tendo assim que o destruir;
- O crítico: aquele que só critica, mas que não traz solução e até rejeita se alguém a propõe;
- O frustrado: para ele, os outros são inimigos pois não sofrem dos seus problemas ou apresentam outra forma de lidar como esses mesmos problemas;
- O casual: aquele que surge a partir de um conflito sem sentido, fruto do cansaço, do stresse, do nervosismo, normal dentro do local de trabalho;
- O colérico: aquele que não tem tolerância para com os outros;
- O sádico: sente prazer e, na verdade, a pressão exercida sobre a vítima é para ele um estímulo para continuar a sua acção;
- O aterrorizado: a razão do terror é a competição. Entra em pânico ao imaginar que pode ser substituído ou que alguém lhe pode “roubar” o cargo.

7. FACTORES PROTECTORES

Ainda que, grande parte dos estudos foquem a sua pesquisa nos factores que conduzem a um aumento do aparecimento do fenómeno do *mobbing*, torna-se importante conhecer alguns factores que poderão desempenhar um papel protector no desenvolvimento de um processo de *mobbing* no local de trabalho.

Na perspectiva de Bradaschia (2007) os indivíduos, dentro dos seus locais de trabalho, têm um papel importante na ruptura do processo de *mobbing*. Assim, tendo em conta que o isolamento facilita o caminho do assédio, deve dar-se importância ao reforço dos laços dentro e fora das instituições, conversar com as pessoas e quebrar o círculo de isolamento. Estas medidas podem garantir que o assédio não se torne algo destrutivo para a carreira e para a vida da pessoa.

De acordo com Coyne, Seigne e Randall (2000) uma personalidade extrovertida, independente e psicologicamente estável poderá contrariar o desenvolvimento do fenómeno.

Mikkelsen e Einarsen (2001) referem que alguns indivíduos podem ser mais sensíveis ou podem reagir de forma mais dramática à ocorrência de *mobbing*, sendo que os menos afectados tendem a ser mais confiantes, com pensamentos mais claros, mais optimistas e com uma maior auto-estima e auto-confiança.

Para Verdasca (2010), os indivíduos menos vulneráveis a situações de assédio moral tendem a ser mais assertivos, mais capazes de se defenderem pelos seus próprios meios e capazes de gerir situações de conflito de uma forma mais construtiva.

Pessoas com alta sociabilidade e que normalmente trabalham bem em equipa, pessoas altamente cooperativas e com grande capacidade empática e pessoas com situações pessoais ou familiares positivas e satisfatórias podem constituir objectivos prioritários do *mobbing* mas, por outro lado, são também pessoas mais capazes para enfrentar esse tipo de situações e gerir os conflitos que daí possam advir.

8. CONSEQUÊNCIAS DO *MOBBING*

As consequências do assédio moral são vastas e englobam várias dimensões quer para a vítima, quer para a organização e mesmo para a sociedade em geral.

O facto de um indivíduo ser alvo de assédio moral no trabalho pode transformar as suas percepções não só face ao seu ambiente de trabalho mas também à vida em geral, em situações ameaçadoras, envolvendo medo, perigo e auto-questionamento relativamente ao sentido da vida (Mikkelesen e Einarsen, 2001).

Ainda assim, segundo Pacheco (2007), as consequências do assédio moral dependem de alguns factores tais como a auto-estima, a auto-confiança, o apoio prestado pelos colegas de trabalho e pela família, a frequência com que se dão os comportamentos de assédio e a intensidade desses comportamentos.

Uma vez que se verifica uma grande variedade de sintomas resultantes de comportamentos de assédio moral no trabalho, torna-se impossível descrever todas as consequências típicas destes comportamentos. Assim, a título exemplificativo e baseado em estudos realizados, irão ser descritos apenas algumas das consequências que se manifestam nas vítimas.

8.1. SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA DA VÍTIMA

A vítima de agressão no trabalho apresenta bastante dificuldade em reconhecer a situação como saindo do seu próprio controlo para não ser estigmatizado e considerado incompetente para o exercício das suas funções.

Com o desenvolvimento e intensificação dos comportamentos de *mobbing*, a tendência do organismo é ir diminuindo a sua resistência fazendo emergir distúrbios como cansaço, alterações do sono, nervosismo, enxaquecas, dorsolombalgias, gastrites,

hipertensão arterial, entre outras (Gonçalves, 2006). Após algum tempo, os sintomas de stresse poderão dar lugar a distúrbios psíquicos tais como neuroses ou psicoses traumáticas (Hirigoyen, 2002b).

Leymann (1996) refere que 10% a 20% das vítimas acabam por desenvolver algum tipo de doença ou cometer o suicídio e estima que 5% a 16% do total de suicídios anuais registados na Suécia derivaram de problemas de assédio moral no trabalho.

Assim sendo, podemos observar os efeitos do *mobbing* nos indivíduos, quer a nível da saúde física, quer psicológica. De entre vários estudos são focados problemas de saúde (Zapf, Knorz e Kulla, 1996), menos energia e vitalidade (Vaez, Ekberg e Laflamme, 2004), tensões musculares, falta de descanso, palpitações, tonturas (Davenport, Swartz e Elliott, 1999), suores excessivos, falta de ar, perda de apetite, diarreia, desmaios (Leymann e Gustafson, 1996).

Ao nível do impacto psicológico do *mobbing*, as vítimas geralmente sofrem de stress pós-traumático, dificuldades de concentração, ataques de pânico, ideias suicidas ou homicidas (Davenport, Swartz e Elliott, 1999), diminuição da auto-estima, problemas psicossomáticos (Mikklesen e Einarsen, 2002), sinais de ansiedade e depressão (Zapf, 1999).

8.2. DANOS NO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES

O desempenho profissional e a qualidade de trabalho são dois aspectos gravemente afectados no decorrer de situações de *mobbing* devido às constantes interrupções por motivos de saúde, baixas e atestados, a dificuldade crescente em interagir e comunicar com os colegas. Nesta perspectiva Luna (2003) refere que muitas vezes as vítimas de *mobbing* projectam no seu trabalho as experiências negativas de que são alvo uma vez que o assédio afecta os canais de comunicação e as relações sociais que os trabalhadores têm de manter para realizar adequadamente o seu trabalho. Verifica-se pois uma diminuição da qualidade e quantidade de trabalho executado e o trabalho de todo o grupo será afectado, verificando-se uma maior desmotivação. Na mesma linha de pensamento Heloani (2003) lembra que o assédio faz com que as vítimas acreditem ser o que se diz delas, ou seja, desatentas,

inseguras, incompetentes e frágeis, podendo assim entrar numa espiral depressiva, afectando o seu desempenho profissional.

8.3. DANOS NAS RELAÇÕES FAMILIARES

O impacto do *mobbing* na vida social da vítima é uma séria consequência uma vez que atinge não só o próprio indivíduo como todos aqueles que lhe estão mais próximos, tais como familiares, colegas e amigos. Estes, sentem-se impotentes e frustrados na medida em que, querendo ajudar a vítima, não o conseguem fazer. De acordo com Luna (2003) a coesão familiar é prejudicada uma vez que a vítima acaba por perder o seu interesse pelos projectos familiares e se descarta das responsabilidades e compromissos familiares quotidianos.

8.4. ORGANIZAÇÕES

O assédio moral traz também enormes consequências para a própria organização. Absentismo por baixas médicas, rotatividade, redução de produtividade da vítima e colegas, são impactos que resultam em elevados custos organizacionais.

Tendo em conta diferentes estudos realizados, verifica-se que o assédio moral está muitas vezes ligado à redução de produtividade e aposentadoria precoce (Leymann, 1996; Salin, 2001; Garcia, Hacourt e Bara, 2005; Andersson, 2001; Breen e Mcnamara, 2004; Hoel, Spark e Cooper, 2007); à desmotivação no trabalho (Garcia, Hacourt e Bara, 2005), ao aumento de custos de produção, à degradação da imagem da empresa e à perda de clientes (Andersson, 2001).

De acordo com um estudo realizado por Giga, Hoel e Lewis (2008), a ocorrência de assédio moral originou, em 2007, custos para a sociedade no valor de 682,5 milhões de libras. Em termos organizacionais, 33,5 milhões de dias foram perdidos pelas empresas sediadas no Reino Unido, relacionados com absentismo, perdas de postos de trabalho e

inerentes custos de substituição. Foram ainda perdidos 100 milhões de dias de trabalho, em termos de perdas de produtividade. Tendo em conta estes valores relativos ao absentismo (3,06 biliões de libras), rotação de pessoal e perdas de produtividade (1,55 a 9,14 biliões de libras, respectivamente), o custo total, em 2007, para as organizações, ascendeu a 13,75 biliões de libras.

Há ainda outros custos inerentes ao assédio moral difíceis de contabilizar nomeadamente no que diz respeito à redução de cooperação, má vontade, aumento da dificuldade de recrutamento de novos trabalhadores e perda de lealdade de clientes (Paul e Townsend, 1998).

8.5. SOCIEDADE

O impacto do assédio moral também se faz notar ao nível da própria sociedade. Por um lado, economicamente, através de custos inerentes aos afastamentos e reformas antecipadas, bem como aos pagamentos de subsídios de desemprego. Por outro lado, socialmente, uma vez que contribui para a exclusão social de trabalhadores que ficam desempregados, originando insegurança no emprego que se dissemina cada vez mais entre a classe trabalhadora e contribui para perpetuar o ciclo vicioso da precariedade e da submissão dos trabalhadores às más condições de trabalho (Gonçalves, 2006).

O assédio moral tem um efeito que contraria a sustentabilidade do crescimento económico. Ele corrói o alicerce mais forte de qualquer economia, que é o trabalhador e, portanto, compromete o êxito das estratégias de acumulação de riqueza (Pacheco, 2007, p. 137).

As vítimas de assédio, como tendem a reformar-se mas cedo, afectam todo o sistema de assistência social além de, todo o processo de assédio, sendo longo, leva as vítimas a sobrecarregarem os hospitais públicos (Leymann, 1996).

Para Barreto (2005, p. 39) (português do Brasil):

não podemos esquecer que as consequências da violência atingem a todos nós e até mesmo, aqueles que não estão envolvidos directa ou explicitamente, mas que, de

alguma forma, ficam privados de saúde (vítimas, familiares e comunidade), da qualidade de vida e bem estar social. A compreensão da violência exige uma concepção de saúde ampliada enquanto saúde ético-política, pois a violência atinge a saúde não só quando é física, mas também em sua dimensão moral. E neste sentido, a violência deve ser pensada como uma questão de saúde pública e que diz respeito a todos nós.

9. MECANISMOS DE PREVENÇÃO

A prevenção do assédio moral é fundamental no sentido de melhorar a vida pessoal e profissional dos agentes envolvidos.

Os elevados custos sociais e individuais que emergem do fenómeno de *mobbing* revelam a importância de investir ao nível da prevenção uma vez que é mais fácil e mais barato do que o combate.

9.1. INFORMAÇÃO

Para muitos autores uma dos aspectos fundamentais na prevenção do assédio moral é o aumento da informação acerca deste tema. Num estudo realizado por Salin (2004) com 385 gerentes na Finlândia, verificou-se que 80% deles não tinham qualquer informação sobre como lidar com o assédio moral e mais de 50% achava que a empresa não tinha capacidade de lidar com uma situação de assédio.

Numa pesquisa realizada por Djurkovic, McCormack e Casimir (2005), com vítimas de assédio moral, verificou-se que a grande maioria usava como estratégia “evitar” o agressor e que nenhuma das vítimas procurou ajuda a nível da instituição.

De acordo com Viitasara (apud Hogh e Viitasara, 2005) a gerência da empresa deve investir as suas acções a três níveis de prevenção:

Prevenção Primária – Este tipo de prevenção, realizado antes de situações de assédio acontecerem, passa por treinar os trabalhadores para que estes saibam como lidar com incidentes de violência e como evitá-los, reduzindo assim os riscos de ocorrência da violência e tornando o ambiente seguro a todos.

Prevenção Secundária - Neste tipo de prevenção, a empresa deverá fazer esforços no sentido de envolver o menor número possível de trabalhadores nas situações de assédio,

evitando que outras pessoas atrapalhem a intervenção, a situação das vítimas e o clima organizacional.

Prevenção Terciária – é realizada quando a empresa proporciona à vítima de assédio todo o tipo de suporte e assistência, no sentido de aumentar a sua capacidade de lidar com riscos potenciais no futuro.

9.2. ALTERAÇÃO NO AMBIENTE DA EMPRESA

A prevenção é fundamental para melhorar a vida profissional de todos os trabalhadores evitando a exclusão social e o desemprego.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2002) descreve algumas medidas no sentido de melhorar o ambiente psicossocial no trabalho sendo elas:

- Permitir a cada trabalhador a possibilidade de escolher a forma de realizar o seu trabalho;
- Reduzir a quantidade de trabalho monótono e repetitivo;
- Aumentar a informação sobre os objectivos organizacionais;
- Desenvolver o estilo de liderança empresarial;
- Evitar a falta de clareza na especificação de funções e tarefas.

Desenvolvimento de uma cultura organizacional em que o combate ao assédio moral seja norteado por normas e valores:

- Sensibilização de todas as pessoas para o problema do assédio moral;
- Investigação da dimensão e natureza do problema;
- Formulação de uma política contendo orientações claras em prol de interacções sociais positivas;
- Difusão eficaz das normas e valores organizacionais a todos os níveis da organização, por exemplo, através de manuais do trabalhador, reuniões de informação, boletins informativos;
- Assegurar que todos os trabalhadores conheçam e observem as normas e valores organizacionais;

- Desenvolver a responsabilidade e a competência das chefias nas áreas da resolução de conflitos e da comunicação;
- Criar um contacto independente para os trabalhadores;
- Levar os trabalhadores e os seus representantes a participarem na avaliação de riscos e na prevenção do assédio moral.

De acordo com Heloani (2004) o aumento da competitividade estimula a instrumentalização do outro. Assim, as medidas preventivas devem-se concentrar na melhoria da qualidade de vida dentro das empresas, garantindo e defendendo a dignidade das pessoas dentro do ambiente organizacional.

Para Guimarães e Rimoli (2006), o assédio moral deve ser encarado tendo em conta uma visão global e sistémica, estabelecendo planos preventivos quer de informação e formação, quer de implementação de protocolos de acção adequados. Estes protocolos permitem orientar a abordagem da criação de uma cultura organizacional que minimize e evite o assédio, da implementação de estilos de gestão de conflito e liderança participativos, da dotação das potenciais vítimas de instrumentos de comunicação formais dentro das empresas e da disposição de indicadores que circunscrevam as situações de assédio moral, do mesmo modo como é feito com os acidentes de trabalho.

A empresa pode por isso prevenir novas situações de assédio moral, promovendo ambientes saudáveis, respeitando os seus empregados para que o trabalho se torne uma actividade estimulante e não penosa e desgastante.

Hirigoyen (2002, p. 325-327) articula um plano de intervenção numa empresa tendo em conta quatro etapas:

- 1- Informação e sensibilização de todos os trabalhadores sobre a realidade do assédio moral. Ensinar os trabalhadores a detectar como se pode chegar a situações de assédio moral e esclarecê-los acerca dos recursos disponíveis;
- 2- Formação de especialistas internos, ou seja, pessoas que trabalhem como “pessoas de confiança”, pessoas disponíveis para escutar os trabalhadores, fora da hierarquia e obrigadas ao sigilo;
- 3- Treino de funcionários dos Departamentos de Recursos Humanos quanto às medidas a adoptar no sentido de prevenir o assédio moral, detectá-lo ou administrar os casos já existentes;

- 4- Redacção de uma agenda social para discutir o assédio moral e a discriminação.

9.3. PAPEL DOS ACTORES ORGANIZACIONAIS

A educação para a prevenção do assédio moral deve começar nas escolas, onde os educadores passem a ideia da importância do respeito que deve ser mútuo.

A sociedade também pode participar em medidas de prevenção para o assédio moral, nomeadamente através da divulgação de informações acerca deste tema e da participação dos sindicatos. Estes podem e devem desenvolver programas especializados para ensinarem aos trabalhadores estratégias fundamentais para se defenderem de ataques verbais (insultos, ofensas, respostas bruscas, piadas e brincadeiras de mau gosto), bem como os recursos adequados para evitar e prevenir situações de assédio.

10. MECANISMOS DE COMBATE

O facto de as empresas tomarem todas as medidas necessárias para a prevenção de comportamentos de assédio moral, não significa que, por vezes, estas situações possam acontecer dentro das organizações. Assim, torna-se necessário implementar medidas eficazes de combate à ocorrência de assédio moral. De acordo com Leymann (1996), as medidas que devem ser tomadas dependem da fase em que se encontra o conflito, ou seja, numa fase inicial é necessário adoptar medidas de prevenção mas, depois do assédio instalado deve-se dar início ao processo de intervenção da gerência, passando por reabilitação vocacional e até à última fase que seria deixar a “lei” agir.

10.1. ENQUADRAMENTO LEGAL

Apesar de reforçar a mensagem de que o assédio moral é uma conduta repreensível e inaceitável, a legislação deve ser sempre a última alternativa a ser considerada uma vez que implica um enorme desgaste e nem sempre a vítima sai vencedora.

Portugal é um dos países onde o fenómeno de assédio moral está ainda pouco explorado apesar de fazer já parte do Código do Trabalho.

Ainda assim, de acordo com o IV Inquérito Europeu sobre Condições de Trabalho em 2007, cerca de 200 mil portugueses são, a cada ano, vítimas de assédio moral no trabalho. Em França o *mobbing* é crime mas, em Portugal, este tema parece ainda pouco conhecido pelos tribunais e, se detectado, determina apenas o pagamento de meras coimas, isto apesar de ter sido uma das prioridades para 2010 da Autoridade para as Condições de Trabalho (Miguel, 2010).

A Resolução do Parlamento Europeu nº2339/2001 refere que o assédio moral “constitui um problema grave da vida laboral e que é importante que os parceiros sociais lhe confiram uma atenção acrescida, incluindo novas medidas para o combater”. Por outro

lado, incentiva a Comissão a ter em conta, na estratégia comunitária em matéria de segurança e saúde no trabalho, os aspectos do ambiente de trabalho de ordem psíquica, psicológica e social, incluindo a organização do trabalho, tendo em vista a luta contra o assédio moral no local de trabalho, bem como a abordagem à necessidade de uma iniciativa legislativa nesse sentido. Por fim, incentiva os Estados Membros a analisarem e, eventualmente, ampliarem a sua legislação vigente nesta matéria, bem como a examinarem e qualificarem de forma unificada a definição de assédio moral, recomendando ainda que obriguem as empresas a adoptarem as medidas necessárias à prevenção e resolução de problemas de assédio no trabalho (Verdasca, 2010).

Desta forma, a Comissão Europeia apresentou uma estratégia comunitária no sentido de reforçar a saúde e a segurança no local de trabalho para o período 2001-2006, e mais recentemente para o período 2007-2012, focando a ideia de que é necessária uma acção comunitária no que concerne ao assédio moral, baseada no acervo constituído pelas directivas referidas. Esta última estratégia foi aprovada pelo Parlamento Europeu em 15 de Janeiro de 2008, tendo sido solicitado à Comissão que elaborasse uma legislação específica em matéria de assédio moral no local de trabalho (*Idem*)

Foi através do Código de Trabalho de 2003 (artigo 24º) e actualmente no Código de Trabalho de 2009 (artigo 29º), que o assédio moral surgiu de uma forma jurídica, embora tenham existido iniciativas anteriores de legislação nesta matéria como é o caso do Projecto de lei nº252/VIII (não aprovado) apresentado por um grupo de deputados, por iniciativa do Partido Socialista, com vista à “protecção dos trabalhadores contra o terrorismo psicológico ou assédio moral”, entendido este como a “degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais” (*Ibidem*)

O conceito de assédio moral entra assim no Código do Trabalho apesar de ainda ser difícil provar a sua existência.

Segundo Luis Amarante (apud Miguel, 2010), juridicamente, o queixoso está em situação de grande desvantagem uma vez que um trabalhador que acusa alguém de assédio moral fica sujeito a ser condenado por difamação – o que é crime. Já o agente do *mobbing* está sujeito a uma mera coima.

O trabalhador está hoje mais desprotegido do que nunca e tem medo de perder o emprego. Um milhão e 200 mil estão em situação precária, em Portugal, e o

cenário piorou desde 2008: os recibos verdes – falsos contractos de prestação de serviços, os contratados a termo ou temporários, os imigrantes e os empregados em regime de trabalho oculto e ilegal são os que representam, cada vez mais, as vítimas de mobbing. Ou seja atacam-se os mais frágeis e vulneráveis (p.130).

Não obstante, actualmente, em Portugal, existem várias fontes que se preocupam com a protecção das vítimas de assédio moral.

Na **Declaração Universal dos Direitos Humanos** é visível que qualquer tipo de discriminação é punível (Artigo 2), sendo que o artigo 3, defende o direito que qualquer ser humano tem à vida, à liberdade, e à segurança. Além disso, ninguém deve ser sujeito a um tratamento cruel ou degradante (Artigo 5). Por conseguinte, esta declaração refere também que ninguém deve ser sujeito a interferências arbitrárias na sua privacidade, nem ataques à sua honra e onde todos têm direito à protecção de leis (Artigo 12) (DR, 1978).

As condições psicossociais no local de trabalho são também contempladas na **Constituição da República Portuguesa**:

Artigo 25.º

(Direito à integridade pessoal)

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

Artigo 26.º

(Outros direitos pessoais)

1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.

Artigo 59.º

(Direitos dos trabalhadores)

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

[...]

- b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;

No que concerne ao **Código do Trabalho**, o assédio moral está agora definido o que beneficia os trabalhadores que se encontrem nesta situação, podendo mais facilmente denunciar estes casos.

Artigo 18.º

Integridade física e moral

O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral

Artigo 23.º

Proibição de discriminação

1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 24.º

Assédio

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

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

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

Não obstante, há ainda um longo caminho a percorrer no sentido da eficaz protecção das vítimas de assédio moral no trabalho uma vez que a existência de assédio moral é algo ainda difícil de provar e, mesmo quando tal acontece, a protecção da vítima está francamente condicionada.

10.2. SINDICATOS

De acordo com Hirigoyen (2002b), os sindicatos, cujo papel é defender os assalariados, deveriam colocar entre os seus objectivos uma protecção eficaz contra o assédio moral e outros atentados à pessoa do trabalhador.

Assim sendo, cabe ao sindicato defender, usando todos os meios ao seu alcance, os direitos e interesses dos seus associados e, numa visão mais alargada, dos trabalhadores que representam.

A acção dos sindicatos está também de alguma forma relacionada com o enquadramento legal do fenómeno de *mobbing* na medida em que compete a esta associação prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho.

10.3. ORGANIZAÇÕES

Uma vez que os comportamentos de assédio moral acontecem no interior de uma organização, esta deve ter um papel fundamental no combate a esta situação. Se esta lidar

de uma forma firme contra situações de assédio, os empregados terão menor risco de serem vítimas de uma situação semelhante.

Leclerc (2005) propõe quatro vias de intervenção dentro das organizações:

- A via informativa, educando as pessoas sobre este mal e explicando a forma e se defenderem;
- A via informal através de mediação e de apoio às vítimas;
- A via formal administrativa e/ou jurídica, onde a organização do trabalho oficialmente intervém para impedir a continuação de uma situação de assédio;
- A via da palavra ou acção colectiva, em que se privilegia a análise crítica dos factores organizacionais que causam o assédio moral.

Por um lado, a organização deve intervir a nível do agressor, confrontando-o de uma forma construtiva e não punitiva, de forma a que este tenha a possibilidade de reconhecer as suas atitudes e de mudar os seus comportamentos. Por outro lado, deve desenvolver estratégias para ajudar as vítimas de assédio articulando uma rede de apoio organizada e multidisciplinar no sentido de neutralizar a situação de assédio, fortalecer a sua auto-estima, identidade e recuperação da percepção da sua competência.

11. DOCENTES E *MOBBING*

11.1. O TRABALHO DOCENTE E A SAÚDE

O trabalho exige um grande investimento afectivo uma vez que contribui para a construção e desenvolvimento da personalidade e, por outro lado, é uma fonte de rendimento e posição social. Assim sendo, a falta de trabalho ou apenas a ameaça à sua perda geram sofrimento psicológico, provocam angustia, desânimo e desespero o que pode levar a quadros depressivos ou ansiosos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984) definiu as condições de trabalho para os professores ao reconhecer o lugar que estes ocupam na sociedade, uma vez que são os responsáveis pela preparação do cidadão para a vida.

De acordo com Dias e Queirós (2010), o trabalho pode proporcionar bem estar, equilíbrio, realização pessoal e saúde como também mal estar, desequilíbrio, stress, frustração e doença. Esta situação pode ser explicada pela individualidade de cada pessoa e com o facto de cada indivíduo reagir de forma diferente a cada situação, percebendo-a como ameaça ou como desafio.

11.2. SER PROFESSOR ACTUALMENTE

A escolha de uma profissão e as condições em que esta é exercida, contribuem decisivamente para a formação da identidade do indivíduo e geram diferentes graus de satisfação, nomeadamente no que diz respeito à forma e ao meio no qual se desempenha a actividade (Barros, 2000).

Os professores constituem um dos mais numerosos grupos profissionais das sociedades contemporâneas. É uma profissão sobre a qual toda a gente tem uma opinião formada, muitas vezes tendo em conta o desempenho do professor que atravessou, positiva

ou negativamente, a sua vida ao longo do seu processo educativo. Ainda assim, fazer uma caracterização da profissão não é algo simples uma vez que a docência tal como a própria educação, não são actos isolados, abstractos, estando directamente relacionados com a sociedade e cultura de cada época (Nóvoa, 1999).

O ensino em Portugal tem sofrido, nos últimos 20 anos, profundas transformações sociais, políticas e económicas que ocorreram de uma forma rápida e acentuada.

A evolução da sociedade tende a exigir, quer da instituição escolar, quer do próprio professor, um conjunto cada vez mais alargado de funções. A indefinição de funções e a dificuldade em realizá-las adequadamente é um problema que se coloca aos professores actualmente (Jesus, 2000).

Segundo Esteve (1999) têm ocorrido, principalmente a partir dos anos 70, grandes mudanças sociais e mudanças na educação que influenciam a forma como o professor é percebido actualmente. Assim, a passagem de um ensino de elite para um ensino de massas tem exigido do professor uma constante adaptação das suas estratégias de ensino face às características individuais dos alunos. Por outro lado, também se modificou a consideração social pelo professor. O professor do ensino primário e, sobretudo, o professor do ensino secundário com formação universitária possuíam, ainda há poucos anos, um elevado *status* social e cultural, enquanto que actualmente se verifica uma desvalorização social da profissão docente. Também as relações entre os professores e alunos sofreram mudanças profundas. Se antes o professor tinha todos os direitos e o aluno só deveres, actualmente, e de uma forma igualmente injusta, o aluno pode permitir-se, com alguma impunidade, a diversas agressões verbais, físicas e psicológicas aos professores e aos colegas.

Da mesma forma, o professor tem ainda de se adaptar às constantes alterações introduzidas no sistema educativo, pelos sucessivos governos (Martins, 2008).

O actual estatuto da carreira docente, aprovado em Janeiro de 2007 veio propor um conjunto de reformas e conseqüentemente sérias alterações à organização das escolas. Estas reformas incidem essencialmente na estruturação da carreira docente nas categorias de professor e professor titular, na aplicação a avaliação de desempenho como condição para progressão na carreira e na maior exigência no acesso à profissão.

Se até então se verificava igualdade absoluta em termos hierárquicos entre pares, com a criação da figura do professor titular esse princípio deixou de ser uma realidade.

Estão hoje atribuídas ao professor titular determinadas competências, inclusivamente ao nível do desenvolvimento de todo o processo de avaliação dos seus pares, que originaram o aparecimento de concorrência entre os docentes que, inevitavelmente, geraram alguns conflitos entre pares (Martins, 2008).

A profissão docente está de facto em crise uma vez que se verifica uma perda de prestígio, de poder e de autoridade junto à instituição e à sociedade. A evolução do contexto social exige que o professor desempenhe novas funções e papéis e é neste contexto que começa a luta docente por uma crescente qualificação profissional pois só esta os pode distanciar dos "mercenários do ensino", proporcionar uma melhor remuneração e o conseqüente prestígio.

Assim sendo, podemos dizer que ser professor actualmente implica assumir uma profissão que, tendo em conta todo o conjunto de exigências implicadas na sua natureza, metodologia e objectivos, se tornou uma actividade com grande impacto emocional, potencialmente geradora de emoções negativas.

Ocorre pois, muitas vezes, o recurso à expressão *mal-estar docente* no sentido de resumir todo o conjunto de reacções dos professores como grupo profissional desajustado devido à mudança social acelerada. E são vastas as conseqüências que o mal-estar docente pode ter junto dos professores, não apenas em relação à sua prática educativa mas também no que respeita à sua saúde. (Esteve, 1992).

De acordo com uma investigação levada a cabo por Esteve (1999, apud Picado 2009) as principais conseqüências do mal-estar docente são:

- Sentimentos de insatisfação face aos problemas da prática docente resultantes da contradição entre a realidade e a imagem ideal que os professores têm de si próprios;
- Desenvolvimento de esquemas de inibição, como forma de atenuar o investimento pessoal no trabalho que realizam;
- Pedido de transferência com o objectivo de fugir a situações conflituosas;
- Vontade de abandonar a carreira docente;
- Absentismo para atenuar a tensão acumulada;
- Emoções negativas (ansiedade, stresse, depressão, *burnout* e outras emoções que traduzem mal-estar).

Mas nem sempre as dificuldades levam a situações de mal estar, podendo, pelo contrário, constituir desafios e factores de desenvolvimento de competências e estratégias para resolução de problemas. Assim, quando se verifica uma reacção positiva face às dificuldades, desenvolve-se o *bem-estar docente* (Picado, 2009). Tendo em conta o conceito de bem estar, a noção de *bem estar docente* reflecte a motivação e realização do professor face a um conjunto de estratégias que conseguiu desenvolver no sentido de ultrapassar as dificuldades que se apresentam.

11.3. SATISFAÇÃO E DESCONTENTAMENTO PROFISSIONAL

Todos estes aspectos relacionados com a vida dos professores afectam a forma como percebem a sua vida profissional. Assim, professores insatisfeitos afectam directa ou indirectamente a qualidade das actividades na sala de aula e, conseqüentemente, a qualidade do ensino e da aprendizagem dos alunos.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) recomenda o investimento no estudo da satisfação profissional, devido à sua relevância como indicador político e social do ambiente laboral de um país (Trigo-Santos, 1996).

Ainda assim, as investigações acerca da problemática da **satisfação docente** são ainda escassas e recentes, sendo que muitos dos estudos existentes aparecem associados à motivação, ou ao mal-estar docente.

Efectivamente os primeiros estudos acerca da satisfação profissional docente surgiram no início da década de 70, e mais tarde, a partir dos anos 80, focalizando-se na relação entre a satisfação profissional e a qualidade de vida, a saúde mental, o meio familiar (Seco, 2000). Bastos (1995) defende que a satisfação no trabalho pode ser entendida como uma cognição, ainda que ornamentada de componentes afectivas, que aparece associada a aspectos como a auto-estima, o envolvimento no trabalho e o comprometimento organizacional. Por outro lado, Gursel, Sunbul e Sari (2002) definem satisfação profissional como um estado emocional positivo que resulta da situação profissional do indivíduo e associado às características e tarefas específicas da profissão.

Especificamente em relação à **satisfação profissional dos professores**, Cordeiro-Alves (1994) define-a como um sentimento e uma forma de estar positivos dos docentes perante a profissão, originados por factores contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma.

A satisfação no local de trabalho é um aspecto que está também relacionado com o fenómeno de *mobbing*, pois, na perspectiva de Siqueira (1995), a satisfação no trabalho decorre das experiências vividas no ambiente organizacional, influenciando a vida social, a saúde mental e até os vínculos afectivos. O mesmo autor refere que os aspectos de trabalho capazes de desencadear satisfação ou insatisfação estão divididos em três grupos:

- Satisfação com o ambiente social, em que está incluída a satisfação com os superiores hierárquicos e com os colegas de trabalho;

- A atribuição do cargo, onde está inerente a satisfação com a natureza do próprio trabalho;

- Gestão de pessoas, que diz respeito ao modo como a organização retribui o investimento do trabalhador, tendo em conta os factores de satisfação com o salário e a oportunidade de promoção.

11.4. STRESSE PROFISSIONAL NOS PROFESSORES E O *MOBBING*

O trabalho, além de estar relacionado com um grande número de aspectos positivos, sociais, económicos e pessoais, pode ser, também uma fonte de stresse e altamente desgastante (Vaz-Serra, 2007).

O stresse é um termo cada vez mais utilizado nas sociedades modernas da actualidade pois estas, tendo em conta os intensos ritmos de trabalho e a elevada competitividade, exercem pressões nos indivíduos, com consequências severas a nível da saúde individual, familiar e do desempenho profissional.

Em termos filológicos, o termo stresse provém do verbo latino *stringo, stringere, strinxi, strictum* que tem como significado apertar, comprimir, restringir e, apesar de na língua portuguesa não existir uma tradução para este termo, na língua inglesa esta

expressão já é usada desde o século XIV, sendo utilizada para exprimir uma pressão ou constrição de natureza física (Vaz-Serra, 2007).

O stresse é vivido de uma forma automática no local de trabalho e tem sérias repercussões na saúde física e mental dos trabalhadores, sendo considerado uma das causas que mais frequentemente determina o mau humor no indivíduo, com consequentes implicações também na vida pessoal (*Idem*).

O stresse no trabalho é reconhecido como um dos maiores desafios à saúde dos trabalhadores, tendo importantes consequências na produtividade e na competitividade das organizações. Os trabalhadores com elevados níveis de stresse são mais vulneráveis ao aparecimento de certas doenças e tornam-se menos produtivos, menos motivados e seguros relativamente ao seu trabalho (WHO, 2004).

O *stresse docente* ou *stresse profissional* é um conceito importante nos dias de hoje uma vez que assume uma presença notável na profissão docente. O conceito de stresse docente engloba um conjunto de respostas cognitivas, afectivas e comportamentais que ocorrem em ambiente de trabalho em que as condições ambientais são interpretadas pelos professores como exigências que ultrapassam os recursos pessoais, com efeitos negativos no seu desempenho (Lazarus et al., apud Picado, 2009).

Paschoal e Tamayo (2004, p. 46) referem que o stresse profissional pode ser definido com “um processo em que o trabalhador percebe as demandas do trabalho geradores de stresse e que, ao excederem as suas estratégias de enfrentamento, provocam reacções negativas”

Em Portugal, existem vários estudos acerca das consequências do stresse profissional dos professores. Assim, Fraga, Rodrigues, Fernandes e Rosas (1983) referem que mais de 50% das consultas se reportaram a queixas de stresse e tensão de origem profissional, sendo que os professores, frequentemente, se queixaram de depressão e outras circunstâncias agravantes que os poderiam conduzir a um absentismo justificado e alheamento profissional. O estudo de Cruz et al. (1988) apresenta 36% dos professores entrevistados declarando que se tivessem oportunidade deixariam de ser professores. Numa investigação levada a cabo por Pinto (2000) conclui que mais de metade dos professores inquiridos (54%) percebem a sua profissão como uma actividade muito ou extremamente geradora de stresse.

A dimensão deste problema é maior se tivermos em conta que os professores portugueses apresentam níveis de mal estar superiores aos verificados com professores de outros países europeus (Jesus, 2005).

Na verdade, segundo Lipp (2002), os factores que podem desencadear situações de stresse no trabalho vão desde as características individuais de cada trabalhador, a forma como se relacionam socialmente e no ambiente de trabalho até às condições gerais nas quais o trabalho é realizado.

Na mesma linha de pensamento, Melo, Gomes e Cruz (1997) enumeram sete áreas que poderão ser geradoras de stresse: a indisciplina dos alunos, o mau ambiente nas escolas, condições deficitárias de trabalho, preocupações pessoais dos professores, relações com os encarregados de educação, pressão de tempo e formação inadequada. Jesus, Abreu, Santos e Pereira (1992) concluem que, para além dos factores que traduzem situações de indisciplina dos alunos, parece também contribuir bastante para o stresse dos professores, os factores relacionados com as relações com colegas e com a sobrecarga de trabalho.

O stresse no trabalho está estreitamente relacionado com comportamentos de *mobbing* uma vez que, por um lado, tal como refere Vaz-Serra (2007) o stresse torna o indivíduo mais sensível aos acontecimentos negativos com que se depara ou seja, está mais susceptível de ser alvo de comportamentos agressivos por parte dos outros e mais vulnerável às consequências que daí advêm. Por outro lado, os comportamentos hostis dentro do ambiente de trabalho são certamente um factor que inevitavelmente gera stresse no indivíduo. Zapf e Gross (2001) referem que o *mobbing* é considerado um factor de stresse social grave.

Segundo Hirigoyen (apud Pacheco 2007, p. 144-145) “o assédio moral vai muito para além do stresse, ainda que passe por uma fase de stresse. (...) O stresse não é destruidor senão pelo excesso, o assédio moral é destruidor pela sua própria natureza”.

Numa tentativa de distinguir assédio moral no trabalho e stresse, Pacheco (2007) refere que enquanto o stresse deriva de problemas que surgem devido ao desempenho do trabalho ou da sua organização, o assédio moral resulta também das relações interpessoais.

11.5. DEPRESSÃO NOS PROFESSORES E O *MOBBING*

A depressão tem-se revelado como um importante problema de Saúde Pública, de relevância crescente nos últimos anos, assumindo-se como uma das principais causas de morbidade actuais.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (WHO, 2011), a depressão é um transtorno mental comum que se apresenta através de sintomatologia como humor deprimido, perda de interesse ou prazer, sentimentos de culpa ou baixa auto-estima, perturbações de sono e apetite, baixa energia e baixa concentração. Estes problemas podem tornar-se crónicos ou recorrentes, e levar a um prejuízo substancial na capacidade de uma pessoa para cuidar de suas responsabilidades quotidianas.

A depressão e o *mobbing* são duas realidades que, apesar de estarem continuamente relacionadas, expressam conceitos diferentes. De uma forma resumida, podemos associar o *mobbing* a um fenómeno que ocorre em consequência do trabalho e a depressão, além de poder abranger esta dimensão, pode também ser entendida fora deste contexto. Bakker et al. (2000) referem que os indivíduos deprimidos podem experienciar uma falta de energia, que tanto se pode manifestar no trabalho, como num momento de lazer. Ora, em situações de *mobbing*, o indivíduo pode apresentar essa mesma falta de energia no trabalho mas estar satisfeito em outras tarefas da sua vida.

Podemos então afirmar que o *mobbing* e a depressão podem partilhar algumas causas e consequências, são dois termos diferentes para expressar diferentes estados.

Ainda assim, e tendo em conta que a personalidade pode influenciar a ocorrência de *mobbing*, poderemos afirmar que, tal como o stresse, quadros depressivos poderão tornar o indivíduo mais vulnerável aos ataques por parte de outros trabalhadores e, por outro lado, reagir de uma forma mais dramática a este tipo de comportamentos.

Relativamente às consequências do *mobbing*, também a depressão é descrita como uma estado resultante desta conduta. Assim, Di Martino et al. (2003) refere a depressão como um dos principais efeitos adversos da violência psicológica no trabalho. Na mesma linha de pensamento, Piñuel y Zabala (2003) descreve os resultados de um estudo sobre os efeitos do assédio sobre a saúde das vítimas. A depressão surge assim associada aos efeitos

cognitivos e hiper-reação psíquica. Por outro lado, González-de-Rivera (2007) descreve como características do *mobbing*, entre outras, perda de auto-confiança e de auto estima, depressão, desmotivação para o trabalho e isolamento social.

11.6 RELAÇÕES INTERPESSOAIS E O *MOBBING*

O estabelecimento de um contacto com o outro torna-se uma questão de fundamental importância no âmbito das relações interpessoais. Assim, o relacionamento interpessoal pode ser harmonioso, promovendo um trabalho cooperativo e em equipa, conjugando esforços no sentido de uma maior satisfação e produtividade. Por outro lado, pode também ser tenso e conflituoso, levado à desintegração de esforços e conseqüentemente à ocorrência de conflitos interpessoais e insatisfação no trabalho.

De acordo com Vaz-Serra (2007, p. 544):

se existem boas relações interpessoais dentro de uma empresa estas determinam uma melhor saúde e bem estar do indivíduo e aumentam a sua capacidade de envolvimento no trabalho (...) Uma má comunicação entre indivíduos de uma mesma empresa, quer a nível de pares, quer de superiores com subordinados e vice-versa, pode revelar-se desgastante e diminuir o grau de satisfação com o emprego, a motivação para o trabalho e a própria execução.

O conflito é algo que acontece aquando do estabelecimento interpessoal entre dois ou mais indivíduos. Segundo Pacheco (2007, p. 140), trata-se de “um fenómeno entre duas ou mais pessoas que se encontram, em princípio, numa relação simétrica, e que é claro, expresso e evidente perante terceiros”. Este conflito, caso não seja resolvido pelas partes, pode vir a torna-se num processo de assédio moral. Não obstante, enquanto que o conflito pode ter uma duração relativamente curta até ser resolvido e então ser benéfico para o ambiente de trabalho, o assédio moral é um fenómeno que se prolonga no tempo e daí desenvolver conseqüências nefastas para o indivíduo, família, empresa e até para a sociedade.

Uma má relação interpessoal no trabalho, ou um conflito interpessoal, pode, por isso, ser por um lado, uma causa do desenvolvimento de condutas de *mobbing* e, por outro, uma consequência deste tipo de comportamentos.

Para Einarsen (2005), a diferença entre assédio moral e conflito interpessoal não está necessariamente no que é feito nem como é feito, mas sim na frequência e duração do que é feito e na possibilidade ou não de a vítima se defender, visto que, para este, o assédio se caracteriza por forças com poderes desiguais em oposição e sem a possibilidade de a vítima se defender.

Segundo Menchón (2000) as causas para o aparecimento do *mobbing* como risco ocupacional estão relacionadas com factores de risco psicossocial relacionados com o ambiente de trabalho, numa inadequada gestão dos conflitos interpessoais e nos factores de risco relacionados com a organização do trabalho.

CAPÍTULO II

ESTUDO EMPÍRICO

1. METODOLOGIA

A metodologia consiste num processo de organização sequencial e lógica de um trabalho, que pretende dar resposta a objectivos previamente delineados. Este processo é fundamental para qualquer trabalho de pesquisa, uma vez que é através dele que se estuda, descreve e explica todas as etapas que se vão processar. Gil (1995, p. 27), define método com sendo “...o caminho para se chegar a determinado fim”, e método científico como “...o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adoptados para se atingir o conhecimento”.

De acordo com Fortin (2003, p.108), “a fase metodológica operacionaliza o estudo, precisando o tipo de estudo, as definições operacionáveis das variáveis, o meio onde se desenrola o estudo e a população”.

Neste capítulo pretendo descrever, de forma sequencial, as diversas etapas que orientam a elaboração deste estudo.

1.1. OBJECTIVOS

Numa sociedade em constante transformação, as relações entre trabalhadores tornam-se cada vez mais instáveis. Assim sendo, o estudo e conhecimento desta problemática torna-se pertinente uma vez que nos permite intervir mais facilmente quer a nível da prevenção do *mobbing*, quer a nível da minimização dos seus efeitos nos trabalhadores, na empresa e na sociedade.

O desenvolvimento do processo de investigação orienta-se no sentido de obter resposta aos seguintes objectivos:

- Estudar a incidência e frequência do *mobbing* nos professores;
- Apreciar as relações existentes entre as características socio-demográficas e profissionais dos professores e o *mobbing* por eles vivenciado;
- Avaliar quais os tipos e as causas de agressão mais sofridos pelas vítimas;
- Avaliar quais as principais consequências do *mobbing* para as vítimas;
- Investigar a relação existente entre o *mobbing* e o relacionamento interpessoal no trabalho;

1.2. TIPO DE ESTUDO

Foi efectuado um estudo com professores do ensino secundário das sete escolas secundárias do concelho de Coimbra. Estas escolas foram escolhidas por conveniência.

O estudo realizado é do tipo descritivo-correlacional de nível II, sendo utilizada uma abordagem pela metodologia quantitativa.

1.3. QUESTÕES / HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Decorrente dos objectivos deste estudo, foram definidas as questões e as hipóteses de investigação. Segundo Fortin (1999, p.51), uma questão de investigação é “um enunciado interrogativo, claro e não equívoco, que precisa os conceitos-chave, especifica a população alvo e sugere uma investigação empírica.”

Atendendo à problemática em estudo, pretendo encontrar respostas para a questão que passo a enunciar:

- Como se caracteriza o fenómeno de *mobbing* junto dos professores das escolas do ensino secundário do concelho de Coimbra?

A hipótese de investigação é um enunciado formal das relações previstas entre duas ou mais variáveis. Distinguem-se da questão de investigação pelo facto de que prediz os resultados do estudo, os quais indicam se a hipótese é confirmada ou infirmada (Fortin,1999).

Apresento então as hipóteses de investigação formuladas:

- H1** – As variáveis de género e estado civil condicionam a ocorrência de condutas *mobbing* nos professores;
- H2** – O tempo na profissão influencia a ocorrência de comportamentos de *mobbing* nos professores;
- H3** – O tempo de serviço (antiguidade) na escola condiciona o aparecimento de situações de *mobbing* nos professores;
- H4** – O tipo de vínculo propícia a ocorrência de comportamentos de *mobbing* nos professores;
- H5** – O afastamento da família influencia o aparecimento de situações de *mobbing* nos professores;
- H6** – Existe uma relação significativa entre a vivência de *mobbing* e as relações interpessoais dos professores no local de trabalho;
- H7** – Existe uma relação significativa entre a vivência de *mobbing* e a vulnerabilidade ao stresse;
- H8** – Existe uma relação significativa entre a vivência de *mobbing* e o aparecimento de quadros depressivos.

1.4. OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS

Para Fortin (2003), operacionalizar uma variável é defini-la de modo a que esta possa ser observada e medida. É também atribuir-lhe significação, especificando as actividades ou operações necessárias para a medir. Para efectuar a operacionalização de uma variável deve-se precisar as definições conceptuais, especificar as dimensões do conceito, identificar os indicadores empíricos e proceder à escolha ou à elaboração dos meios apropriados para medir as variáveis em estudo.

1.4.1. Variável Dependente

De acordo com Fortin (1999, p. 37), “...a variável dependente é a que sofre o efeito esperado da variável independente: é o comportamento, a resposta ou o resultado observado que é devido à presença da variável independente”.

A variável dependente deste estudo é o *mobbing* nos professores do ensino secundário.

1.4.2. Variáveis Independentes

Segundo Fortin (1999, p.37), a variável independente “...é a que o investigador manipula (...) para medir o seu efeito na variável dependente”.

As variáveis independentes deste estudo serão:

- Relações interpessoais no local de trabalho;
- Vulnerabilidade ao stresse;
- Depressão.

Por outro lado, as variáveis atributo deste estudo são:

- Género;
- Idade;
- Estado civil;
- Habilitações académicas;
- Vínculo à instituição;
- Tempo na profissão;
- Tempo de serviço na escola;
- Distância entre a escola e o domicílio;
- Afastamento da família.

1.5. POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população é o grupo em relação ao qual se vai iniciar o estudo e constitui o grupo sobre o qual o investigador tem interesse em recolher informação e extrair conclusões.

A população delineada para este estudo engloba todos os professores a leccionar nas escolas secundárias do concelho de Coimbra.

Foi enviado o questionário a todos os docentes da população em estudo pelo que a amostra será constituída pelo número de docentes que aceitarem participar no estudo e apresentem o questionário devidamente preenchido.

1.6. INSTRUMENTO DE COLHEITA DE DADOS

Os instrumentos de recolha de dados definem-se tendo em conta a natureza dos fenómenos que se pretendem estudar e o tipo de estudo a efectuar. Desta forma, a recolha de dados junto dos sujeitos foi efectuada através de questionários auto-administrados e anónimos. Esta opção metodológica relaciona-se ainda com os objectivos do estudo e as

características dos elementos constituintes da amostra, dado que a escolha do método de recolha se realiza em função da natureza das variáveis e da estratégia de análise prevista (Fortin, 1999).

O instrumento de pesquisa utilizado para medir as variáveis em estudo é um questionário. Este apresenta uma breve introdução onde é explicado o âmbito e a finalidade do estudo, bem como o seu modo de preenchimento (*Anexo I*).

Numa primeira parte foram realizadas questões fechadas no sentido de avaliar a natureza sócio-demográfica da população.

Numa segunda parte do questionário foram utilizadas escalas para dar resposta aos objectivos do estudo, sendo elas:

Escala Portuguesa de *Mobbing*, desenvolvida por A. Vaz-Serra, Ramalheira, Moura-Ramos e Homem (2005) é uma escala unidimensional, de tipo Likert, destinada a reconhecer e avaliar o grau de gravidade de comportamentos de *mobbing* no local de trabalho. É constituída por 27 questões que se enquadram em 8 dimensões: depreciação e desconfiança; pressão ligada à tarefas; ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo; agressão verbal e inibição directa; - isolamento e ostracização; ofensas à qualidade profissional; exigências que afectam a saúde do indivíduo e ofensas à situação de vida. Esta escala apresenta uma Correlação *Par-Ímpar* de 0.866 e um *Coefficiente de Spearman-Brown* de 0.928, valor que traduz uma elevada consistência interna. O *Coefficiente α de Cronbach* é de 0.896, sugestivo de uma boa homogeneidade global da escala.

Escala de Avaliação da Vulnerabilidade ao Stresse (23 QVS) elaborada por Vaz-Serra (2000b). Trata-se de uma escala do tipo Likert que se destina a avaliar a vulnerabilidade que um indivíduo revela perante situações indutoras de stresse. É constituída por 23 itens com cinco opções de resposta, que variam entre 0 (Concordo em absoluto) e 5 (Discordo em absoluto). A correlação *Par-Ímpar* foi de 0.732 e o *Coefficiente de Spearman-Brown* de 0.845, reveladores de uma boa consistência interna. O *Coefficiente α de Cronbach* para todos os itens apresentou um valor de 0.824.

Esta escala divide-se em sete factores que nos dão ideia de qual o aspecto do perfil do indivíduo que o torna mais vulnerável sendo eles: perfeccionismo e intolerância è

frustração; inibição e dependência funcional; carência de apoio social; condições de vida adversas; dramatização da existência; subjugação; privação de afecto e rejeição.

IACLIDE - Inventário de Avaliação Clínica da Depressão. Foi criado e desenvolvido por Vaz-Serra (1994) e é uma escala de auto-avaliação de tipo Likert, que se destina a detectar a presença e a gravidade de um quadro clínico depressivo. É constituída por 23 questões, que se referem a quatro tipos distintos de sintomas presentes nos quadros das Perturbações Depressivas: biológicas, cognitivas, interpessoais e de desempenho de tarefa. Significam a relação que o indivíduo deprimido estabelece com o organismo, consigo próprio, com os outros e com o trabalho. A correlação *Par-Ímpar* revelada pelo IACLIDE foi de 0.854 e o Coeficiente de *Spearman-Brown* de 0.920, traduzindo uma boa consistência interna. O *Coeficiente α de Cronbach* para todos os itens apresentou um valor de 0.890.

Escala de Relações Interpessoais no Trabalho – ERIT. Foi desenvolvida por Apóstolo (2002) no sentido de avaliar as relações que as pessoas desenvolvem no contexto de trabalho, abordando as dimensões de Sociabilidade (com um total de 10 itens e um coeficiente *α de Cronbach* de 0.866) e Sentimento de Si (com um total de 7 itens e um coeficiente *α de Cronbach* de 0.720). Trata-se de uma escala do tipo Likert com seis opções de resposta, que variam entre 1 (Completamente em desacordo) e 6 (Completamente de acordo).

O questionário utilizado permite organizar, normalizar e controlar os dados, para que as informações procuradas sejam colhidas de forma rigorosa, evitando assim o desvio às questões efectuadas.

1.6.1. Aplicação do Instrumento de Colheita de Dados

O presente estudo foi realizado numa amostra de professores que leccionam em escolas do Concelho de Coimbra. A recolha de dados foi feita informalmente, através de contactos junto de professores e que voluntariamente aceitaram participar no estudo.

A aplicação do questionário decorreu no período de três meses. Foram abordados pessoalmente os elementos da amostra na própria instituição durante os intervalos das aulas. Após uma breve apresentação, foram explicados os objectivos do trabalho e solicitada a sua colaboração. Foi explicado, também, que os dados recolhidos não serão alvo de análise individual, sendo utilizados apenas para efeitos de investigação.

De uma forma geral, houve uma razoável receptividade dos professores neste estudo. Dos 790 questionários distribuídos, foram recolhidos e validados para análise 416 questionários preenchidos, representando 52,7% de devoluções.

1.6.2. Análise psicométrica dos instrumentos utilizados

Tendo por base os dados recolhidos, procedeu-se à análise psicométrica (consistência interna) dos instrumentos utilizados, através do programa SPSS versão 17.0.

A consistência interna (homogeneidade dos itens) foi avaliada utilizando o coeficiente Alpha de Cronbach, para todos os instrumentos. Para cada instrumento apresentamos o valor do coeficiente de consistência interna para a totalidade dos itens, uma vez que todos se encontram validados e aferidos para a população Portuguesa.

Relativamente à estrutura psicométrica, todos os itens de cada um dos instrumentos utilizados foram analisados factorialmente nos 416 indivíduos do estudo.

A análise dos resultados encontrados (Quadro 1) leva-nos a concluir que os instrumentos apresentam boas características psicométricas. A consistência interna das escalas utilizadas revelou um Alfa de Cronbach ligeiramente inferior ao do verificado pelos autores da escala, excepção do ERIT na dimensão “sentimento de si” (0,804) que foi superior. Os valores de Alfa de Cronbach verificados, no presente estudo, oscilaram entre 0,875 (IACLIDE) e 0,670 (ERIT - Sociabilidade). Apesar deste último valor global ser baixo, algumas dimensões comportam-se de forma aceitável.

Quadro 1 – Consistência interna dos instrumentos utilizados

ESCALAS	Nº de itens	Consistência interna (α) Presente estudo	Consistência interna (α) Autor escala
<i>Mobbing</i>	27	0,708	0,896
IACLIDE	23	0,875	0,890
QVS 23	23	0,703	0,824
ERIT (Sociabilidade)	9	0,670	0,866
ERIT (Sentimento de Si)	7	0,804	0,720

1.7. PROCEDIMENTOS FORMAIS E ÉTICOS

Na investigação científica a colheita de dados deve ser precedida de procedimentos ético-legais que salvaguardem os direitos das pessoas envolvidas.

Para a utilização dos instrumentos foi feito um pedido de autorização aos respectivos autores (*Anexo II*).

Para que seja possível aplicar o instrumento de colheita de dados, foi efectuado um pedido formal dirigido às Presidentes dos Conselhos Directivos das Escolas Secundárias do concelho de Coimbra, onde foi claramente apresentada a temática em estudo, os objectivos da investigação e as condições em que será feita a colheita de dados (*Anexo III*).

Na colheita de dados garantiu-se que a participação dos professores fosse voluntária, sendo precedida de informação sobre o seu âmbito e finalidades, asseguradas as condições de preenchimento individual e garantido o respeito pelo anonimato. Foi ainda pedida sinceridade nas respostas, dando a opção de desistir a qualquer momento ou de não entregar o questionário no final, sem o dever de justificar e sem ser penalizado. Ambas as estratégias visam diminuir o enviesamento de respostas.

1.8. TRATAMENTO ESTATÍSTICO

O tratamento dos dados foi realizado através do programa estatístico SPSS versão 17.0. A decisão dos *designs* estatísticos (paramétricos ou não paramétricos) a utilizar para o tratamento e análise de dados, adequaram-se em função dos seguintes critérios: o valor de simetria, obtido através do quociente entre o valor estatístico da Skewness pelo erro padrão da medida; o valor de achatamento, obtido através do quociente entre o valor estatístico da Kurtosis pelo seu valor do erro padrão; a avaliação da aderência à normalidade, através da utilização do teste estatístico de Kolmogorov-Smirnov (quando $p > 0,05$ as variáveis em estudo possuem uma distribuição normal).

A leitura dos coeficientes de simetria e achatamento (curtose), permitiu constatar que as distribuições são assimétricas e leptocúrticas. Esta análise e mediante os valores encontrados no teste de Kolmogorov-Smirnov com a correção de Lilliefors (Quadro 2), permitem-nos concluir que a amostra segue uma distribuição muito diferente da normal, assim elegemos para o nosso estudo a utilização de testes estatísticos não paramétricos.

Foram aplicadas como medidas descritivas: estatísticas de frequência (absolutas e relativas), medidas de localização (média, moda de mediana), medidas de dispersão (desvio padrão, coeficiente de variação, mínimo e máximo) e o coeficiente “alpha” de Cronbach. Foram aplicados os testes seguintes: Mann-Whitney, Kruskal-Wallis e correlação de Spearman. A interpretação dos testes estatísticos foi realizada com base no nível de significância de $\alpha = 0,05$ com um intervalo de confiança de 95%. Como critérios na testagem de hipóteses estatísticas definiram-se: para um α significativo ($p \leq 0,05$) observam-se diferenças/associações entre os grupos. Para um $p > 0,05$ não se observam diferenças/associações significativas entre os grupos.

Quadro 2 – Resultados do teste de normalidade para os instrumentos utilizados

ESCALAS	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>	Nível de Significância
MOBBING	0,138	0,000
IACLIDE	0,085	0,000
QVS 23	0,055	0,004
ERIT (Sociabilidade)	0,070	0,000
ERIT (Sentimento de Si)	0,082	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

2. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo refere-se à apresentação e análise dos resultados obtidos através do instrumento de colheita de dados. Os dados serão apresentados através de tabelas e quadros, de forma a organizar e sistematizar melhor a informação. Recorreu-se à estatística descritiva para sumariar os dados obtidos para permitir uma leitura clara e objectiva dos mesmos de forma a analisá-los e, recorreu-se à estatística inferencial para estabelecer relações entre as variáveis.

2.1 CARACTERIZAÇÃO SÓCIODEMOGRÁFICA DA AMOSTRA

A amostra em estudo é de 416 Professores, do Ensino Público do distrito de Coimbra. Relativamente ao género, a distribuição dos professores em estudo é heterogénea, aproximadamente 3/4 da amostra é do género feminino.

Tabela 2 - Distribuição dos professores segundo o género¹

Género	Nº	%
Masculino	98	23,6
Feminino	318	76,4
Total	416	100,0

No que respeita à sua idade (quadro 3 e tabela 3), esta varia entre os 28 e os 62 anos; a média encontrada é de 47,04 anos, com um desvio padrão de 8,79, sendo a moda

¹ Uma vez que os dados apresentados nos quadros e tabelas são todos eles retirados da mesma amostra omite-se essa indicação

de 54 e a mediana de 48 anos. Observa-se que a maior parte dos professores se situa no grupo etário com idades compreendidas entre os 46 e os 55 anos (41,3%), de referir que 18,3% dos professores tem 56 ou mais anos e 15,4% idade igual ou inferior a 35 anos.

Quadro 3 - Estatística descritiva referente a idades dos professores

	\bar{X}	DP	Mo	Md	Mínimo	Máximo	CV
Idade	47,04	8,79	54	48	28	62	18,62%

Tabela 3 - Distribuição dos professores segundo o grupo etário

Grupo etário	Nº	%
26 - 35 anos	64	15,4
36 - 45 anos	104	25,0
46 - 55 anos	172	41,3
56 - 65 anos	76	18,3
Total	416	100,0

Quanto à distribuição dos professores em estudo segundo o seu estado civil (Tabela 4), pode-se constatar que a maioria (62,5%) é casada.

Tabela 4 - Distribuição dos professores segundo o estado civil

Estado Civil	Nº	%
Solteiro	81	19,5
Casado	260	62,5
Divorciado	62	14,9
Viúvo	13	3,1
Total	416	100,0

Em relação às habilitações académicas dos professores, pode-se constatar que a grande maioria (74,8%) é licenciado, seguindo-se 23,3% mestres e apenas 1,2% possuem doutoramento.

Tabela 5 - Distribuição dos professores segundo as habilitações académicas

Habilitações Académicas	Nº	%
Licenciatura	311	74,8
Mestrado	97	23,3
Doutoramento	5	1,2
Outro	3	0,7
Total	416	100,0

2.2 - CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-PROFISSIONAL DA AMOSTRA

No que concerne ao tipo de vínculo dos professores com a instituição onde leccionam (Tabela 6), constatou-se que a maioria (72,6%) possui nomeação definitiva, seguindo-se 15,1% que são contratados e 12,3% pertencem ao quadro de zona pedagógica.

Tabela 6 - Distribuição dos professores segundo o tipo de vínculo à instituição

Vínculo à Instituição	Nº	%
Quadro nomeação definitiva	302	72,6
Zona pedagógica	51	12,3
Contratado	63	15,1
Total	416	100,0

Quanto ao tempo que os indivíduos em estudo são professores (Quadro 4 e tabela 7), verifica-se que a média é de 22,93±8,9 anos e a mediana de 23,42 anos, sendo o mínimo de 4 anos e o máximo de 44. A maior parte (40,9%) são professores há mais de 20 anos e há menos de 30, seguindo-se 28,6% que o são há mais de 10 e há menos de 20 anos. De referir que apenas 6,7% dos indivíduos em estudo são professores há menos de dez anos, sendo que 23,8% são há 30 ou mais anos.

Quadro 4 - Estatística descritiva referente ao tempo que os indivíduos são professores

	\bar{X}	DP	Mo	Md	Mínimo	Máximo	CV
Tempo que é professor	22,93	8,94	22	23,42	4	44	38,98%

Tabela 7 - Distribuição dos professores segundo o tempo que tem a profissão

Quanto tempo é professor	Nº	%
< 10 anos	28	6,7
[10 - 20[anos	119	28,6
[20 - 30[anos	170	40,9
[30 - 40[anos	97	23,3
≥ 40 anos	2	0,5
Total	416	100,0

Em relação ao tempo de exercício profissional dos professores na actual escola, constatou-se que a média é de 7,7 anos, sendo a mediana de 5 anos e a moda de 10 anos. O tempo de exercício na actual escola oscila entre um mínimo de 8 meses e o máximo de 42 anos. A maioria dos professores (51,7%) tem um tempo de exercício na actual escola inferior a cinco anos. Seguindo-se 17,3% que tem um tempo de exercício entre 5 e 10 anos. De salientar que apenas 2,2% dos professores exerce na actual escola há 25 ou mais anos.

Quadro 5 - Estatística descritiva referente ao tempo que os professores se encontram na actual escola

	\bar{X}	DP	Mo	Md	Mínimo	Máximo	CV
Tempo na actual escola	7,70	7,50	2	5	8 M	42	97,40%

Tabela 8 - Distribuição dos professores segundo o tempo que se encontram na actual escola

Tempo actual escola	Nº	%
< 5 anos	215	51,7
[5 - 10[anos	72	17,3
[10 - 15[anos	52	12,5
[15 - 20[anos	44	10,6
[21 - 25[anos	24	5,8
≥ 25 anos	9	2,2
Total	416	100,0

Em relação à distância da residência habitual dos professores ao local de trabalho (Tabela 9), constatou-se que a grande maioria (90,6%) trabalha a menos de 30 km do domicílio. Seguindo-se 7,7% dos professores que reside entre 30 a 60 km da escola onde lecciona e apenas 1,7% reside a mais de 60 Km.

Tabela 9 - Distribuição dos professores segundo a distância entre a residência habitual e o local de trabalho

Distância entre residência e escola	Nº	%
< 30 Km	377	90,6
[30 - 60] Km	32	7,7
> 60 Km	7	1,7
Total	416	100,0

Os professores em estudo, quando questionados, se a profissão implica o afastamento da família (Tabela 10) a grande maioria (87,7%) respondeu negativamente.

Tabela 10 - Distribuição dos professores tendo em conta se a profissão implica afastamento da família

Profissão implica afastamento família	Nº	%
Sim	51	12,3
Não	365	87,7
Total	416	100,0

Dos 51 professores (12,3% amostra) que referiram que a profissão implicava o afastamento da família, 60,8% referiram que costumam estar com a família 1 a 2 vezes por semana, contudo 29,4% referiram que essa frequência é de 2 vezes por mês e para 9,8% apenas uma vez.

Tabela 11 - Distribuição dos professores em que a profissão implica afastamento da família segundo a regularidade que estão com a família

Regularidade que está com a família	Nº	%
De 1 a 2 vezes semana	31	60,8
Duas vezes mês	15	29,4
Pelo menos 1 vez mês	5	9,8
Total	51	100,0

2.3 CARACTERIZAÇÃO DO *MOBBING* MANIFESTADO PELOS PROFESSORES

Quando analisada a percepção dos professores em estudo, acerca dos comportamentos de *mobbing* que experimentaram no seu local de trabalho (avaliado pela escala Portuguesa de *mobbing*; Vaz Serra, 2005), constatou-se que o valor médio verificado ($5,48 \pm 3,92$) é muito inferior ao valor proposto pelo autor da escala como indicativo de corresponder a uma situação de *mobbing* ($\bar{X} \geq 50$). ***De referir que a totalidade dos professores em estudo experimentou pelo menos uma conduta de mobbing no seu local de trabalho (mínimo observado de 1) nas 27 questões apresentadas.***

A análise por factores (dimensões), permite constar que é em relação a “agressão verbal e inibição directa” (5 itens) que os professores percebem mais comportamentos de *mobbing* ($\bar{X} = 0,89 \pm 1,20$), seguindo-se a dimensão “ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo” ($\bar{X} = 0,65 \pm 1,03$) sendo que esta dimensão tem apenas 4 itens. De salientar que em relação “depreciação e desconfiança” o valor médio verificado foi muito baixo ($\bar{X} = 0,26 \pm 0,76$), se se tiver em conta o seu nº de itens (6). As dimensões 5, 6 e 7 possuem o mesmo número de itens (4), o que permite verificar que, é em relação ao “isolamento e ostracização” ($\bar{X} = 0,18 \pm 0,62$) onde os professores percebem mais comportamentos de *mobbing* e menos em relação as “ofensas à qualidade profissional” ($\bar{X} = 0,89 \pm 1,20$). De salientar, que as “ofensas à situação de vida” o valor médio verificado ($\bar{X} = 0,30 \pm 0,54$) é mais do dobro do da dimensão referida anteriormente e possui apenas dois itens, logo são comportamentos percebidos como frequentes pelos professores no seu local de trabalho.

Quadro 6 – Estatísticas descritivas relativamente ao *mobbing* percebido pelos professores

MOBBING	\bar{X}	DP	Mediana	Mínimo Observado	Máximo Observado	Mínimo Possível	Máximo Possível
F1-Depreciação e desconfiança	0,26	0,76	0	0	4	0	24
F2-Pressão ligada à tarefas	0,52	0,91	0	0	4	0	20
F3-Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	0,65	1,03	0	0	4	0	16
F4- Agressão verbal e inibição directa	0,89	1,20	0	0	6	0	20
F5- Isolamento e ostracização	0,18	0,62	0	0	4	0	12
F6-Ofensas à qualidade profissional	0,13	0,34	0	0	1	0	12
F7-Exigências que afectam a saúde do indivíduo	1,17	1,27	1	0	5	0	12
F8-Ofensas à situação de vida	0,30	0,54	0	0	2	0	8
Mobbing (Global)	5,48	3,92	5	1	22	0	108

Os valores médios obtidos para o global da escala de *mobbing* foram agrupados segundo a linha de corte (≥ 19), proposta pelo autor da escala, como indicativo de corresponder a uma situação de *mobbing* (tabela 12). Assim, pode-se verificar que a grande maioria dos professores em estudo (97,8%) não tem actualmente uma situação de *mobbing* no local de trabalho. Assim, pode-se concluir que a prevalência é de 2,2% de casos de *mobbing* nos professores em estudo.

Tabela 12 - Distribuição dos professores segundo a presença de situação de *mobbing*

Presença <i>mobbing</i>	Nº	%
Sim (≥ 19)	9	2,2
Não (< 19)	407	97,8
Total	416	100,0

2.4 - CARACTERIZAÇÃO DOS QUADROS “DEPRESSIVOS” MANIFESTADO PELOS PROFESSORES

O IACLIDE (Inventário de Avaliação Clínica da Depressão) foi utilizado neste estudo para detectar a presença /ausência e a gravidade de um quadro clínico depressivo

(Quadro 5) nos professores. O quadro 7, permite verificar que o valor médio observado, para o global do inventário, foi de 14,91, com um desvio padrão de 8,23 (para um máximo possível de 92), a mediana foi de 14. De referir que os valores oscilaram entre um mínimo de 0 e um máximo de 51.

A análise por factores, permite constatar que em relação ao factor 1 e 2 (igual número de itens) o valor médio é muito superior ($\bar{X}=6,19\pm 3,28$) no factor 1 “sintomas que traduzem a dificuldade do desempenho da tarefa, associados a queixas biológicas e cognitivas que correspondem à clássica depressão endógena”.

Quanto aos factores 3 e 4 (ambos com 4 itens cada), o valor médio verificado é mais elevado em relação ao factor 3 ($\bar{X}=2,85\pm 1,88$) “constelação suicida” quando comparado com o da dimensão 4 ($\bar{X}=2,59\pm 1,70$) “sintomas desenvolvidos por uma personalidade apelativa, em que há marcada instabilidade emocional e dependência em relação aos outros”. O factor 5 “transtorno do sono” é constituído apenas por 2 itens sendo o valor médio verificado de 1,28.

Quadro 7 – Estatísticas descritivas relativamente aos resultados verificados com o inventário IACLIDE

IACLIDE	\bar{X}	DP	Mediana	Mínimo Observado	Máximo Observado	Mínimo Possível	Máximo Possível
Factor 1	6,19	3,28	6	0	21	0	32
Factor 2	4,06	2,92	3	0	16	0	32
Factor 3	2,85	1,88	3	0	13	0	16
Factor 4	2,59	1,70	3	0	8	0	16
Factor 5	1,28	1,68	1	0	8	0	8
IACLIDE (Global)	14,91	8,23	14	0	51	0	92

O autor do IACLIDE (Vaz Serra, 1994), refere um “ponto de corte” entre deprimidos (≥ 20) e “normais” (< 20), bem como o “ponto de corte” de depressões leves (20-24), para depressões moderadas (35-52) e para as depressões graves (≥ 53). Assim, a análise da tabela 13, referente a distribuição dos professores segundo os valores verificados no IACLIDE, agrupados segundo as linhas de corte referidas, permite constatar

que a grande maioria (70,7%) dos professores não tinham “depressão”, sendo que 28,8% tinham presença de um quadro clínico de depressão leve e 0,5% de moderada.

Tabela 13 - Distribuição dos professores segundo a presença/intensidade de quadros depressivos

Depressão	Nº	%
Sem Depressão (Normal)	294	70,7
Leve	120	28,8
Moderada	2	0,5
Grave	-	0,0
Total	416	100,0

2.5 CARACTERIZAÇÃO DA VULNERABILIDADE AO STRESSE DOS PROFESSORES

No que diz respeito à análise descritiva do instrumento de avaliação da vulnerabilidade ao stresse (QVS23), e, pela análise do quadro 8, os valores médios verificados foram altos para todos os factores, excepto o factor 3 “carência de apoio social” ($\bar{X}=1,98\pm 1,41$), bem como no global da escala, onde o valor médio encontrado ($\bar{X}=49,67\pm 7,89$) foi superior a 43, valor acima do qual o autor da escala (Vaz Serra, 2000), considera que um indivíduo se revela vulnerável ao stresse. De referir que, para o global do questionário de stress, os valores observados oscilaram entre um mínimo de 28 e um máximo de 69.

Quadro 8– Estatísticas descritivas relativamente aos resultados verificados com a escala de vulnerabilidade ao stresse (QVS 23)

QVS 23	\bar{X}	DP	Mediana	Mínimo Observado	Máximo Observado	Mínimo Possível	Máximo Possível
F1 - Perfeccionismo e intolerância a frustração	10,64	3,73	11	2	21	0	24
F2 - inibição e dependência funcional	11,79	2,35	12	3	17	0	20
F3 - Carência de apoio social	1,98	1,41	2	0	8	0	8
F4 - Condições de vida adversas	4,03	0,93	2	0	6	0	8
F5 - Dramatização da existência	5,39	1,96	5	1	10	0	12
F6 - Subjugação	9,37	2,32	9	4	15	0	16
F7 - Deprivação de afecto e rejeição	6,44	1,26	7	3	10	0	12
QVS (Global)	49,67	7,89	49,5	28	69	0	92

A análise da tabela 14, permite constatar que a grande maioria (83,9%) dos professores em estudo apresentam vulnerabilidade ao stresse.

Tabela 14 - Distribuição dos professores segundo a vulnerabilidade ao stresse

STRESSE	Nº	%
Vulneráveis (≥ 43)	349	83,9
Não Vulneráveis (< 43)	67	16,1
Total	416	100,0

2.6 - CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS PROFESSORES EM CONTEXTO DE TRABALHO

Quanto as relações que os professores em estudo desenvolvem no contexto de trabalho, foram avaliadas neste estudo em duas componentes (sociabilidade e sentimento de si) da escala para a abordagem das relações interpessoais no trabalho (ERIT). Assim,

uma primeira análise do quadro 9, este permite constatar que os valores médios são elevados para ambas as dimensões da escala, logo, pode afirmar-se que os professores percebem boas relações no contexto de trabalho.

No que concerne a sociabilidade, o valor médio observado foi de 44,61, com um desvio padrão de 5,88. De referir que os valores oscilaram entre um mínimo de 22 e um máximo de 59, para um mínimo possível de 10 e máximo de 60.

Quanto aos sentimentos intrapessoais, sobre as relações desenvolvidas com os pares de trabalho (sentimento de si), o valor médio observado foi de 28,83±6,77, sendo a mediana de 29, tendo os valores oscilado entre um mínimo de 7 e um máximo de 42.

Quadro 9 – Estatísticas descritivas relativamente aos resultados verificados com a escala de relações interpessoais no trabalho (ERIT)

Relações Interpessoais no Trabalho	\bar{X}	DP	Mediana	Mínimo Observado	Máximo Observado	Mínimo Possível	Máximo Possível
Sociabilidade	44,61	5,88	44	22	59	10	60
Sentimento de Si	28,83	6,77	29	7	42	7	42

3. TESTE DE HIPÓTESES

A leitura dos coeficientes de simetria e achatamento (curtose), permitiu constatar que as distribuições são assimétricas e leptocúrticas. Esta análise e mediante os valores encontrados no teste de Kolmogorov-Smirnov com a correcção de Lilliefors ($p < 0,05$), permitem-nos concluir que a amostra segue uma distribuição muito diferente da normal, assim elegemos para o nosso estudo a utilização de testes estatísticos não paramétricos.

De forma a testar a relação entre as variáveis procedeu-se ao teste de cada uma das hipóteses, procedimento apresentado por meio de quadros antecidos da respectiva análise. Foi considerado um nível de significância de 0,05, com intervalo de confiança de 95,0%.

H1 - As variáveis de género e estado civil condicionam a ocorrência de condutas mobbing nos professores

No estudo conjunto da informação referente a ocorrência de condutas de *mobbing* e o género dos professores (Quadro 10), podemos verificar que, as professoras obtiveram ordenações médias mais elevadas no global e em todas as dimensões escala de *mobbing*, a excepção da dimensão “isolamento e ostracização”, que os seus pares homens. Logo, uma maior ocorrência de comportamentos de *mobbing* nas professoras.

Com o intuito de verificar se essas diferenças são estatisticamente significativas, utilizámos o teste de Mann-Whitney, determinámos um valor de “p” inferior ao nível de significância fixado ($\alpha = 0,05$) para o *mobbing* no Global ($p = 0,005$) e nas dimensões “agressão verbal e inibição directa” ($p = 0,017$) e “ofensas à situação de vida” ($p = 0,041$).

Quadro 10- Resultado da aplicação do teste de Mann-Whitney, ao género e a ocorrência de condutas de *mobbing* nos professores

Mobbing	Género		Z	p
	Masculino (n=98)	Feminino (n=318)		
	Mean Rank	Mean Rank		
F1-Depreciação e desconfiança	199,07	210,11	-1,305	0,192
F2-Pressão ligada à tarefas	201,39	210,69	-0,811	0,417
F3-Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	200,24	211,04	-0,888	0,374
F4- Agressão verbal e inibição directa	185,35	215,64	-2,394	0,017
F5- Isolamento e ostracização	210,05	208,02	-0,268	0,788
F6-Ofensas à qualidade profissional	206,97	208,97	-0,248	0,804
F7-Exigências que afectam a saúde do indivíduo	195,71	212,44	-1,262	0,207
F8-Ofensas à situação de vida	191,85	213,63	-2,047	0,041
Mobbing (Global)	178,54	217,73	-2,839	0,005

Cruzando a informação referente ao estado civil dos professores e a ocorrência de condutas de *mobbing* (Quadro 11), constatou-se que os solteiros são aqueles que apresentam ordenações médias mais elevadas, no global da escala e em todas as suas dimensões, excepção da “depreciação e desconfiança” e “isolamento e ostracização” onde os valores mais elevados verificam-se nos colegas viúvos e casados, respectivamente.

A fim de verificar se essas diferenças são estatisticamente significativas, foi utilizado o teste Kruskal-Wallis, que identificou existência de diferença estatisticamente significativas ($p > 0,05$) entre os grupos, no global da escala ($p = 0,045$) e nas suas dimensões: “ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo” ($p = 0,019$), “agressão verbal e inibição directa” ($p = 0,000$), “isolamento e ostracização” ($p = 0,004$), “ofensas à qualidade profissional” ($p = 0,006$) e “exigências que afectam a saúde do indivíduo” ($p = 0,031$).

Em síntese, a análise dos quadros 10 e 11 permite concluir que se reforça estatisticamente a primeira hipótese de investigação que afirma que o *género e o estado civil condicionam a ocorrência de condutas de mobbing nos professores*.

Quadro 11 - Resultado da aplicação do teste de Kruskal-Wallis, ao estado civil e a ocorrência de condutas de *mobbing* nos professores

Estado Civil	Solteiro	Casado	Divorciado	Viúvo	Chi-Square	P
	(n=81)	(n=260)	(n=62)	(n=13)		
Mobbing	Mean Rank	Mean Rank	Mean Rank	Mean Rank		
F1-Depreciação e desconfiança	210,96	207,28	196,17	244,88	5,057	0,168
F2-Pressão ligada à tarefas	213,83	207,84	209,73	182,69	1,134	0,769
F3-Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	212,51	216,03	186,35	138,54	9,948	0,019
F4- Agressão verbal e inibição directa	253,48	193,12	206,94	243,42	20,125	0,000*
F5- Isolamento e ostracização	187,98	216,37	207,13	185,50	13,374	0,004
F6-Ofensas à qualidade profissional	220,02	211,90	181,50	197,50	12,355	0,006
F7-Exigências que afectam a saúde do indivíduo	226,23	207,47	207,17	124,96	8,853	0,031
F8-Ofensas à situação de vida	217,07	204,35	213,23	215,54	1,470	0,689
<i>Mobbing</i> (Global)	241,88	200,05	204,40	189,08	8,035	0,045

*p<0,0001

H2 – O tempo na profissão influencia a ocorrência de comportamentos de mobbing nos professores

Ao relacionarmos a ocorrência de comportamentos de *mobbing* nos professores, com o tempo que tem na profissão (correlação de Spearman), observa-se uma tendência para o tempo de serviço se correlacionar negativamente a ocorrência de comportamentos de *mobbing* nos professores, no global da escala e em todas as suas dimensões.

Verificou-se que a correlação passa a ser estatisticamente significativa no global da escala e em todas as suas dimensões, a excepção de “isolamento e ostracização” (p=0,894), o que permite afirmar que **consoante aumenta o tempo de serviço dos professores tendem a ocorrer menos comportamentos de *mobbing***. O que leva a reforçar a segunda hipótese de investigação: o tempo na profissão influencia a ocorrência de comportamentos de *mobbing* nos professores.

Quadro 12 – Resultados estatísticos relativos à aplicação do Coeficiente de Correlação de Spearman, ao tempo na profissão e a ocorrência de comportamentos de *mobbing* nos professores

Tempo na profissão	ρ	p
F1-Depreciação e desconfiança	-0,293	0,000*
F2-Pressão ligada à tarefas	-0,244	0,000*
F3-Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	-0,244	0,016
F4- Agressão verbal e inibição directa	-0,118	0,016
F5- Isolamento e ostracização	-0,007	0,894
F6-Ofensas à qualidade profissional	-0,179	0,000*
F7-Exigências que afectam a saúde do indivíduo	-0,271	0,000*
F8-Ofensas à situação de vida	-0,320	0,000*
<i>Mobbing</i> (Global)	0,291	0,000*

*p<0,0001

H3 – O tempo de serviço (antiguidade) na escola condiciona o aparecimento de situações de mobbing nos professores

Ao relacionarmos a ocorrência de comportamentos de *mobbing* nos professores, com o tempo de serviço na actual escola (quadro 13), pode concluir-se que, existe correlação negativa e altamente significativa ($\rho = -0,295$; $p=0,000$) entre ocorrência de comportamentos de *mobbing* no seu global e o tempo de serviço na actual escola dos professores, o que permite afirmar que à medida que aumenta o tempo de serviço na actual escola, tendem a ocorrer menos *comportamentos de mobbing nos professores*. Esta tendência verifica-se em todas as dimensões, sendo essa diferença estatisticamente na maioria das dimensões (excepção de “isolamento e ostracização”), “depreciação e desconfiança” ($\rho = -0,304$; $p=0,000$), “pressão ligada à tarefas” ($\rho = -0,345$; $p=0,000$), “ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo” ($\rho = -0,164$; $p=0,001$), “agressão verbal e inibição directa” ($\rho = -0,144$; $p=0,003$), “ofensas à qualidade profissional” ($\rho = -0,215$;

p=0,000), “exigências que afectam a saúde do indivíduo ($\rho = -0,150$; p=0,002), e “ofensas à situação de vida” ($\rho = -0,336$; p=0,000). *Sendo legítimo reforçar que o tempo de serviço (antiguidade) na escola condiciona (diminui) o aparecimento de situações de mobbing nos professores.*

Quadro 13 – Resultados estatísticos relativos à aplicação do Coeficiente de Correlação de Spearman, ao tempo serviço na actual escola e a ocorrência de comportamentos de mobbing nos professores

Tempo serviço actual escola	P	P
F1-Depreciação e desconfiança	-0,304	0,000*
F2-Pressão ligada à tarefas	-0,345	0,000*
F3-Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	-0,164	0,001
F4- Agressão verbal e inibição directa	-0,144	0,003
F5- Isolamento e ostracização	-0,076	0,123
F6-Ofensas à qualidade profissional	-0,215	0,000*
F7-Exigências que afectam a saúde do indivíduo	-0,150	0,002
F8-Ofensas à situação de vida	-0,336	0,000*
<i>Mobbing (Global)</i>	-0,295	0,000*

*p<0,0001

H4 – O tipo de vínculo propícia a ocorrência de comportamentos de mobbing nos professores

Pela análise do Quadro 14, que relaciona o tipo de vínculo com a ocorrência de comportamentos de mobbing nos professores, pode-se constatar que os professores que são contratados são aqueles onde ocorrem mais comportamentos de mobbing, ordenações médias mais elevadas para o global da escala e em todas as suas dimensões. Por outro lado, os professores com nomeação definitiva, no “quadro”, são aqueles onde se verificam

as ordenações médias mais baixas no global e em todas as dimensões da escala de *mobbing*, logo, menos comportamentos de *mobbing*.

A fim de testar a quarta hipótese e, desta maneira, verificar se existe ou não diferença significativa entre o tipo de vínculo e a ocorrência de comportamentos de *mobbing* nos professores, foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis, que identificou a existência de diferença altamente significativa ($p < 0,0001$) entre os grupos, para o global da escala e das suas dimensões (excepção da dimensão “isolamento e ostracização”), logo reforça-se H4.

Quadro 14 - Resultado da aplicação do teste de Kruskal-Wallis, ao tipo de vínculo e a ocorrência de condutas de *mobbing* nos professores

Mobbing Vínculo	N. Definitiva (n=300)	Z. Peagógica (n=51)	Contrato (n=63)	Chi-Square	P
	Mean Rank	Mean Rank	Mean Rank		
F1-Depreciação e desconfiança	195,88	213,34	258,13	38,040	0,000*
F2-Pressão ligada à tarefas	187,26	222,80	298,72	66,953	0,000*
F3-Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	194,31	236,91	253,50	20,736	0,000*
F4- Agressão verbal e inibição directa	192,53	252,74	249,25	23,467	0,000*
F5- Isolamento e ostracização	207,89	224,81	198,23	4,752	0,093
F6-Ofensas à qualidade profissional	199,41	226,36	237,63	19,329	0,000*
F7-Exigências que afectam a saúde do indivíduo	196,38	218,75	258,29	15,639	0,000*
F8-Ofensas à situação de vida	191,27	225,66	277,22	47,413	0,000*
<i>Mobbing</i> (Global)	185,13	246,69	289,63	45,785	0,000*

* $p < 0,0001$

H5 – O afastamento da família influencia o aparecimento de situações de mobbing nos professores

Pela análise do quadro 15, que relaciona o afastamento da família com o aparecimento de situações de *mobbing* nos professores, e dos resultados do teste Kruskal-Wallis, observa-se que em relação ao *mobbing* “global” à medida que aumenta o afastamento da família aumenta as ordenações médias verificadas (ocorrência de mais situações de *mobbing*), sendo as diferenças encontradas altamente significativas ($p < 0,0001$).

Esta tendência mantém-se quando se faz a análise por dimensões, ou seja, as ordenações médias mais elevadas verificam-se naqueles que estão com a família apenas uma vez por mês, e as mais baixas, nos colegas em que a actividade profissional não implica o afastamento da família. Contudo, as diferenças encontradas são altamente significativas ($p < 0,001$) nas dimensões: “depreciação e desconfiança”, “ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo” e “agressão verbal e inibição directa”. ***O que permite reforçar a quinta hipótese de investigação: o afastamento da família influencia o aparecimento de situações de mobbing nos professores.***

Quadro 15 - Resultado da aplicação do teste de Kruskal-Wallis, ao afastamento da família e a ocorrência de condutas de *mobbing* nos professores

Afastamento Família Mobbing	Não (n=363)	1 a 2x/s. (n=31)	2x mês (n=15)	1 vez mês (n=5)	Chi-Square	P
	Mean Rank	Mean Rank	Mean Rank	Mean Rank		
F1-Depreciação e desconfiança	202,32	239,60	235,90	299,30	17,905	0,000*
F2-Pressão ligada à tarefas	203,58	242,42	240,80	260,60	7,486	0,058
F3-Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	200,51	232,24	327,57	287,70	25,732	0,000*
F4- Agressão verbal e inibição directa	204,37	202,44	325,00	198,10	17,632	0,001
F5- Isolamento e ostracização	209,52	211,37	185,50	185,50	2,621	0,454
F6-Ofensas à qualidade profissional	206,57	215,05	236,97	223,10	3,247	0,355
F7-Exigências que afectam a saúde do indivíduo	198,37	251,82	348,57	258,90	30,575	0,000*
F8-Ofensas à situação de vida	205,95	199,16	247,33	335,80	12,815	0,005
Mobbing (Global)	197,66	256,48	327,90	344,00	29,392	0,000*

* $p < 0,0001$

H6 – Existe uma relação significativa entre a vivência de mobbing e as relações interpessoais dos professores no local de trabalho

Ao relacionar (correlação de Spearman) *as relações* interpessoais dos professores no local de trabalho (avaliado pela escala ERIT) com a sua a vivência de comportamentos de *mobbing* (quadro 16), em relação a dimensão “sociabilidade”, observa-se uma tendência para se correlacionar de forma negativa e significativa com o *mobbing* no global e com todas as suas dimensões. O que permite afirmar que consoante melhor é o relacionamento interpessoal no trabalho desenvolvido com os colegas tendem a diminuir a ocorrência de comportamentos de *mobbing*.

Por outro lado, em relação a dimensão “sentimento de si”, observa-se uma tendência para se correlacionar positivamente com a ocorrência de comportamentos de *mobbing*, sendo a correlação altamente significativa ($p < 0,0001$) para o *mobbing* no global, ou seja, quanto maiores são os sentimentos intrapessoais dos professores, sobre as relações com os pares no trabalho (sentimento de si) tendem a ocorrer mais situações de *mobbing*. As diferenças encontradas são estatisticamente significativas ($p < 0,05$) para a maioria das dimensões: “pressão ligada à tarefas” ($\rho = 0,217$, $p = 0,000$), “ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo” ($\rho = 0,111$, $p = 0,023$), “agressão verbal e inibição directa” ($\rho = 0,137$, $p = 0,005$), “ofensas à qualidade profissional” ($\rho = 0,225$, $p = 0,000$) e “ofensas à situação de vida” ($\rho = 0,213$, $p = 0,000$).

Mediante estes resultados, é reforçada a sexta hipótese de investigação: ***existe uma relação significativa entre a vivência de mobbing e as relações interpessoais dos professores no local de trabalho.***

Quadro 16 – Resultados estatísticos relativos à aplicação do Coeficiente de Correlação de Spearman, as relações interpessoais dos professores no local de trabalho e a ocorrência de comportamentos de *mobbing*

Relações interpessoais	Sociabilidade		Sentimento de Si	
	ρ	p	ρ	P
F1-Depreciação e desconfiança	-0,330	0,000	0,033	0,502
F2-Pressão ligada à tarefas	-0,237	0,000	0,217	0,000*
F3-Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	-0,234	0,000	0,111	0,023
F4- Agressão verbal e inibição directa	-0,270	0,003	0,137	0,005
F5- Isolamento e ostracização	-0,116	0,018	0,093	0,058
F6-Ofensas à qualidade profissional	-0,236	0,000	0,225	0,000*
F7-Exigências que afectam a saúde do indivíduo	-0,164	0,001	0,071	0,148
F8-Ofensas à situação de vida	-0,238	0,000	0,147	0,003
<i>Mobbing</i> (Global)	-0,319	0,000	0,213	0,000*

* $p < 0,0001$

H7 – Existe uma relação significativa entre a vivência de mobbing e a vulnerabilidade ao stresse

A fim de determinar se a vulnerabilidade ao stresse está correlacionada com vivência de *mobbing* por parte dos professores, determinou-se o coeficiente de correlação de Spearman para o global das escalas, bem como, para todas as suas dimensões.

Como se pode verificar, Quadro 17, os resultados da análise estatística efectuada permitem registar a existência de correlação altamente significativa ($\rho = -0,201^{**}$) entre o *mobbing* e a vulnerabilidade ao stresse, com correlação negativa. Sugerindo que as variáveis estão correlacionadas, sendo a relação entre elas de alta intensidade. Assim, os indivíduos que percebem mais vivências de comportamentos de *mobbing* manifestam uma menor “vulnerabilidade ao stresse”.

O *mobbing* no global correlaciona-se igualmente de forma negativa e estatisticamente significativa, ainda que seja uma associação fraca, com as dimensões do

QVS 23: F1 “perfeccionismo e intolerância a frustração” ($\rho=-0,243^{**}$), F2 “inibição e dependência funcional” ($\rho=-0,115^*$), F6 “subjugação” ($\rho=-0,230^{**}$) e F7 “deprivação de afecto e rejeição” ($\rho=-0,118^*$); sendo que apenas se correlaciona de forma positiva com F5 “dramatização da existência” ($\rho=0,184^{**}$).

A análise por dimensões da escala de *Mobbing* com o QVS 23, permite constatar que:

- A dimensão “depreciação e desconfiança” correlaciona-se de forma negativa e significativa com: a vulnerabilidade ao stresse no global ($\rho=-0,160^{**}$), com os seus factores: F1 “perfeccionismo e intolerância a frustração” ($\rho=-0,114^*$), F2 “inibição e dependência funcional” ($\rho=-0,121^*$), F3 “carência de apoio social” ($\rho=-0,115^*$), F6 “subjugação” ($\rho=-0,118^*$) e F7 “deprivação de afecto e rejeição” ($\rho=-0,146^*$);

- Quanto à dimensão “pressão ligada à tarefas”, esta correlaciona-se de forma negativa e estatisticamente significativa com ($p<0,05$): F1 “perfeccionismo e intolerância a frustração” ($\rho=-0,124^*$), F2 “inibição e dependência funcional” ($\rho=-0,142^{**}$) e F6 “subjugação” ($\rho=-0,123^*$). Verifica-se a existência de correlação positiva e altamente significativa com F5 “dramatização da existência” ($\rho=0,226^{**}$);

- As “ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo”, seguem a tendência anterior de se correlacionar de forma negativa com a vulnerabilidade ao stresse no global ($\rho=-0,146^{**}$), bem como com algumas das suas dimensões: F1 ($\rho=-0,203^{**}$) e F7 ($\rho=-0,181^{**}$). Quanto a “F3- carência de apoio social” registou-se uma correlação em sentido inverso ($\rho=0,114^*$).

- Já a dimensão “agressão verbal e inibição directa” do *mobbing*, correlaciona-se negativamente e estatisticamente significativa com o global do QVS23 ($\rho=-0,241^{**}$) e com as suas dimensões: F1 “perfeccionismo e intolerância a frustração” ($\rho=-0,255^{**}$), F2 “inibição e dependência funcional” ($\rho=-0,174^{**}$), F6 “subjugação” ($\rho=-0,123^*$) e F7 “deprivação de afecto e rejeição” ($\rho=-0,154^{**}$);

- Relativamente à dimensão “isolamento e ostracização”, observa-se a existência de correlação estatisticamente significativa e negativa com a percepção de vulnerabilidade ao stresse no que se refere a “carência de apoio social” ($\rho=-0,166^{**}$) e “deprivação de afecto e rejeição” ($\rho=-0,129^{**}$);

- Quanto às “ofensas à qualidade profissional” registou-se apenas correlação estatisticamente significativa com o “perfeccionismo e intolerância a frustração”, sendo a correlação negativa ($\rho=-0,155^{**}$);

- A dimensão “exigências que afectam a saúde do indivíduo” correlacionam-se de forma estatisticamente significativa com F1 “perfeccionismo e intolerância a frustração” ($\rho=-0,166^{**}$) e F6 “subjugação” ($\rho=-0,118^*$), sendo a correlação negativa; e de forma positiva com: F3 “carência de apoio social” ($\rho=0,152^{**}$) e F4 “condições de vida adversas” ($\rho=0,129^{**}$);

- Por último, à dimensão “ofensas à situação de vida” correlaciona-se negativamente e de forma estatisticamente significativa com: vulnerabilidade ao stresse no global ($\rho=-0,116^*$) e com os seus factores F1 ($\rho=-0,147^{**}$), F2 ($\rho=-0,105^*$) e F6 ($\rho = -0,121^*$), sendo que a correlação passa a ser positiva e igualmente estatisticamente significativa em relação ao factor F5 ($\rho=0,213^{**}$).

Quadro 17 – Resultados estatísticos relativos à aplicação do Coeficiente de Correlação de Spearman, vulnerabilidade ao stresse dos professores e a *ocorrência de comportamentos de mobbing*

Vulnerabilidade ao stresse (QVS 23)	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	QVS Global
F1-Depreciação e desconfiança	-0,114*	-0,121*	-0,115*	0,090	0,032	-0,118*	-0,146**	-0,160**
F2-Pressão ligada à tarefas	-0,124*	-0,142**	0,033	0,066	0,226**	-0,123*	-0,010	-0,095
F3-Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	-0,203**	-0,020	0,114*	0,041	-0,004	-0,116*	-0,181**	-0,146**
F4- Agressão verbal e inibição directa	-0,255**	-0,174**	0,029	-0,052	0,064	-0,123*	-0,154**	-0,241**
F5- Isolamento e ostracização	0,041	0,083	-0,166**	-0,052	0,006	-0,041	-0,129**	-0,027
F6-Ofensas à qualidade profissional	-0,155**	-0,075	0,047	0,145**	0,125*	-0,151**	-0,150**	-0,112*
F7-Exigências que afectam a saúde do indivíduo	-0,166**	0,014	0,152**	0,129**	0,066	-0,118*	-0,071	-0,060
F8-Ofensas à situação de vida	-0,147**	-0,105*	-0,056	0,016	0,213**	-0,121*	-0,027	-0,116*
<i>Mobbing</i> (Global)	-0,243**	-0,115*	0,044	-0,011	0,184**	-0,230**	-0,118*	-0,201**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

H8 – Existe uma relação significativa entre a vivência de mobbing e o aparecimento de quadros depressivos.

Para a análise entre a vivência de *mobbing* e o aparecimento de quadros depressivos nos professores (quadro 18), foi utilizado o coeficiente de correlação de Spearman. Uma primeira análise, permite constatar que o *mobbing* (global) se correlaciona de forma positiva e altamente significativa ($p < 0,01$) com o aparecimento de quadros depressivos no global e em todas as dimensões do IACLIDE. O que permite reforçar que consoante aumentam as vivências de *mobbing* os professores tendem a evidenciar maior intensidade de quadros depressivos.

A análise das correlações verificadas por dimensões da escala de *mobbing* com o IACLIDE (depressão), permite constatar que:

- A dimensão “depreciação e desconfiança” regista coeficientes de correlação positiva e de intensidade baixa (entre 0,115 e 0,187) com o aparecimento de quadros depressivos (global e todas as dimensões), contudo as correlações são sempre estatisticamente significativas;

- Quanto à dimensão “pressão ligada à tarefas” a situação é similar a anterior, sendo as correlações positivas e significativas para o global da escala IACLIDE e nas dimensões: F1 “depressões endógenas e reactivas” ($\rho = 0,168^{**}$), F2 “relação perturbada do indivíduo consigo próprio” ($\rho = 0,113^{**}$), F3 “constelação suicida” ($\rho = 0,112^*$) e F4 “instabilidade emocional e dependência dos outros” ($\rho = 0,166^{**}$);

- A dimensão “ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo” correlaciona-se de forma estatisticamente significativa com o IACLIDE no global e com todas as suas dimensões, a excepção de F5, com coeficientes de correlação positiva que oscilaram entre 0,112* (F3) e 0,230** (F1);

- Já à dimensão “agressão verbal e inibição directa” só se relaciona de forma estatisticamente significativa com F5 “transtornos do sono” ($\rho = 0,113^{**}$);

- Quanto ao “isolamento e ostracização” correlaciona-se de forma positiva com o global do IACLIDE e com os seus factores F1, F3 e F5; sendo as correlações positivas e de fraca intensidade (entre 0,113* e 0,161**);

- Existe correlação positiva e estatisticamente significativa entre “ofensas à qualidade profissional” e apenas F4 “instabilidade emocional e dependência dos outros” ($\rho=0,193^{**}$);

- Por fim, as dimensões: “exigências que afectam a saúde do indivíduo” e “ofensas à situação de vida” da escala de *mobbing*, correlacionam-se de forma positiva e estatisticamente significativa com a ocorrência de quadros depressivos (IACLIDE global), bem como em todas as suas dimensões.

Assim, os resultados apresentados anteriormente, evidenciam a existência de convergência entre a vivência de *mobbing* e o aparecimento de quadros depressivos nos professores, excepção do que se refere “agressão verbal e inibição directa” e “ofensas à qualidade profissional”.

Quadro 18 – Resultados estatísticos relativos à aplicação do Coeficiente de Correlação de Spearman, ao aparecimento de quadros depressivos nos professores e a *ocorrência de comportamentos de mobbing*

Depressão (IACLIDE)	F1	F2	F3	F4	F5	IACLIDE Global
F1-Depreciação e desconfiança	<i>0,115*</i>	<i>0,116*</i>	<i>0,177**</i>	<i>0,175**</i>	<i>0,139**</i>	<i>0,187**</i>
F2-Pressão ligada à tarefas	<i>0,168**</i>	<i>0,113*</i>	0,088	<i>0,136**</i>	0,072	<i>0,137**</i>
F3-Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	<i>0,230**</i>	<i>0,131**</i>	<i>0,112*</i>	<i>0,166**</i>	0,020	<i>0,172**</i>
F4- Agressão verbal e inibição directa	0,042	0,012	0,007	0,020	<i>0,140**</i>	0,015
F5- Isolamento e ostracização	<i>0,140**</i>	-0,070	<i>0,136**</i>	-0,011	<i>0,161**</i>	<i>0,113*</i>
F6-Ofensas à qualidade profissional	0,024	0,059	0,015	<i>0,193**</i>	0,008	0,065
F7-Exigências que afectam a saúde do indivíduo	<i>0,318**</i>	<i>0,178**</i>	<i>0,197**</i>	<i>0,176**</i>	<i>0,244**</i>	<i>0,233**</i>
F8-Ofensas à situação de vida	<i>0,149**</i>	<i>0,174**</i>	<i>0,124*</i>	<i>0,247**</i>	<i>0,103*</i>	<i>0,141**</i>
<i>Mobbing (Global)</i>	<i>0,343**</i>	<i>0,270**</i>	<i>0,286**</i>	<i>0,294**</i>	<i>0,099*</i>	<i>0,320**</i>

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após a apresentação dos resultados é necessário dar resposta aos objectivos do nosso estudo. Assim a discussão dos resultados, permite-nos referir aquilo que empiricamente foi o mais evidente e que importa salientar. Logo, com a discussão dos resultados pretende-se a compreensão dos dados recolhidos no trabalho de campo, na interligação com as conceptualizações de índole teórica que deram suporte à minha investigação.

Ao analisar os resultados deste trabalho, começo por salientar que $\frac{3}{4}$ dos professores me estudo são mulheres com uma média de idade de 47,04 ($\pm 8,79$) anos. Estes resultados são concordantes com a tendência nacional, uma vez que a classe docente é predominantemente feminina, perfazendo cerca de 76% de toda a classe docente portuguesa, segundo dados do Ministério da Educação relativos ao ano lectivo de 2009/2010 (Ministério da Educação, GEPE, 2011). Da mesma forma, estudos anteriores também revelam uma expressiva representação do sexo feminino na área do ensino (Silvany-Neto et al., 2000; Dick & Wagner, 2001; Reis, Araújo, Carvalho, Barbalho e Silva, 2006; Martins, 2008).

Trata-se de professores com experiência profissional, maioritariamente entre os 20 e 30 anos de profissão pelo que, relativamente ao vínculo, se apresentem como docentes em quadros de nomeação definitiva. Este último aspecto vai também ao encontro ao panorama nacional onde se verifica que cerca de 72% dos docentes em exercício no 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário pertencem ao quadro (Ministério da Educação, GEPE, 2011). A maioria (74,8%) dos professores em estudo é licenciada, o que também é sobreponível aos dados obtidos pelo Ministério da Educação onde cerca de 88% dos docentes que exercem funções em estabelecimentos de ensino público possuem esta habilitação académica (*Idem*).

Para a grande maioria dos professores inquiridos a distância entre o domicílio e o local de trabalho é relativamente curta pelo que a sua profissão não implica o afastamento da família. Isto deve-se ao facto de, como atrás foi mencionado, se tratar de uma amostra de professores que na sua maioria pertencem a quadros de nomeação definitiva ou seja,

integram os quadros fixos da respectiva escola. Pertencendo ao quadro de nomeação definitiva, o professor apresenta prioridade face aos restantes aquando da colocação na escola à qual se candidata.

Ao analisar os resultados deste trabalho, não obstante a presença ou ausência de relação entre as variáveis, detectámos algumas associações dignas de referência.

A grande maioria dos professores inquiridos (97,8%) não tem actualmente uma situação de *mobbing* no local de trabalho. No entanto, se tivermos em conta as várias dimensões da escala utilizada no estudo, verificamos que há comportamentos que são frequentemente percebidos pelos professores nomeadamente as “ofensas à situação de vida”. Estes resultados vão ao encontro dos descritos nos estudos realizados por Soares (2002) em que apenas 10,9% dos inquiridos referem sofrer condutas de *mobbing*, Arroyo, Martínez e Pérez (2004) com apenas 7% e Carnero, Mart e Sánchez-Mangas (2006) com 5% da amostra a referir sofrer de *mobbing*.

Por outro lado, foram encontrados outros estudos em que são verificados níveis mais elevados de comportamentos de *mobbing* tais como Gil-Monte et al. (2006) com uma taxa de 25,37% e Moreno-Jiménez et al. (2005) com um total de 26%. Vale a pena referir que as investigações realizadas se baseiam em diferentes definições de *mobbing* e diferentes instrumentos de avaliação. Assim, esta multiplicidade dificulta a realização de estudos comparativos.

Relativamente à existência de **quadros depressivos** no seio da profissão docente, de acordo com os resultados obtidos, podemos verificar que a grande maioria dos professores inquiridos não se apresentam deprimidos. Ainda assim, cerca de 28,8% apresentam quadros clínicos de depressão leve. Segundo dados do Ministério da Saúde (2006), a depressão é um problema que afecta cerca de 20% da população portuguesa, um valor inferior ao encontrado neste estudo. Num estudo levado a cabo por Pereira et al. (2008), numa amostra de 419 professores, a prevalência de sintomatologia depressiva foi de 42,4%. Assim, somos levados a concluir que a actividade docente poderá ser vista como um factor de risco para o aparecimento destas perturbações. Diversas investigações tendem a afirmar que o mal-estar é maior na profissão docente do que em outras profissões (Alves, 1994 e Jesus, 2000). Assim, a docência passa a ser considerada como uma “profissão de risco” físico e mental (OIT, 1981). No estudo levado a cabo por Gasparini, Barreto e Assunção (2005), verificou-se que os professores têm mais risco de sofrimento psíquico e

a prevalência de transtornos psíquicos é maior entre eles, quando comparados a outros grupos.

Os professores são uma classe profissional que, de uma forma mais ou menos constante, têm de lidar com os aspectos sociais e emocionais dos alunos, bem como os conflitos ocasionados pelas expectativas dos pais, alunos e população em geral. Actualmente é exigido ao professor que seja dotado de um conjunto de atributos no sentido de fazer face às constantes alterações da sociedade actual. É-lhes muitas vezes exigido que desenvolvam tarefas pouco relacionadas com a essência da sua profissão o que leva a uma progressiva desmotivação e desânimo pelo trabalho. Segundo Martins (2008), o ensino é também uma profissão solitária, verificando-se muitas vezes falta de suporte social, uma vez que está muito centrada na relação que o professor detém com os alunos. De acordo com Farber (1991, apud Martins, 2008), esta classe profissional é bastante cobrada pelos seus fracassos e raramente reconhecida pelo seu sucesso e que, apesar de esta situação se verificar também noutras profissões, nenhuma tem sido tão severamente avaliada e cobrada pela população em geral como a dos professores.

Em relação à **vulnerabilidade ao stresse**, o estudo revela que a grande maioria (83,9%) dos docentes apresenta-se vulnerável ao stresse. Este resultado poderá ser explicado pela investigação de Marques-Pinto (2000) que constata que, mais de metade dos professores inquiridos (54%), percebem a sua profissão como uma actividade muito ou extremamente geradora de stresse e Capelo, Pocinho e Jesus (2009) que revelam que os professores representam um dos grupos profissionais com níveis de stresse mais elevados. Na mesma linha de pensamento, uma investigação conduzida em Portugal verificou que um em cada três professores sente que a sua profissão é stressante (Cardoso e Araújo, apud Jesus, 2005).

No que diz respeito às **relações interpessoais** em contexto do trabalho, de uma forma geral, estas são percebidas como favoráveis pelos docentes em estudo. Este aspecto torna-se importante na medida em que, de acordo com Salanova, Llorens e Garcia-Renedo (2003), os professores consideram que o apoio que recebem dos colegas de trabalho são os recursos mais importantes para enfrentar as dificuldades e problemas laborais.

De acordo com os resultados obtidos neste estudo, verificamos que as professoras experienciam uma maior ocorrência de condutas de *mobbing* que os seus pares homens.

Este resultado é condizente com várias pesquisas realizadas nomeadamente Hoel e Cooper (2000), Hirigoyen (2001) e Mikkelsen e Einarsen (2002) em que é referido que as mulheres são vítimas de comportamentos de assédio em maior proporção que os homens. Este facto poderá estar relacionado com diversos factores, nomeadamente o stresse profissional e familiar a que as mulheres estão sujeitas diariamente, com múltiplos desajustes entre trabalho e vidas pessoal/familiar, factores biológicos, nomeadamente de natureza hormonal e a uma maior facilidade de aceitar a situação reconhecendo a necessidade de ajuda com maior naturalidade. Na perspectiva de Verdasca (2010) poder-se-á argumentar que existe alguma relação entre o processo de socialização feminina e o papel de vítima, uma vez que, geralmente, as mulheres são educadas para serem menos assertivas e agressivas face aos homens, revelando tendência para serem mais submissas.

De acordo com Grenier-Peze (apud Bradaschia, 2007, p. 109):

um homem deve, para ter sucesso, chegar a ignorar o medo e o sofrimento, o seu e o do outro. Quanto mais as condições de trabalho se endurecem, mais as defesas se enrijecem, chegando a haver uma exacerbação das atitudes viris.

Esta afirmação leva-nos a ter algum cuidado quando assumimos o género feminino como sendo um factor que predispõe a ocorrência de comportamentos de *mobbing*. Isto porque os homens são geralmente mais contidos ao assumirem esse problema uma vez que ao mesmo tempo se assumem como seres frágeis, especialmente no ambiente de trabalho. Assim, não se sabe se os estudos existentes reflectem a realidade ou simplesmente os homens são mais reservados a falar sobre isso. Mikkelsen e Einarsen (2001) argumentam que geralmente é mais fácil reconhecer a exposição a comportamentos negativos do que assumir-se vítima de situação que sugere fragilidade e passividade.

No presente estudo, estas diferenças são significativas no que concerne a aspectos como “agressão verbal e inibição directa” ($p=0,017$) e “ofensas à situação de vida” ($p=0,041$). Esta situação é confirmada por Darcanchy (2005) que refere que, relativamente às mulheres, o assédio moral se pode manifestar sob a forma de intimidação, submissão, comentários acerca da sua aparência física e do vestuário.

No que concerne ao estado civil dos professores, verificou-se uma correlação estatisticamente significativa entre este aspecto e a ocorrência de *mobbing*. Assim, de uma maneira geral, os solteiros sofrem mais condutas de *mobbing* do que os restantes. As diferenças relativamente ao estado civil são altamente significativas ao nível da “agressão

verbal e inibição directa” ($p=0,000$), muito significativas nas “ofensas à qualidade profissional” ($p=0,006$) e significativas nas “exigências que afectam a saúde do indivíduo” ($p=0,031$), claramente mais sentidas por professores solteiros. Em contrapartida, os casados sofrem mais “ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo” ($p=0,019$) e “isolamento e ostracização” ($p=0,004$). Esta situação poderá ser explicada pelo apoio do cônjuge na discussão dos problemas profissionais. Trata-se de alguém bastante próximo que facilmente se assume como um elemento facilitador na resolução ou no desenvolvimento de competências internas com vista à resolução de conflitos interpessoais no local de trabalho.

Por outro lado, os professores solteiros são, na sua maioria, mais novos do que os professores casados, quer em idade, quer em tempo na profissão, aspectos estes também relacionados com a presença de condutas de *mobbing* e que serão desenvolvidos adiante. Num estudo realizado por Maslach e Jackson (1981, apud Gouveia, 2010), os resultados indicaram que os sujeitos solteiros e divorciados apresentam um nível mais elevado de Esgotamento Emocional do que os que são casados.

Em relação ao tempo na profissão, verificou-se neste estudo que a correlação é estatisticamente significativa no global da escala e em todas as suas dimensões, à excepção da dimensão “isolamento e ostracização”, o que permite inferir que consoante aumenta o tempo de serviço dos professores, tendem a ocorrer menos comportamentos de *mobbing*.

Este resultado é condizente com os dados obtidos por Piñuel e Zabala (2001) que revelam que os jovens e novatos no trabalho, sofrem mais assédio do que os outros.

Esta relação pode ser explicada pela inexperiência dos professores mais recentes na profissão que, na maioria dos casos são também professores relativamente novos na idade. Assim, por um lado, é esperado que estes tentem dar o seu melhor e evitem falhar nas tarefas que lhes são propostas. Por outro lado, existe toda uma aprendizagem que, irá inevitavelmente ser feita ao longo dos anos de experiência, no que concerne à resolução de problemas e à reacção a situações adversas. De acordo com Picado (2010) os professores tendem a caminhar para uma maturidade profissional, tendo passado de um período inicial de confronto com a realidade para uma fase de maior estabilidade, onde o saber e a experiência acumulados lhes permitem gerir com maior serenidade as situações e as fontes outrora geradoras de desgaste e mal-estar.

Relativamente ao tempo de serviço na escola, os resultados obtidos revelam que existe uma correlação negativa altamente significativa ($p=0,000$) entre ocorrência de comportamentos de *mobbing* no seu global e o tempo de serviço na actual escola dos professores o que significa uma diminuição da ocorrência de comportamentos de *mobbing* nos professores à medida que aumenta o tempo de serviço na escola.

Este resultado confirma os resultados encontrados por Carvalho (2007), nos quais uma maior prevalência do *mobbing* é encontrada em funcionários que estão na empresa há menos de dez anos. Esse resultado poderá sugerir que o trabalhador que se encontra há menos tempo na instituição está ainda inseguro no que diz respeito à sua aceitabilidade, tanto pelos colegas como pelos superiores hierárquicos. Por outro lado, segundo Soares (2008) é possível que esse funcionário, por se sentir inseguro, esteja a tentar conquistar o seu espaço. Este facto pode despertar algumas características do assediador tais como inveja, ciúme e competitividade.

No que diz respeito ao tipo de vínculo que os professores possuem, os resultados deste estudo mostram que os professores contratados são aqueles onde ocorrem mais comportamentos de *mobbing*. Por outro lado, os professores com nomeação definitiva “quadro” são aqueles onde se verificam menos comportamentos de *mobbing*.

No sentido de corroborar este resultado, Andersson (2001) refere que o aumento de contratos temporários de trabalho e a precariedade de emprego propicia a prática de diferentes formas de assédio moral. Também segundo Verdasca (2010) trabalhadores contratados, sem um vínculo estável à instituição estão sujeitos à ocorrência de agressividade no local de trabalho.

A existência de um vínculo estável à instituição leva a que os professores estejam menos sujeitos a condutas de *mobbing*. Este aspecto é refutado por Hirigoyen (2002) ao afirmar que nestas situações o assédio pode durar vários anos, uma vez que a protecção dos assalariados é maior e, à partida, o despedimento é mais difícil.

Também de acordo com Piñuel e Zabala (2004), 22% dos funcionários públicos espanhóis encontram-se sujeitos semanalmente ou mesmo diariamente a situações de assédio e que 53% já apresentam sequelas físicas ou psicológicas. Esta situação deve-se ao facto da burocracia tornar mais difícil a demissão de empregados com estabilidade no emprego e poder incentivar o uso de situações de assédio como estratégia de eliminar pessoas ou melhorar sua posição hierárquica.

Relativamente aos professores contratados, geralmente são professores com uma grande mobilidade ou seja, o facto de estarem este ano nesta escola, poderá não ser o cenário vivenciado num próximo ano. Por outro lado, são também estes professores os que têm menos tempo na profissão, aspecto já desenvolvido anteriormente.

Este estudo permite-nos verificar que à medida que aumenta o afastamento da família dos professores, aumenta a ocorrência de situações de *mobbing*, sendo as diferenças encontradas altamente significativas ($p < 0,0001$). Este resultado vai ao encontro do estudo realizado por Luna (2003) ao mencionar os problemas relacionados com a crescente mobilidade dos trabalhadores, dizendo que a mobilidade geográfica também pode ser um factor que eleva as possibilidades de desencadeamento deste fenómeno na organização, pois aumenta o isolamento social, repercute negativamente no âmbito familiar e diminui significativamente as possibilidades de receber apoio social, tanto no ambiente de trabalho quanto fora deste.

Na verdade, a família assume-se como um pilar fundamental no bem estar de qualquer ser humano pelo que, numa sociedade altamente competitiva, se torna crucial o apoio familiar para a sua estabilidade psicológica e emocional. Segundo Martins (2008), no seu estudo com 450 professores, a maioria (65%) refere que sente suporte social por parte da família.

Quanto mais afastados da família estão os professores, mais dificuldade revelam em conciliar a vida profissional com a vida familiar, com implicações recíprocas. De acordo com o estudo levado a cabo por Martins (2008), cerca de 46% dos professores inquiridos revelam pouco tempo disponível para a família. Segundo a mesma autora, o suporte social que o professor procura para o seu equilíbrio físico e emocional refere-se à quantidade e coesão das relações sociais que o envolvem, assim como a frequência desses contactos.

No que diz respeito à relação entre a ocorrência de *mobbing* e as relações interpessoais no local de trabalho, verificou-se uma correlação negativa entre a dimensão “sociabilidade” e o *mobbing* no global assim como com todas as suas dimensões o que permite inferir que consoante melhor é o relacionamento interpessoal no trabalho desenvolvido com os colegas mais tende a diminuir a ocorrência de comportamentos de *mobbing*. Estes dados vão ao encontro da perspectiva de Luna (2003), que acredita que boas relações entre os membros do grupo são um factor central da saúde pessoal e organizacional. Por outro lado, em relação a dimensão “sentimento de si”, observou-se

uma correlação positiva com a ocorrência de *mobbing*, sendo a correlação altamente significativa ($p < 0,0001$) para o *mobbing* no global, ou seja, quanto maiores são os sentimentos intrapessoais dos professores, sobre as relações com os pares no trabalho (sentimento de si) tendem a ocorrer mais situações de *mobbing*.

Relativamente à relação existente entre a ocorrência de condutas de *mobbing* e a vulnerabilidade ao stresse, verificou-se a existência de uma correlação altamente significativa ($p < 0,0001$) e negativa entre o *mobbing* e a vulnerabilidade ao stresse. Assim, os indivíduos que percebem mais vivências de comportamentos de *mobbing* manifestam uma menor “vulnerabilidade ao stresse”.

Os resultados encontrados neste estudo são paradoxais quando comparados com a literatura pesquisada. Assim, o stresse no trabalho estaria estreitamente relacionado com comportamentos de *mobbing* uma vez que, por um lado, tal como refere Vaz-Serra (2007) o stresse torna o indivíduo mais sensível aos acontecimentos negativos com que se depara ou seja, está mais susceptível de ser alvo de comportamentos agressivos por parte dos outros e mais vulnerável às consequências que daí advêm. Por outro lado, os comportamentos hostis dentro do ambiente de trabalho são um factor que inevitavelmente gera stresse no indivíduo. Zapf e Gross (2001) referem que o *mobbing* é considerado um factor de stresse social grave.

Segundo Hirigoyen (apud Pacheco 2007, p. 144-145) “o assédio moral vai muito para além do stress, ainda que passe por uma fase de stresse. (...) O stresse não é destruidor senão pelo excesso, o assédio moral é destruidor pela sua própria natureza”.

Nesta perspectiva, de acordo com este estudo, podemos verificar que os professores, apesar das dificuldades profissionais trazidas pela mudança acelerada da sociedade, conseguem reagir adaptativamente de uma forma positiva.

Assim sendo, segundo Selye (1980, apud Vaz-Serra, 2007), embora o stresse seja associado a uma conotação negativa, pode integrar-se positivamente tendo em conta a distinção entre *distress* (stresse negativo) e *eustress* (stresse positivo). Ou seja, de acordo com Vaz-Serra (2007), o stresse não pode ser considerado sempre como algo prejudicial. O que prejudica o ser humano é concentrar-se num dos dois extremos, ou seja, apresentar uma vida monótona, sem estímulos ou, por outro lado, uma vida com grandes e repetidas exigências às quais não consegue lidar de uma forma eficaz. Em situações intermédias, o

stressse pode constituir uma fonte de impulso que torna o indivíduo capaz de tomar decisões e desenvolver estratégias para resolver problemas.

Quando o professor é confrontado com uma situação e a avalia como difícil e exigente, não conseguindo responder de uma forma adaptativa, pode permanecer bastante tempo stressado e desenvolver sintomas de *distress* que traduzem a sua má adaptação à situação de exigência e que se encontra. Esta situação pode vir a resultar, pela sua cronicidade, em sintomas de *burnout*. Por outro lado, e tendo em conta que as exigências não são sempre negativas, o professor pode sofrer alterações benéficas no seu estilo de vida. Esta reacção ao conjunto de desafios com que o professor se depara, conhecida como *eustress*, revela a força motivadora de alta energia que aumenta o seu rendimento e o dinamiza para a acção (Picado, 2009).

Isto significa que a existência de potenciais factores de stressse poderão constituir um problema ou um desafio, tendo em conta a forma como o professor gere o seu confronto com esses mesmos factores.

Por outro lado, de acordo com a amostra estudada, as estratégias de comunicação e relacionamento dentro do local de trabalho são percebidas como positivas o que poderá funcionar como um factor protector que se sobrepõem aos factores de desgaste.

Verificamos também que neste estudo, a exposição ao fenómeno de *mobbing* não é significativa. Assim, podemos especular, tendo em conta a leitura que fazemos dos dados que recolhemos, que uma maior exposição ao *mobbing* poderia evoluir para resultados diferentes.

Analisando agora a relação existente entre a ocorrência de comportamentos de *mobbing* e o aparecimento de quadros depressivos, podemos constatar que o *mobbing* (global) se correlaciona de forma positiva e altamente significativa ($p < 0,01$) com o aparecimento de quadros depressivos no global e em todas as dimensões do IACLIDE. Assim, isto permite-nos afirmar que consoante aumentam as vivências de *mobbing* os professores tendem a evidenciar maior intensidade de quadros depressivos, da mesma forma que, a presença de quadros depressivos torna os professores mais sensíveis a comportamentos de *mobbing*. Este resultado é corroborado por Zapf (1999) ao descrever que as vítimas apresentam sintomas pré-existent de ansiedade e depressão e menos habilidade social que as “não-vítimas”. Na mesma linha de pensamento, Mikkelsen e Einarsen (2001) referem que algumas vítimas podem ser mais sensíveis e reagir de forma

mais dramática face ao assédio e que as vítimas profundamente afectadas tendem a ser deprimidas, ansiosas, desconfiadas e com pensamentos confusos.

Por outro lado, a depressão assume-se ao mesmo tempo como uma consequência directa dos comportamentos de *mobbing*. Assim, Di Martino, Hoel e Cooper (2003) referem a depressão como um dos principais efeitos adversos da violência psicológica no trabalho. Na mesma linha de pensamento, Piñuel y Zabala (2003) descrevem os resultados de um estudo sobre a depressão como um dos efeitos do assédio sobre a saúde das vítimas. Por outro lado, González-de-Rivera (2007) descreve como características do *mobbing*, entre outras, perda de auto-confiança e de auto estima, depressão, desmotivação para o trabalho e isolamento social.

Tendo em conta o que atrás ficou dito, podemos facilmente traçar um perfil da amostra estudada. Assim, trata-se de professores essencialmente do sexo feminino, com uma média de idade de 47,04 ($\pm 8,79$) anos. São maioritariamente professores licenciados, com experiência profissional entre os 20 e 30 anos e pertencentes a quadros de nomeação definitiva, pelo que trabalham a uma distância relativamente curta da sua habitação, não implicando por isso o afastamento da sua família. Neste grupo de professores, apesar de percepcionarem alguns comportamentos de *mobbing*, podemos afirmar que não apresentam actualmente uma situação de *mobbing* no seu local de trabalho. Por outro lado, verifica-se que este grupo de professores não se apresenta deprimido mas, no entanto, a maioria apresenta-se vulnerável a situações de stresse. Ainda assim, relativamente às relações interpessoais no local de trabalho, estas são vistas, na sua globalidade, como positivas para o seu bem-estar.

Outra importante contribuição deste estudo foi a identificação de factores de risco de *mobbing* nos professores, sendo o perfil tipo: mulher, solteira, pouco tempo de experiência profissional e de docência na actual escola, contratada, afastada da família e com fraco relacionamento interpessoal no trabalho com os colegas.

PROMOÇÃO DO BEM ESTAR DOCENTE (Proposta de Intervenção)

É importante salientar que a grande maioria das perturbações emocionais, são geralmente mal diagnosticadas, quer pelos próprios professores quer pelos profissionais de saúde. Estas são culturalmente vistas como um sinal de fraqueza a que é preciso reagir.

Desta forma, o principal meio de prevenção consiste na capacidade de identificar e diagnosticar precocemente estas alterações.

A nível individual, é importante que o professor encontre na sua vida um equilíbrio entre a actividade profissional e o lazer e bem-estar. Aspectos como o exercício físico, sono reparador, alimentação equilibrada podem contribuir para tornar a pessoa mais resistente aos desafios que lhe são impostos.

Diversos autores consideram fundamental que os professores aprendam a tirar partido das pessoas que lhes podem dar um apoio efectivo, quer do ponto de vista técnico como emocional (Esteve, 1999).

No que concerne à relação do professor com a escola, é fundamental que este aprenda a trabalhar de forma a intercalar pequenas pausas no seu ritmo de trabalho. De acordo com Picado (2009), os professores devem gerir o tempo de forma eficaz uma vez que esta capacidade poderá ajudar a um equilíbrio entre o trabalho e a vida privada que possibilite momentos de descompressão e recuperação dos recursos emocionais.

No que diz respeito às relações interpessoais, o professor deve saber iniciar, manter e terminar um relacionamento interpessoal, sabendo lidar com as diferenças pessoais.

Em relação à própria organização, é de destacar o Programa de Formação para a Prevenção do Mal-Estar docente proposto por Jesus (2000). É um programa de formação contínua centrado na identificação de factores e sintomas de stresse, no desenvolvimento de estratégias de *coping*, na substituição de crenças irracionais, na prática de relaxamento, no treino de competências de assertividade e de trabalho em equipa e na análise de estratégias para gestão da desmotivação e indisciplinas dos alunos. Este programa já foi testado em vários grupos de professores, tendo-se verificado um aumento da motivação, do bem-estar e consequentemente da qualidade de vida. Segundo o mesmo autor, estas sessões formativas permitem aos professores identificar os sintomas de mal-estar e potenciais factores que possam estar a contribuir para essa situação. São analisadas as possíveis estratégias que lhes possam permitir superar esses factores de mal-estar. Por fim, são também trabalhadas as competências tais como de gestão de sintomas físicos, gestão do tempo e de trabalho em equipa com colegas e assertividade.

Não obstante, para se ter um profissional motivado e comprometido com o trabalho, é necessário que ele seja bem recebido, acolhido e informado. Assim, é recomendável que a escola tenha um programa efectivo de acolhimento e integração dos novos profissionais,

no sentido de despertar no professor o sentimento de pertencer à nova escola. Este acolhimento deve passar por uma apresentação à instituição, nomeadamente à sua estrutura física e organizacional, assim como aos colegas com quem irá desenvolver a sua actividade. De acordo com Ferreira (2008), se a organização planear cuidadosamente e implementar um programa efectivo direccionado ao acolhimento e integração, estará a fazer um investimento inteligente no crescimento, desenvolvimento e desempenho do profissional recém-chegado, bem como na eficiência organizacional, produtividade e sucesso futuro.

Por outro lado, a escola pode e deve criar condições favoráveis ao professor no sentido de privilegiar o contacto com a família. Desta forma, a distribuição da carga horária dos docentes deve ser o mais possível compatível com os períodos de folga no final do dia ou da semana.

5. CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho ficou demonstrado que cada vez mais se tem verificado o interesse da comunidade científica no estudo do ajustamento entre os indivíduos e o seu contexto de trabalho, no sentido de atingir uma relação de equilíbrio que os conduz ao bem estar físico, psicológico e social, assim como da instituição onde este exerce funções.

Assim, o trabalho desempenha um papel fundamental na vida do indivíduo, sendo o local onde passa mais horas úteis do seu dia. Neste sentido, o indivíduo ao sentir-se bem na sua profissão e ao estar rodeado de pessoas que lhe dão apoio, sente satisfação e melhora a sua qualidade de vida. Desta forma, pensar na relação entre o indivíduo e o local de trabalho é pensar na sua satisfação e motivação profissionais, nas estratégias que utiliza para lidar com as situações geradoras de stress e conflito, é pensar nos factores protectores das consequências dessas situações.

Com a revisão da literatura efectuada, concluímos que a investigação sobre assédio moral no local de trabalho, embora oriunda de campos disciplinares diversos, tem conhecido um grande desenvolvimento, tendo vindo a ser realizados uma grande diversidade de estudos, quer com objectivos de mensuração do fenómeno, quer de identificação da causas e consequências associadas à sua ocorrência, quer ainda de definição de políticas de prevenção e intervenção.

Particularmente em Portugal, a investigação sobre assédio moral no local tem sido escassa, dado este ser um tema relativamente recente em termos de investigação científica.

O combate efectivo não se deve centrar unicamente na procura de soluções individuais ou de indemnizações para as vítimas, mas deve também passar por propor soluções que contribuam para o nascimento de uma nova organização do trabalho, a fim de prevenir este tipo de situações.

Ainda assim, as organizações e as vítimas não são os únicos intervenientes que se devem envolver na prevenção. Desta forma, psicólogos do trabalho, profissionais da saúde, os departamentos de recursos humanos e médicos do trabalho também precisam de ser informados sobre este problema para poder orientar as vítimas, caso estas escolham este

caminho. Como lembra Dejourns (2001) o trabalho pode produzir o pior e o melhor, esperamos que este trabalho possa contribuir para que as pessoas reflectam se estão a contribuir para o melhor ou o pior dentro das suas organizações.

Após os resultados apresentados ao longo deste estudo, podemos concluir que a amostra inquirida não apresenta níveis significativos de presença de *mobbing* no local de trabalho, apesar de percepcionarem alguns comportamentos deste fenómeno. Trata-se de profissionais que, de uma forma geral, se apresentam satisfeitos no seu local de trabalho no que diz respeito às relações que estabelecem com os seus pares. Ainda assim, apresentam-se de alguma forma vulneráveis a situações de stress e, por outro lado, apesar de a grande maioria dos professores inquiridos não se apresentam deprimidos, uma percentagem considerável (28,8%) apresentam quadros clínicos de depressão leve.

Haverá, no entanto que ter em conta o estado inicial da investigação em Portugal acerca deste tema, que fez considerar como mais aconselhável a utilização desta metodologia, de forma a poder definir, de algumas formas os contornos deste fenómeno.

Desta forma, de acordo com os resultados obtidos na amostra estudada, mais do que falar em combate ao *mobbing* no local de trabalho, torna-se relevante investir ao nível da prevenção uma vez que, tendo em conta a revisão bibliográfica efectuada, são inúmeros e inevitáveis os agentes acusais deste fenómeno no local de trabalho.

Assim sendo, não existindo soluções simples para o fenómeno multifactorial do *mobbing* e tendo em conta o complexo mundo educacional, as estratégias apresentadas podem ajudar a criar um ambiente mais saudável nas escolas. Estas medidas podem pois ser usadas para reduzir a possibilidade de ocorrência de *mobbing*, dependendo da natureza do processo e do contexto específico em que este se poderá desenvolver.

Em conclusão, ao compreendermos melhor o fenómeno do *mobbing*, identificando as suas etapas e dimensões, podemos mais facilmente vislumbrar acções que permitam prevenir, atenuar ou debelar o *mobbing*. Desta forma é possível ajudar os docentes para que estes possam prosseguir a concretização dos seus objectivos de vida pessoal e profissional, com vista ao bem estar docente.

Com o término desta dissertação, afirmo o quanto me agradou a sua realização, que desejo seja prosseguido em estudos mais profundos e alargados para obtenção de novos e mais concludentes resultados sobre a problemática do *mobbing* na profissão docente.

LIMITAÇÕES AO ESTUDO

Terminada a investigação importa reflectir sobre os procedimentos, métodos e a validade dos resultados a que chegamos.

No que diz respeito à dimensão desta amostra, esta não permite uma representatividade da população de professores portugueses o que limita a generalização dos resultados para a população de docentes portugueses, embora também não fosse objectivo deste estudo.

Ainda assim, em termos de sugestões para estudos futuros a realizar nesta área, estas vão no sentido de tentar obter amostras mais representativas que permitam a generalização da informação obtida. Por outro lado, seria também pertinente a realização de estudos adicionais não só na profissão docente mas também noutros sectores, dada a escassez de informação existente em Portugal nesta área de investigação. Dado o actual estado da investigação no nosso país, torna-se fundamental a divulgação deste fenómeno, a qual passará pela crescente investigação nesta área de conhecimento.

Relativamente ao desenho de investigação usado, sendo um estudo exploratório de tipo transversal, os resultados representam uma realidade num dado momento. Ficamos sem saber até que ponto esta realidade não teria tonalidades diferentes, se tivesse sido retractada num outro momento. Os dados foram recolhidos por questionário auto-preenchido. Este facto levanta sempre algumas dúvidas sobre a autenticidade das respostas, o que pode ter implicações na aplicação dos critérios para a categorização dos fenómenos em estudo. A verdade é que esta metodologia induz, também, discrepâncias pela subjectividade de interpretação de alguns itens e questões colocadas.

Concretamente no que diz respeito à definição do fenómeno de *mobbing* apresentada aos professores, por se tratar de um tema pouco conhecido, pode levar a uma de duas situações. Por um lado, o indivíduo pode responder levemente sem racionalizar a afirmação, ou por outro lado, se a questão colocada lhe diz algum respeito, tender a amplificar e transferir para o questionário a sua insatisfação com o clima organizacional da escola, enviesando os resultados. A percepção de se sentir vítima de *mobbing* no trabalho é

uma experiência subjectiva pelo que existe uma grande variabilidade na percepção dessa experiência.

BIBLIOGRAFIA

- ♦ Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2002). *O assédio moral no local de trabalho*. Recuperado em 09 Fevereiro, 2011, de <http://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/23>
- ♦ Alkimin, M. A. (2005). *Assédio Moral na Relação de Emprego*. Curitiba: Editora Juruá.
- ♦ Andersson, J. (2001). *Informe sobre el acoso moral en el lugar de trabajo*. Comisión de empleo y asuntos sociales. Parlamento Europeo.
- ♦ Andrade, M. L. O. (2005). *Assédio moral no ambiente de trabalho e responsabilidade civil*. Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito. São Paulo, Brasil;
- ♦ Apóstolo, J. L. A. (2001). Afectividade e relações de trabalho. *Revista Referência*, 6, pp. 29-38;
- ♦ Apóstolo, J. L. A. & Loureiro, L. M. J. (2002). ERIT- Um instrumento para avaliação das relações interpessoais no trabalho. *Revista Referência*, 9, pp.5-10;
- ♦ Arroyo, J., Martínez, M. & Pérez, J. (2004). *El acoso psicológico en el trabajo: descripción del fenómeno en una muestra de empleados en Puerto Rico*. In: Convención Anual Asociación de Psicología, 50. San Juan, Puerto Rico: Asociación de Psicología, pp.115-120;
- ♦ Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P.P.M., Van der Hulst, R. & Brouwer, J. (2000). *Using equity theory to examine the difference between burnout and depression, Anxiety, Stress and Coping*, 13, pp. 247-268;
- ♦ Barreto, M. (2005). *Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. Tese de Doutorado em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, Brasil;
- ♦ Barros, M. E. (2000) *Articulações saúde-trabalho no campo da educação: os efeitos das transformações contemporâneas do trabalho docente*. Projecto de pesquisa de pós-doutorado. Rio de Janeiro, FIOCRUZ;
- ♦ Bastos, A. (1995). A satisfação profissional de professores estagiários: Adaptação e estudos exploratórios com uma escala de avaliação (ESPP). *Revista Portuguesa de Educação*, 8, 181-189;
- ♦ Bradaschia, C. A. (2007). *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. Dissertação de mestrado não publicada, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, Brasil;

- ♦ Braga da Cruz, M., Dias, A.R., Sanches, J.F. Ruivo, J.B., Pereira, J.C. & Tavares, J.J. (1988). A situação do professor em Portugal. *Análise Social*, XXIV, pp.103-104, 1187-1293;
- ♦ Branch, S., Sheehan, M., Barker, M. & Ramsay, S. (2004). Perceptions of upwards bullying: an interview study. In: Einarsen, S. & Nielsen, M. *The fourth international conference on harassment and workplace bullying*. Proceedings: Bergen, Norway, 28-29;
- ♦ Breen, A & McNamara, P. M. (2004). An investigation into workplace bullying and organization culture In: healthcare within na Irish hospital setting. In: Einarsen, S & Nielsen, M. *The fourth international conference on harassment and workplace bullying*. Proceedings: Bergen, Norway;
- ♦ Capelo, M., Pocinho, M. & Jesus, S. N. (2009). *Stress, estratégias de coping e auto-eficácia em professores. Actas do I Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde*, pp.643-658;
- ♦ Carnero, M., Mart, B. & Sánchez-Mangas, R. (2006). The mobbing and its determinants: The case of Spain. Madrid. Recuperado em 09 Fevereiro, 2011, de http://www.webmeets.com/files/papers/SAE/2006/270/mob_junio.pdf;
- ♦ Carvalho, M. (2006). Assédio moral/mobbing. *Revista TOC*, 77, pp. 40-49;
- ♦ Carvalho, G. D. (2007). *Mobbing nos enfermeiros: estudo preliminar*. ISLA, Bragança. pp. 1-16. Recuperado em 20 Janeiro, 2011, de [http://www.islagaia.pt/ECISLA07/Carvalho%20\(2007\)%20Mobbing%20nos%20Enfermeiros.pdf](http://www.islagaia.pt/ECISLA07/Carvalho%20(2007)%20Mobbing%20nos%20Enfermeiros.pdf);
- ♦ Cordeiro-Alves, F. (1994). A (In)satisfação docente. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 27, pp. 29-60.
- ♦ Coyne, I., Seigne, E., & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (3), pp. 335-349.
- ♦ Cruz, M. B., Dias, A., Sanches, J., Ruivo, J., Pereira, J. & Tavares, J. (1988). A situação do professor em Portugal. *Análise Social*, 24, pp. 1187-1293
- ♦ Darcanchy, M. V. (2005). Assédio Moral no meio ambiente do trabalho, *AAVV, Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, 22 (262), pp. 127-143;
- ♦ Davenport, N., Swartz, R. & Elliott, G. (1999). Mobbing: emotional abuse In: the American workplace. *Civil Society Publishing*;
- ♦ Dejours, C. (2001). *Le travail entre banalisation du mal et emancipation*. Recuperado em 14 Janeiro, 2011, de <http://perso.orange.fr/christian.crouzet/smpmp/images-MT/DEJOURS%20oct%202001.pdf>;
- ♦ Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. *European foundation for the improvement of living and working conditions*, Ireland;

- ♦ Dias, S & Queirós, C. (2010). A influência dos traços de personalidade no burnout dos professores. *Actas do VII Simpósio de Investigação em Psicologia: Universidade do Minho*;
- ♦ Dick, R. & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, Edinburg, 71, pp. 243-259;
- ♦ Djurkovic, N., McCormack, D. & Casimir, G. (2004). The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: a test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International journal of organizational theory and behavior*, 7 (4), pp. 469-497;
- ♦ Djurkovic, N., McCormack, D. & Casimir, G. (2005). The behavioral reaction of victims to different types of workplace bullying. *International journal of organizational theory and behavior*, 8 (4), pp. 439-460;
- ♦ Ege, H. (2002). *New perspective and results from an Italian investigation*. Bolonha: Pitagora Group;
- ♦ Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), pp. 16-27;
- ♦ Einarsen, S. (2005). The nature, causes and consequences of bullying at work: the Norwegian experience. *Pistes*, 7 (3). Recuperado em 14 Janeiro, 2011, de <http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a1en.htm>;
- ♦ Einarsen, S., Bjorn, I. R., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4 (4), pp. 381-401;
- ♦ Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis;
- ♦ Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp.185-201;
- ♦ Esteve, J. M. (1991). Mudanças sociais e função docente. In Nóvoa (ed.), *Profissão Professor*, Porto: Porto Editora, pp. 93-124;
- ♦ Esteve, J. M. (1992). *O mal-estar docente*. Lisboa: Escher;
- ♦ Esteve, J. M. (1999). *O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. São Paulo: EDUSC;
- ♦ Ferreira, S. (2008). *Acolhimento, integração e empenhamento Organizacional: estudo de caso no sector das Telecomunicações*. Tese de Mestrado não publicada, Universidade de Lisboa, Lisboa;
- ♦ Fortin, M. (1999). *O Processo de Investigação: da Concepção à realização*. Loures: Lusociência;

- ♦ Fortin, M. (2003). *O Processo de Investigação: da Concepção à realização* (3ª ed.). Loures: Lusociência;
- ♦ Fox, S. & Stallworth, L. (2006). How effective is an apology In: resolving workplace bullying disputes? *Dispute resolution journal*, 61 (2), pp. 54-63;
- ♦ Fraga, Z. B., Rodrigues, M., Fernandes, V. & Rosas (1983). O stress no professor. *Revista do Sindicato de Professores da Grande Lisboa*;
- ♦ Freitas, M. E. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE-eletrônica*, São Paulo, Brasil;
- ♦ Garcia, A., Hacourt, B. & Bara, V. (2005). Harcelement moral et sexuel. Strategies d'adaptation et consequences sur la santé des travailleurs and travailleuses. *Pistes*, 7 (3);
- ♦ Gasparini, S. M., Barreto, S. M. & Assunção, A. A. (2005). O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Revista Educação e Pesquisa*, 31 (2), pp. 189-199;
- ♦ Giga, S. Hoel, H. & Lewis, D. (2008). *The costs of workplace bullying*. London: Unite the union/Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform;
- ♦ Gil, A. C. (1995). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (4ª ed.) São Paulo: Atlas;
- ♦ Gil-Monte, P. R., Carretero, N., Roldán, M. D. & Caro, M. (2006). Estudio piloto sobre la prevalencia del acoso psicológico (mobbing) en trabajadores de centros de atención a personas con discapacidad. *Aletheia*, Canoas, 23, pp. 7-16;
- ♦ Gonçalves, R. C. (2006). *O Assédio Moral no Ceará: Naturalização dos atos injustos no trabalho*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade de Fortaleza, Brasil;
- ♦ González De Rivera, J. L. & Rodriguez-Abuin, M. (2003). Cuestionario de estratégias de acoso psicológico: EL LIPT-60. *Interpsiquis*;
- ♦ Guedes, M. N. (2003). *Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais do trabalhador*. III concurso de monografias da Amatra II. Recuperado em 09 Fevereiro, 2011, de http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php;
- ♦ Guedes, M. N. (2005). *Terror Psicológico no Trabalho*. 2ª ed. Ltr: São Paulo;
- ♦ Guimarães, L. A. M. (2006). *Actualizações em qualidade de vida no trabalho*. Dissertação de Mestrado em Psicologia: Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande;
- ♦ Guimarães, L. A. & Rimoli, A. O. (2006). “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 22 (2), pp. 183-192;

- ♦ Gursel, M., Sunbul, A. M., & Sari, H. (2002). An analysis of burnout and job satisfaction between turkish headteachers and teachers. *European Journal of Psychology of Education*, 17, pp. 35-45;
- ♦ Heloani, R. (2003). Violência invisível. *RAE executivo*. 2 (3), pp. 57-61;
- ♦ Heloani, J. R. M. (2004). Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, 3 (1);
- ♦ Heloani, J. R. M. (2005). Assédio moral- a dignidade violada. *Aletheia*, 22, pp. 101-108;
- ♦ Hirigoyen, M. F. (2001). *Le malaise dans le travail, harcèlement moral : démêler le vrai du faux*. Paris: Syros;
- ♦ Hirigoyen, M.F. (2002). *O assédio no trabalho - como distinguir a verdade*. Cascais, Pergaminho;
- ♦ Hirigoyen, M. (2002a). *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil;
- ♦ Hirigoyen, M. (2002b). *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil;
- ♦ Hoel, H. & Cooper, C. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at work* Manchester School of Management. Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST);
- ♦ Hoel, H. & Giga, S. I. (2006). *Destructive interpersonal conflict in the workplace: the affectiveness of management interventions*. Manchester Business School;
- ♦ Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. (n.d.). *The cost of violence/estresse at work and the benefits of a violence/estresse-free working environment*. Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO) Geneva. Recuperado em 09 Fevereiro, 2011, de <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/whpwb/econo/costs.pdf>;
- ♦ Hogh, A. & Dofradottir, A. (2001). Coping with bullying in the workplace. *European journal of work and organizational psychology*, 10 (4), pp. 485-495;
- ♦ Hogh, A. & Viitasara, E. (2005). A systematic review of longitudinal studies of non-fatal workplace violence. *European journal of work and organizational psychology*, 14 (3), pp. 291-313;
- ♦ ILO/ICN/WHO/PSI (2000). *Framework Guidelines on Workplace Violence in the Health Sector, Geneva*;
- ♦ Instituto Nacional de Estatística (2004) *Anuário Estatístico de Portugal 2003*;
- ♦ Jesus, S. N. (2000). *Motivação e formação de Professores*. Editora Quarteto, Coimbra;
- ♦ Jesus, S. N. (2005). *Bem-estar docente. Perspectivas para superar o mal-estar dos professores*. In A. L.;

- ♦ Jesus, S.N., Abreu, M.V., Santos, E.J.R. & Pereira, A.M.S. (1992). Estudo dos factores de mal-estar na profissão docente. *Psychologica*, 8, pp. 51-60;
- ♦ Keashley, L. & Neuman, J.H. (2005). Bullying in the workplace: Its impact and management. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 8, pp. 335-373;
- ♦ Leclerc, C. (2005). Intervir contre le harcèlement au travail: soigner et sévir ne suffisent pas. *Pistes*, 7 (3), Recuperado em 09 Fevereiro, 2011, de <http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a4.htm>;
- ♦ Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5 (2), pp. 119-126;
- ♦ Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp.165-184;
- ♦ Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of posttraumatic estresse disorder. *European journal of work and organizational psychology*, 15 (2), pp. 251-275;
- ♦ Liefoghe A. D. & Davey, K. M. (2001). Accounts of workplace bullying: The role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), pp. 375-392;
- ♦ Lipp, M. N. (2000). *O estress do professor*. Campinas, Papirus;
- ♦ Luna, M. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Relatório preparado para a Secretaria de Salud Laboral de CC.OO, Madrid: Ediciones GPS Madrid;
- ♦ Marques-Pinto, (2000). *Burnout profissional em professores portugueses: representações sociais, incidência e preditores*. Texto policopiado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa;
- ♦ Martins, J. M. M. T. (2008). *Burnout na profissão docente*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Saúde. F.P.C.E.U.P., Porto;
- ♦ Martins, M. G. T. (2007). Sintomas de stress em professores brasileiros. *Revista Lusófona de Educação*, 26, pp.109-128;
- ♦ Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, pp. 99-113;
- ♦ Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2001). Configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 10 (4), pp. 467–484;
- ♦ Melo, B. T., Gomes, A. R. & Cruz, J. F. A. (1997). Stress Organizacional em profissionais da saúde e do ensino. *Psicologia, Teoria, Investigação e Prática*, 2 (1), pp. 53-71;
- ♦ Menchón, E. (2000). El riesgo psicossocial. Qué es y cómo se previene. *Prevención*, 151, pp. 7-16;

- ♦ Mendez, F. A. (2004). *Mobbing/Acoso laboral: crônicas del crimen perfecto*. IntraMed, recuperado em 09 Fevereiro, 2011, de <http://el-refugio.net/acoso/mobbing.pdf>;
- ♦ Mercier, E. (2000). Trois salaries sur dix son victimes de harcelement moral au travail. *Ipsos*, recuperado em 09 Fevereiro, 2011, de <http://www.ipsos.fr/CanalIpsos/articles/546.asp>;
- ♦ Miguel, J. D. (2010). Histórias de terror no trabalho. *Revista Visão*, 923, pp. 118-132;
- ♦ Mikkelsen, E. G. & Einärsen, S. (2001). Bullying in Danish Work-Life: prevalence and health correlation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), pp. 393-413;
- ♦ Mikkelsen, E.; Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian journal of psychology*, 43, pp. 397-405;
- ♦ Ministério da Educação (2011). *Estatísticas de Educação 09/10*. Lisboa: Gabinete de Estatísticas e Planeamento da Educação (GEPE);
- ♦ Ministério da Saúde (2006). *Depressão*. Portal da Saúde. Recuperado em 07 Maio, 2011, de <http://www.min-saude.pt/portal/conteudos/enciclopedia+da+saude/saude+mental/depressao.htm>;
- ♦ Nóvoa, A. (1999). O passado e o presente dos professores. In A. Nóvoa (Org), *Profissão Professor*. Porto: Porto Editora, pp.3-34;
- ♦ O. I. T. (1984). *A condição dos professores: recomendação internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores*. Genebra: OIT/Unesco;
- ♦ Pacheco, M. G. R. (2007). *O assédio moral no trabalho- o elo mais fraco*. Coimbra: Edições Almedina;
- ♦ Pais-Ribeiro, J. L. (2005). *Introdução à Psicologia da Saúde*. Coimbra: Quarteto;
- ♦ Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). Fourth European Working Conditions survey . *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, recuperado em 12 Fevereiro, 2011, de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>;
- ♦ Paschoal, T. & Tamayo, A. (2004). Validação da Escala de Estresse no Trabalho. *Estudos de Psicologia*, Natal, 9 (1), pp. 45-52;
- ♦ Paul, R. J. & Townsend, J. B. (1998). Violence in the workplace – a review with recommendations. *Employee responsibilities and rights journal*, 11 (1);
- ♦ Pereira, B. S., Lalanda, C. G., Antunes, J. D., Moura, M. C. & Chendo, M. I. (2008). Depressão em Professores. *Saúde Mental*, 10 (4), pp. 10-17;
- ♦ Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora;

- ♦ Picado, L. (2005). *Ansiedade na profissão docente*. Mangualde: Edições Pedagogo;
- ♦ Picado, L. (2009). *Ser professor: do mal-estar para o bem-estar docente*. Recuperado em 12 Fevereiro, 2011, de <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0474.pdf>;
- ♦ Pinto, A. M. (2000). *Burnout profissional em professores portugueses: representações sociais, incidência e preditores*. Tese de Doutoramento. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa;
- ♦ Piñuel & Zabala, I. (2001). *Mobbing, como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal, Terrae, Santander;
- ♦ Piñuel & Zabala, I. (2003). *Mobbing, como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. São Paulo: Edições Loyola;
- ♦ Piñuel & Zabala, I. (2004). *Informe Cisneros V. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*. Universidad de Alcalá de Henares;
- ♦ Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7 (3), pp. 199-208;
- ♦ Reis, E. J. F. B., Carvalho, F. M., Araújo, T. M., Porto, L. A. & Neto, A. M. S. (2005). Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista. *Cadernos de Saúde Pública*, 21 (5), pp. 1480-1490;
- ♦ Reis, E. J. F. B., Araújo, T. M., Carvalho, F. M., Barbalho, L & Silva, M. O. (2006). Docência e exaustão emocional. *Educação Social*, Campinas. 27 (94), pp. 229-253;
- ♦ Rita, J. S., Patrão, I. & Sampaio, D. (2010). *Burnout, stress profissional e ajustamento emocional em professores portugueses do ensino básico e secundário*. VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Universidade do Minho, Braga. pp.1151-1161;
- ♦ Salanova, M., Llorens, S. & García-Renedo, M. (2003). Por qué se están “quemando” los profesores? *Prevención, Trabajo y Salud*, 28, pp. 16-20;
- ♦ Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying. *European journal of work and organizational psychology*, 10 (4), pp. 425-441;
- ♦ Salin, D. (2003). Workplace bullying among business professionals: prevalence, organizational antecedents and gender differences. *Working Papers*, 533, Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration;
- ♦ Salin, D. (2004). Organizational measures against bullying: the view of business professionals. In: Einarsen, S. & Nielsen, M. *The fourth international conference on harassment and workplace bullying*. Proceedings: Bergen, Norway;
- ♦ Seco, G. B. (2000). *A satisfação na actividade docente*. Coimbra: Universidade de Coimbra;

- ♦ Seiler, V. D. (2000). *Evaluation du harcèlement moral : Enquête dans une population de 1210 salariés et exploitation dans le but de construire un outil de dépistage*, Tese de doutoramento, faculdade de Medicina de Estrasburgo, Estrasburgo;
- ♦ Silva, A. L. & Pinto A. M. (Eds.), (2005). *Stress e bem-estar*. Lisboa: Climepsi Editores, pp. 167-184;
- ♦ Silvany-Neto, A. M., Araújo, T. M., Dutra, F. R. D., Azi, G. R., Alves, R. L., Kavalkievicz, C. & Reis, E. J. F. B. (2000). Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Salvador, Bahia. *Revista Baiana de Saúde Pública*, Salvador, 24 (1/2), pp.42-56;
- ♦ Siqueira, M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutoramento, Universidade de Brasília, Brasil;
- ♦ Skogstad, A., Einärsen, S., Torbjørn, T., Aasland, M.S. & Hetland (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior, *Journal of occupational health psychology*, 12 (1), pp. 80-92;
- ♦ Soares, A. (2002). *Bullying: When Work Becomes Indecent*. Universite of Quebec. Recuperado em 12 Fevereiro, 2011, de <http://www.er.uqam.ca/nobel/r13566/document/bullying%20report%20soares.pdf>;
- ♦ Soares, A. S. (2008). *Mobbing: relações com a síndrome de burnout e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande, MS*. Tese de Mestrado não publicada, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, Brasil;
- ♦ Sutherland, V. J. & Cooper, C. L. (2000). *Strategic Stress Management – An organizational Approach* – Macmillan Business. London;
- ♦ Trigo-Santos, F. (1996). *Atitudes e crenças dos professores do ensino secundário: satisfação, descontentamento e desgaste profissional*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional;
- ♦ UNISON (1997). *Experience of bullying at work*. London: UNISON;
- ♦ Vaez, M., Ekberg, K. & Laflamme, L. (2004). Abusive events at work among young working adults. *Relations industrielles/ industrial relations*, 59 (3), pp. 569-585;
- ♦ Vartia, M. (1996) The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp.203-214;
- ♦ Vaz-Serra, A. (1994). IACLIDE — Inventário de avaliação clínica da depressão. *Psiquiatria Clínica*. (Cf. dossier de acesso restrito);
- ♦ Vaz-Serra, A. (2000a). A vulnerabilidade ao stress. *Psiquiatria Clínica*, 21, pp.261-278;
- ♦ Vaz-Serra, A. (2000b). Construção de uma escala para avaliar a vulnerabilidade ao stress: a 23QVS. *Psiquiatria Clínica*, 21, pp.279-308;

- ♦ Vaz-Serra, A. (2005). Comportamentos de mobbing no local de trabalho. *Psiquiatria Clínica*, 26. pp. 171-188;
- ♦ Vaz-Serra, A. (2007). *O stress na vida de todos os dias*. 3ª ed. Coimbra: Minerva Coimbra;
- ♦ Vaz-Serra, A., Ramalheira, C., Moura-Ramos, M. & Homem, T. C. (2005). A “escala portuguesa de mobbing”. *Psiquiatria Clínica*, 26, pp.189-211;
- ♦ Verdasca, A. T. M. (2010). *Assédio moral no trabalho- uma aplicação ao sector bancário português*. Tese de doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa;
- ♦ Viitasara, E. (2005). Violence in caring: Risk factors, outcomes and support. PhD dissertation, Karolinska Institutet, Department of Public Health Sciences, Division of Social Medicine, National Institute for Working Life, Department for Work and Health, Stockholm, Sweden. In: Høgh, A.; Viitasara, E. A systematic review of longitudinal studies of non-fatal workplace violence. *European journal of work and organizational psychology*, 14 (3), pp. 291-313;
- ♦ WHO (2004). *Work Organization & Stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization: Geneva;
- ♦ WHO (2011). *Depression*. Recuperado em 12 Fevereiro, 2011, de http://www.who.int/mental_health/management/depression/definition/en/index.html;
- ♦ Zapf, D (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), pp 70-85;
- ♦ Zapf, D. & Gross, C (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), pp. 497-522;
- ♦ Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 215 – 237.

ANEXOS

Anexo I

Questionário utilizado no estudo

QUESTIONÁRIO

Eu, Teresa Helena Henriques de Almeida, sou enfermeira a exercer funções no Serviço de Cirurgia de Cabeça e Pescoço no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E.P.E.. O presente questionário insere-se no âmbito de uma pesquisa sobre *Mobbing* nos Professores a realizar com vista à elaboração de uma tese de mestrado na área da Saúde Pública da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra.

Neste sentido, solicito a sua colaboração para o preenchimento do questionário.

O questionário é anónimo e confidencial, os dados resultantes são tratados, analisados e divulgados de acordo com as regras de investigação científica.

Teresa Helena Almeida

Para qualquer esclarecimento:

Email: teresajoker@gmail.com

Telm : 964 612 956

1. Caracterização Socio-Demográfica

1. Género

1. Masculino
2. Feminino

2. Idade

Anos

3. Estado Civil

1. Solteiro
2. Casado/União de Facto
3. Divorciado/Separado
4. Viúvo

4. Habilitações Académicas

1. Licenciatura
2. Mestrado
3. Doutoramento
4. Outro

Qual:

5. Vínculo à Instituição

1. Professor(a) do quadro
de nomeação definitiva
2. Professor(a) do quadro
de zona pedagógica
3. Professor(a) contratado(a)
4. Outro

Qual:

6. Há quanto tempo é Professor(a)?

Anos Meses

7. Há quanto tempo se encontra nesta Escola?

Anos Meses

8. Distância entre o local de trabalho e a sua residência habitual

1. < 30Km
2. De 30 a 60 Km
3. > 60 Km

9. No seu caso, a profissão implica o afastamento da família?

1. Sim
2. Não

10. Se sim, com que regularidade está com a sua família?

2. De 1 a 2 vezes por semana
3. 2 vezes por mês
4. Pelo menos 1 vez por mês

2. Escala Portuguesa do *Mobbing* (Vaz-Serra et al, 2005)

Cada uma das frases que a seguir é apresentada serve para avaliar aspectos relacionados com o seu ambiente de trabalho. Representam situações concretas que podem ocorrer a qualquer pessoa. Não há respostas certas ou erradas. Há apenas a sua resposta. Responda de forma *rápida, honesta e espontânea*. Assinale com uma cruz (x) no quadrado respectivo aquela que se aproxima mais daquilo que realmente lhe acontece.

Para cada item, assinale a resposta que melhor se aplica ao seu caso.

- 0 – Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses
- 1 – Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- 2 – Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- 3 – Acontece-me pelo menos 1 dia por semana
- 4 – Acontece-me todos os dias

	0	1	2	3	4
1 Colocam-se a trabalhar num local em que fico isolado dos outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Nos contactos de trabalho ignoram-se por completo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 O meu chefe só fala comigo aos berros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Andam sempre a dizer que o que faço nunca está perfeito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Põem-me sozinho num canto, onde não me dão nada para fazer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Andam sempre a mudar as tarefas que tenho para fazer, sem ter um trabalho fixo que oriente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 No meu trabalho nunca me deixam ter qualquer iniciativa pessoal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 O meu chefe diz mal de mim em frente das outras pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Põem-me a desempenhar tarefas para as quais não estou preparado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Têm-me feito promessas de trabalho que nunca cumprem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Andam sempre a pressionar-me para que acabe tudo mais depressa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Ninguém me avisa quando há mudanças nas tarefas a realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Dão-me a entender que sou um incompetente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 No meu emprego impedem os meus colegas de falar comigo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Sinto que me querem pôr fora do emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Andam a dizer que <i>sou desarranjado da cabeça</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 O meu chefe ameaça que <i>me há-de fazer a vida negra</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18	Dão-me coisas para fazer que só servem para me diminuir aos olhos dos outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Acusam-me de faltas de que ninguém faz queixa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Tenho provas de que ninguém tem confiança em mim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Não me atribuem funções ou tarefas que me têm prometido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Dizem-me que, se me sinto mal no meu emprego, me vá embora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Os meus chefes e colegas não têm consideração por mim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Andam sempre a vigiar-me como se fosse um inimigo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Tratam-me mal porque há outros que querem o meu lugar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Por vezes elogiam os outros só para provar que não me apreciam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Dão-me a entender que a minha vida privada não importa para nada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Inventário de Avaliação Clínica da Depressão (A. Vaz-Serra, 1994)

Cada um dos sintomas que a seguir é apresentado não se refere à sua maneira de ser habitual mas sim ao estado em que se sente pelo menos desde há duas semanas para cá. Não há respostas certas ou erradas. Há apenas a sua resposta. Responda de forma *rápida, honesta e espontânea*. Se lhe parecer que duas respostas diferentes já foram experimentadas por si, assinale com uma cruz (x) no quadrado respectivo aquela que se aproxima mais do seu estado actual.

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| 1 | O interesse pelo meu trabalho é o mesmo de sempre | <input type="checkbox"/> |
| | Ultimamente ando a sentir um interesse menor pelo meu trabalho | <input type="checkbox"/> |
| | Presentemente sinto, com bastante frequência, desinteresse pelo que tenho de fazer | <input type="checkbox"/> |
| | Actualmente ando a sentir, muitíssimas vezes, um grande desinteresse pelo meu trabalho | <input type="checkbox"/> |
| | Perdi por completo todo o interesse que tinha pelo meu trabalho | <input type="checkbox"/> |
| 2 | No meu dia-a-dia não preciso de recorrer à ajuda das outras pessoas mais do que o costume | <input type="checkbox"/> |
| | Presentemente recorro mais ao auxílio dos outros do que costumava fazer | <input type="checkbox"/> |
| | No momento actual recorro bastante mais ao auxílio dos outros do que costumava fazer | <input type="checkbox"/> |
| | Agora recorro muitíssimo mais ao auxílio dos outros do que costumava fazer | <input type="checkbox"/> |
| | Actualmente sinto-me completamente incapaz de fazer seja o que for sem ajuda dos outros | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Ando-me a sentir tão sossegado como antigamente | <input type="checkbox"/> |
| | Ando-me a sentir interiormente mais desassossegado do que o habitual | <input type="checkbox"/> |
| | Sinto-me interiormente bastante mais desassossegado do que o costume | <input type="checkbox"/> |
| | Sinto-me interiormente muitíssimo mais desassossegado do que o habitual | <input type="checkbox"/> |
| | Sinto-me interiormente num estado permanente de agitação | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Presentemente, no contacto com os outros (familiares, amigos ou conhecidos) sou capaz de falar sobre os temas habituais das conversas comuns | <input type="checkbox"/> |
| | No momento actual tenho tenência, no contacto com os outros, a falar mais do que o habitual daquilo que sinto ou me preocupa, embora consiga conversar também sobre outros assuntos | <input type="checkbox"/> |
| | Reconheço que agora passo bastante tempo a falar aos outros daquilo que me anda a preocupar e estou a sentir, embora possa também abordar outros assuntos | <input type="checkbox"/> |
| | No momento presente, no contacto com os outros, falo muitíssimo mais do que o costume daquilo que me preocupa e ando a sentir, evitando abordar assuntos diferentes | <input type="checkbox"/> |
| | Actualmente, no contacto com os outros, só sei falar daquilo que preocupa e tenho sentido, mostrando-me incapaz de conversar de quaisquer outros assuntos | <input type="checkbox"/> |
| 5 | A minha consciência não me acusa de nada em particular que tenha feito | <input type="checkbox"/> |
| | Ando-me a sentir um fardo para a minha família, amigos e colegas | <input type="checkbox"/> |
| | Sinto actualmente que há faltas no meu passado que não devia ter cometido | <input type="checkbox"/> |
| | Penso, muitas vezes, que cometi certas faltas graves no meu passado | <input type="checkbox"/> |
| | Passo o tempo a pensar que o estado em que me sinto é consequência de faltas graves que cometi na minha vida | <input type="checkbox"/> |

- 6 A minha capacidade de fixação é a mesma que sempre tive
Às vezes custa-me fixar aquilo que preciso
Sinto, bastantes vezes, que ando a fixar pior aquilo que preciso
Sinto, muitíssimas vezes, que me esquecem facilmente as coisas
Sinto-me incapaz de fixar seja o que for
- 7 Não me sinto mais infeliz do que o costume
Tenho períodos em que me sinto mais infeliz do que habitualmente
Ando-me a sentir bastante mais infeliz do que o costume, embora tenha ocasiões em que me sinta tão feliz como dantes
Só em raros momentos é que me consigo sentir feliz
Actualmente não tenho um único momento em que me sinta feliz
- 8 No momento presente não tenho qualquer dificuldade em começar a dormir
Quando me deito passo cerca de meia hora sem conseguir adormecer
Actualmente, quando me deito, demoro cerca de 1-2 horas antes de conseguir adormecer
Quando me deito nalgumas noites não consigo dormir nada
Se não tomar nada para adormecer as minhas noites são de insónia completa
- 9 O valor que dou às coisas que faço e a mim próprio não é maior nem é menor do que o costume
Actualmente penso por vezes que, como indivíduo, tenho pouco mérito naquilo que faço
Ultimamente apanho-me a pensar, bastantes vezes, que não valho nada
Penso, com muita frequência, que não tenho qualquer valor como pessoa
No momento actual sinto constantemente que não valho nada como pessoa
- 10 A minha confiança em relação ao futuro é a mesma de sempre
Ao contrário de antigamente sinto-me por vezes inseguro em relação ao futuro
No momento actual sinto, bastantes vezes, falta de confiança no futuro
Sinto agora, muitíssimas vezes, falta de confiança no futuro
Presentemente perdi por completo a esperança que tinha no futuro
- 11 Depois de conseguir adormecer não tenho tendência a acordar durante a noite
Actualmente acordo 1 hora antes do habitual e depois não consigo voltar a dormir
Presentemente ando a acordar ao fim de 4-5 horas de sono e depois não consigo voltar a dormir
Após ter adormecido, acordo ao fim de 1 ou 2 horas e não sou capaz de voltar a dormir
Se não tomar nada para dormir, a minha noite é de completa insónia
- 12 Considerando a minha vida passada não sinto que tenha sido um fracassado
No momento presente, observando o meu passado, acho que tive alguns fracassos
Penso que no meu passado existiu um número bastante grande de fracassos
Actualmente considero que tive, no meu passado, um número muitíssimo grande de fracassos
Quando observo a minha vida passada considero-a como um acumular constante de fracassos

- 13 Quando acordo de manhã sinto-me renovado para enfrentar o meu dia
Apesar de ir fazendo o que necessito de fazer, quando acordo de manhã tenho a sensação de estar sem energia para o que preciso de efectuar
Logo que acordo de manhã e posteriormente ao longo do dia sinto-me bastante fatigado e é com dificuldade que vou realizando o que preciso de fazer
Desde que acordo de manhã e depois durante o dia sinto-me tão fatigado que já não consigo fazer tudo o que tenho a fazer
Quando acordo de manhã o meu cansaço é tão grande que me sinto incapaz de fazer seja o que for
- 14 O meu convívio com as outras pessoas é o mesmo de sempre
O meu estado de espírito actual leva-me, por vezes, e mais do que o costume, a evitar conviver com as outras pessoas
No momento presente fujo bastante do convívio com as outras pessoas
Devido à maneira como me ando a sentir raramente me sinto capaz de conviver com as outras pessoas
Presentemente não me sinto capaz de conviver seja com quem for
- 15 No momento presente não noto quaisquer dificuldades na minha capacidade de concentração
Sinto por vezes dificuldade em me concentrar no que estou a fazer
Sinto com frequência dificuldade em me concentrar naquilo que executo
Sinto muitíssimas vezes dificuldade em me concentrar naquilo que faço
Sinto-me actualmente incapaz de me concentrar seja no que for
- 16 Não penso que os meus problemas sejam mais graves do que o habitual
Ando com medo de não ser capaz de resolver alguns dos problemas que tenho
Penso com frequência que não é fácil encontrar solução para alguns dos meus problemas
Passo o tempo preocupado com os meus problemas, pois sinto que são de solução muitíssimo difícil
Considero que os meus problemas não têm qualquer solução possível
- 17 Quando é necessário sou capaz de tomar decisões tão bem como dantes
Agora sinto-me mais hesitante do que o costume para tomar qualquer decisão
No momento actual demoro bastante mais tempo do que dantes para tomar qualquer decisão
Presentemente custa-me tanto tomar decisões que passo o tempo a adiá-las
Actualmente sinto-me incapaz de tomar qualquer decisão sem a ajuda de outras pessoas
- 18 A situação que sinto com a vida é a mesma de sempre
Actualmente sinto-me mais aborrecido do que o costume com a vida que tenho
Sinto, com frequência, que a minha vida não me dá o prazer de antigamente
Sinto, com muitíssima frequência, que a minha vida não me traz qualquer satisfação
Perdi por completo a alegria de viver
- 19 No momento presente acho que a vida vale a pena ser vivida e não sinto qualquer desejo de fazer mal a mim mesmo
Actualmente sinto que a vida não vale a pena ser vivida
No momento presente não me importaria de morrer
Tenho com muita frequência desejos que a morte venha
Ultimamente tenho feito planos para pôr termo à vida

- 20 Ao executar as minhas tarefas diárias usuais não sinto maior fadiga do que o costume
- No cumprimento das minhas tarefas ando a sentir-me mais fatigado do que o habitual sem razão para isso
- Naquilo que tenho de fazer ao longo do dia, embora sem motivos para isso, sinto-me bastante mais fatigado do que o costume
- Sinto-me, sem motivo justificativo, muitíssimo fatigado naquilo que tenho que fazer, deixando de executar algumas das minhas tarefas habituais
- Sinto-me exausto, ao menor esforço, deixando de cumprir a maior parte das tarefas que antigamente fazia
- 21 Quando me comparo com os outros sei que sou capaz de me sair tão bem como eles a fazer o que é preciso
- Actualmente, ao comparar-me com os outros, acho por vezes que não me desempenho tão bem como eles nas tarefas que precisam de ser feitas
- Presentemente considero que as outras pessoas fazem as coisas bastante melhor do que eu
- Acho que me saio muitíssimo pior do que os outros a fazer o que é necessário ser feito
- Considero que os outros são sempre capazes de fazer melhor do que eu as coisas que precisam de ser feitas
- 22 Quando executo qualquer tarefa faço-a com a rapidez do costume
- No momento presente sinto-me mais lento a fazer o que tenho para fazer
- Actualmente demoro bastante mais tempo do que o habitual a fazer o que tenho para fazer
- Sinto-me muitíssimo mais lento a fazer tudo quanto tenho para fazer
- Presentemente demoro uma enormidade de tempo a fazer seja o que for
- 23 A capacidade de me manter activo é a mesma do costume
- Não me sinto capaz de me manter tão activo como o habitual
- Actualmente dá-me para passar largos momentos sem fazer absolutamente nada
- No momento actual raramente faço o que preciso de fazer
- Só me dá vontade de estar todo o tempo deitado na cama, sem fazer nada

4. 23 QVS (A. Vaz-Serra, 2000)

Cada uma das questões que a seguir é apresentada serve para avaliar a sua maneira de ser habitual. Não há respostas certas ou erradas. Há apenas a sua resposta. Responda de forma rápida, honesta e espontânea. Assinale com uma cruz (x) no quadrado respectivo aquela que se aproxima mais do modo como se comporta ou daquilo que realmente lhe acontece.

	Concordo em absoluto	Concordo bastante	Nem concordo nem discordo	Discordo bastante	Discordo em absoluto
1 Sou uma pessoa determinada na resolução dos meus problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Tenho dificuldade em me relacionar com pessoas desconhecidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Quando tenho problemas que me incomodam posso contar com um ou mais amigos que me servem de confidentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Costumo dispor de dinheiro suficiente para satisfazer as minhas necessidades pessoais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Preocupo-me facilmente com os contratempos do dia-a-dia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Quando tenho um problema para resolver usualmente consigo alguém que me possa ajudar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Dou e recebo afecto com regularidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 É raro deixar-me abater pelos acontecimentos desagradáveis que me ocorrem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Perante as dificuldades do dia-a-dia sou mais para me queixar do que para me esforçar para as resolver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Sou um indivíduo que se enerva com facilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Na maior parte dos casos as soluções para os problemas importantes da minha vida não dependem de mim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Quando me criticam tenho tendência a sentir-me culpabilizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Concordo em absoluto	Concordo bastante	Nem concordo nem discordo	Discordo bastante	Discordo em absoluto
13 As pessoas só me dão atenção quando precisam que faça alguma coisa em seu proveito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Dedico mais tempo às solicitações das outras pessoas do que às minhas próprias necessidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Prefiro calar-me do que contrariar alguém no que está a dizer, mesmo que não tenha razão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Fico nervoso e aborrecido quando não me saio tão bem quanto esperava a realizar as minhas tarefas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Há em mim aspectos desagradáveis que levam ao afastamento das outras pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 Nas alturas oportunas custa-me exprimir abertamente aquilo que sinto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Fico nervoso e aborrecido se não obtenho de forma imediata aquilo que quero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 Sou um tipo de pessoa que, devido ao sentido de humor, é capaz de se rir dos acontecimentos desagradáveis que lhe ocorrem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 O dinheiro de que posso dispor mal me dá para as despesas essenciais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 Perante os problemas da minha vida sou mais para fugir do que para lutar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23 Sinto-me mal quando não sou perfeito naquilo que faço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Escala de Relações Interpessoais no Trabalho – ERIT (Apóstolo, 2000)

Por favor leia com atenção cada uma das afirmações que se seguem e assinale o número correspondente ao grau em que cada uma descreve a forma como se sente relativamente às relações que estabelece com os seus colegas de trabalho. Responda de acordo com o que pensa sentir em cada tipo de situação, com base na seguinte escala:

- ① Completamente em desacordo
- ② Moderadamente em desacordo
- ③ Ligeiramente em desacordo
- ④ Ligeiramente de acordo
- ⑤ Moderadamente de acordo
- ⑥ Completamente de acordo

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. É fácil manter relações estreitas com os meus colegas de trabalho | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 2. Os conflitos com os meus colegas de trabalho fazem-me sentir mal comigo mesmo | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 3. Estabeleço com facilidade relações com os meus colegas de trabalho | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 4. Os meus colegas de trabalho estão dispostos a ouvir-me quando tenho necessidade de desabafar | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 5. Eu e os meus colegas de trabalho compreendemos bem os problemas uns dos outros | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 6. Preocupo-me com as possibilidades de os meus colegas de trabalho não gostarem de mim | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 7. Os meus colegas de trabalho demonstram ter confiança no meu desempenho profissional | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 8. Sinto que posso contar com os meus colegas de trabalho quando preciso deles | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 9. O meu desempenho profissional é influenciado pelas opiniões dos meus colegas de trabalho | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 10. Sinto-me mais confiante e seguro quando trabalho em equipa | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 11. Sou muito sensível às críticas que os meus colegas de trabalho me fazem | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 12. Sinto-me contente com o relacionamento que mantenho com os meus colegas de trabalho | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 13. Sinto que sou querido pela maioria dos meus colegas de trabalho | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 14. É difícil para mim quando me sinto rejeitado pelo meu grupo de trabalho | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 15. Sou facilmente influenciado pelas opiniões dos outros | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 16. É muito difícil para mim confiar nos meus colegas de trabalho | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 17. O relacionamento com os meu colegas de trabalho reflecte a forma como me relaciono comigo mesmo | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

Por favor, confirme que não deixou nenhuma questão por responder.
Os dados globais do estudo, se assim o pretender, serão facilitados no final do mesmo.

Muito obrigada pela sua colaboração.

Teresa Almeida

Anexo II

Pedidos de Autorização para utilização das Escalas e respectivas respostas

Teresa Helena Henriques de Almeida
Rua Principal, Moradia 4 – Aveleira
3360-101 Penacova
Email: teresajoker@gmail.com
Telem. 964612956

**Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor
Adriano Vaz-Serra**

Assunto: Pedido de autorização para utilização de escalas

Eu, Teresa Helena Henriques de Almeida, Enfermeira no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E., estando a frequentar o 2º ano de Mestrado em Saúde Pública a decorrer na Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, encontro-me a desenvolver um estudo conducente à realização da dissertação sob orientação do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor José Carlos Santos, docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra e do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor João Relvas, docente da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra.

O estudo visa caracterizar o fenómeno de **Mobbing** nos Professores do Ensino Secundário sendo a minha população docentes a exercer funções nas Escolas Secundárias do concelho de Coimbra.

Desta forma, venho por este meio solicitar a V. Ex.^a autorização para utilização das seguintes escalas:

- **Escala Portuguesa de Mobbing;**
- **Escala de Avaliação da Vulnerabilidade ao Stress (23 QVS)**
- **Inventário de Avaliação da Depressão - IACLIDE**

Com os mais respeitosos cumprimentos,

Coimbra, 13 de Dezembro de 2010

A requerente

Teresa Helena Henriques de Almeida



teresa almeida <teresajoker@gmail.com>

Pedido de Autorização para utilização de escalas

Adriano Vaz-Serra <adriano.vazserra@gmail.com>

14 de dezembro de 2010 23:05

Para: teresa almeida <teresajoker@gmail.com>

Senhora Enfermeira Teresa Almeida,
Tenho todo o gosto em que utilize as escalas de Mobbing, a 23QVS e o IACLIDE. Fica desde já autorizada a fazê-lo.
Logo que possa mando-lhe pelo correio todo o material de que necessita.
Desejando o melhor êxito para o seu trabalho, com as melhores saudações,
Adriano Vaz Serra

Teresa Helena Henriques de Almeida
Rua Principal, Moradia 4 – Aveleira
3360-101 Penacova
Email: teresajoker@gmail.com
Telem. 964612956

**Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor
João Luís Alves Apóstolo**

Assunto: Pedido de autorização para utilização da Escala para Avaliação das Relações Interpessoais no Trabalho - ERIT

Eu, Teresa Helena Henriques de Almeida, Enfermeira no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E., estando a frequentar o 2º ano de Mestrado em Saúde Pública a decorrer na Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, encontro-me a desenvolver um estudo conducente à realização da dissertação sob orientação do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor José Carlos Santos, docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra e do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor João Relvas, docente da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra.

O estudo visa caracterizar o fenómeno de **Mobbing** nos Professores do ensino secundário sendo a minha população docentes a exercer funções nas Escolas Secundárias do concelho de Coimbra.

Desta forma, venho por este meio solicitar a V. Ex.^a autorização para utilização da **Escala de Avaliação das Relações Interpessoais no Trabalho – ERIT**.

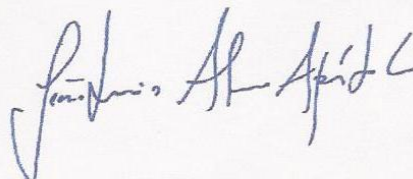
Com os mais respeitosos cumprimentos,

Coimbra, 13 de Dezembro de 2010

A requerente

Teresa Helena Henriques de Almeida

Declaro que Teresa Helena Henriques de Almeida
Está autorizada a utilizar a ERIT



Anexo III

Pedidos de Autorização para aplicação dos Questionários e respectivas respostas

Teresa Helena Henriques de Almeida
Rua Principal, Moradia 4 – Aveleira
3360-101 Penacova
Email: teresajoker@gmail.com
Telem. 964 612 956



Ex.^{mo} Sr. Director da
Escola Secundária Avelar Brotero
Dr. José Armando Saraiva

Assunto: Pedido de autorização para a aplicação de questionários.

Eu, Teresa Helena Henriques de Almeida, Enfermeira no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E., estando a frequentar o 2º ano de Mestrado em Saúde Pública a decorrer na Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, venho por este meio solicitar a V. Ex. autorização para realizar um estudo conducente à realização da dissertação de Mestrado. Encontro-me a desenvolver este estudo sob orientação do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor José Carlos Santos, docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra e do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor João Relvas, docente da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra.

O estudo visa caracterizar o fenómeno de *Mobbing* nos Professores do Ensino Secundário na sua generalidade, não especificando os estabelecimentos de ensino individualmente.

Para a amostra do estudo selecciono os docentes desta escola, pretendendo obter a sua opinião através de um questionário que anexo a este documento.

Antecipadamente grata pela colaboração, e com o compromisso do cumprimento das normas éticas que presidem a este tipo de trabalho, coloco-me à disposição de V. Ex.^a para o esclarecimento de qualquer dúvida.

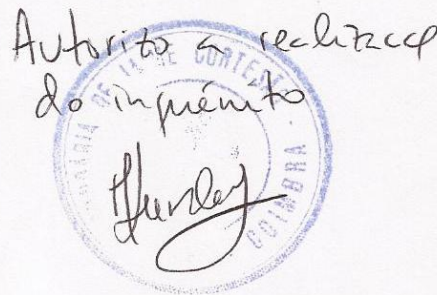
Com os mais respeitosos cumprimentos,

Coimbra, 24 de Janeiro de 2010

A requerente

Teresa Helena Henriques Almeida

Teresa Helena Henriques de Almeida
Rua Principal, Moradia 4 – Aveleira
3360-101 Penacova
Email: teresajoker@gmail.com
Telem. 964 612 956



**Ex.^{ma} Sra. Directora da
Escola Secundária Jaime Cortesão
Dra. Lucinda Júlia Sobral Henriques**

Assunto: Pedido de autorização para a aplicação de questionários.

Eu, Teresa Helena Henriques de Almeida, Enfermeira no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E., estando a frequentar o 2º ano de Mestrado em Saúde Pública a decorrer na Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, venho por este meio solicitar a V. Ex. autorização para realizar um estudo conducente à realização da dissertação de Mestrado. Encontro-me a desenvolver este estudo sob orientação do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor José Carlos Santos, docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra e do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor João Relvas, docente da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra. O estudo visa caracterizar o fenómeno de *Mobbing* nos Professores do Ensino Secundário na sua generalidade, não especificando os estabelecimentos de ensino individualmente.

Para a amostra do estudo selecciono os docentes desta escola, pretendendo obter a sua opinião através de um questionário que anexo a este documento.

Antecipadamente grata pela colaboração, e com o compromisso do cumprimento das normas éticas que presidem a este tipo de trabalho, coloco-me à disposição de V. Ex.^a para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Com os mais respeitosos cumprimentos,

Coimbra, 24 de Janeiro de 2010

A requerente

Teresa Helena Henriques Almeida

Teresa Helena Henriques de Almeida
Rua Principal, Moradia 4 – Aveleira
3360-101 Penacova
Email: teresajoker@gmail.com
Telem. 964 612 956

ENTRADA
ESCOLA SECUNDÁRIA
INFANTA D. MARIA
Coimbra 25/01/2010

Ex.^{ma} Sra. Directora da
Escola Secundária Infanta D. Maria
Dra. Rosário Gama

Assunto: Pedido de autorização para a aplicação de questionários.

Eu, Teresa Helena Henriques de Almeida, Enfermeira no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E., estando a frequentar o 2º ano de Mestrado em Saúde Pública a decorrer na Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, venho por este meio solicitar a V. Ex. autorização para realizar um estudo conducente à realização da dissertação de Mestrado. Encontro-me a desenvolver este estudo sob orientação do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor José Carlos Santos, docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra e do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor João Relvas, docente da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra. O estudo visa caracterizar o fenómeno de *Mobbing* nos Professores do Ensino Secundário na sua generalidade, não especificando os estabelecimentos de ensino individualmente.

Para a amostra do estudo selecciono os docentes desta escola, pretendendo obter a sua opinião através de um questionário que anexo a este documento.

Antecipadamente grata pela colaboração, e com o compromisso do cumprimento das normas éticas que presidem a este tipo de trabalho, coloco-me à disposição de V. Ex.^a para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Com os mais respeitosos cumprimentos,

Coimbra, 24 de Janeiro de 2010

A requerente

Teresa Helena Henriques Almeida



Teresa Helena Henriques de Almeida
Rua Principal, Moradia 4 – Aveleira
3360-101 Penacova
Email: teresajoker@gmail.com
Telem. 964 612 956



Ex.^{ma} Sra. Directora da
Escola Secundária D. Duarte

Assunto: Pedido de autorização para a aplicação de questionários.

Eu, Teresa Helena Henriques de Almeida, Enfermeira no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E., estando a frequentar o 2º ano de Mestrado em Saúde Pública a decorrer na Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, venho por este meio solicitar a V. Ex. autorização para realizar um estudo conducente à realização da dissertação de Mestrado. Encontro-me a desenvolver este estudo sob orientação do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor José Carlos Santos, docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra e do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor João Relvas, docente da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra. O estudo visa caracterizar o fenómeno de *Mobbing* nos Professores do Ensino Secundário na sua generalidade, não especificando os estabelecimentos de ensino individualmente.

Para a amostra do estudo selecciono os docentes desta escola, pretendendo obter a sua opinião através de um questionário que anexo a este documento.

Antecipadamente grata pela colaboração, e com o compromisso do cumprimento das normas éticas que presidem a este tipo de trabalho, coloco-me à disposição de V. Ex.^a para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Com os mais respeitosos cumprimentos,

Coimbra, 24 de Janeiro de 2010

A requerente

Teresa Helena Henriques Almeida

Teresa Helena Henriques de Almeida
Rua Principal, Moradia 4 – Aveleira
3360-101 Penacova
Email: teresajoker@gmail.com
Telem. 964 612 956

**Ex.^{mo} Sr. Director da
Escola Secundária Quinta das Flores**

Assunto: Pedido de autorização para a aplicação de questionários.

Eu, Teresa Helena Henriques de Almeida, Enfermeira no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E., estando a frequentar o 2º ano de Mestrado em Saúde Pública a decorrer na Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, venho por este meio solicitar a V. Ex. autorização para realizar um estudo conducente à realização da dissertação de Mestrado. Encontro-me a desenvolver este estudo sob orientação do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor José Carlos Santos, docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra e do Ex.^{mo} Sr. Professor Doutor João Relvas, docente da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra. O estudo visa caracterizar o fenómeno de *Mobbing* nos Professores do Ensino Secundário na sua generalidade, não especificando os estabelecimentos de ensino individualmente.

Para a amostra do estudo selecciono os docentes desta escola, pretendendo obter a sua opinião através de um questionário que anexo a este documento.

Antecipadamente grata pela colaboração, e com o compromisso do cumprimento das normas éticas que presidem a este tipo de trabalho, coloco-me à disposição de V. Ex.^a para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Com os mais respeitosos cumprimentos,

Coimbra, 24 de Janeiro de 2010

A requerente

Teresa Helena Henriques Almeida



Teresa Helena Henriques de Almeida
Rua Principal, Moradia 4 – Aveleira
3360-101 Penacova
Email: teresajoker@gmail.com
Telem. 964 612 956



**Ex.º Sr. Director da
Escola Secundária José Falcão**

Assunto: Pedido de autorização para a aplicação de questionários.

Eu, Teresa Helena Henriques de Almeida, Enfermeira no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E., estando a frequentar o 2º ano de Mestrado em Saúde Pública a decorrer na Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, venho por este meio solicitar a V. Ex. autorização para realizar um estudo conducente à realização da dissertação de Mestrado. Encontro-me a desenvolver este estudo sob orientação do Ex.º Sr. Professor Doutor José Carlos Santos, docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra e do Ex.º Sr. Professor Doutor João Relvas, docente da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra. O estudo visa caracterizar o fenómeno de *Mobbing* nos Professores do Ensino Secundário na sua generalidade, não especificando os estabelecimentos de ensino individualmente. Para a amostra do estudo selecciono os docentes desta escola, pretendendo obter a sua opinião através de um questionário que anexo a este documento. Antecipadamente grata pela colaboração, e com o compromisso do cumprimento das normas éticas que presidem a este tipo de trabalho, coloco-me à disposição de V. Ex.ª para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Com os mais respeitosos cumprimentos,

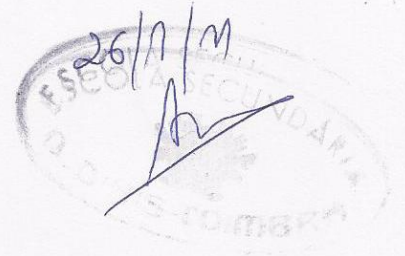
Coimbra, 24 de Janeiro de 2010

A requerente

Teresa Helena Henriques Almeida

Teresa Helena Henriques de Almeida
Rua Principal, Moradia 4 – Aveleira
3360-101 Penacova
Email: teresajoker@gmail.com
Telem. 964 612 956

Autoriza.



**Ex.º Sr. Director da
Escola Secundária D. Dinis
Dr. Augusto Fonseca Nogueira**

Assunto: Pedido de autorização para a aplicação de questionários.

Eu, Teresa Helena Henriques de Almeida, Enfermeira no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E., estando a frequentar o 2º ano de Mestrado em Saúde Pública a decorrer na Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, venho por este meio solicitar a V. Ex. autorização para realizar um estudo conducente à realização da dissertação de Mestrado. Encontro-me a desenvolver este estudo sob orientação do Ex.º Sr. Professor Doutor José Carlos Santos, docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra e do Ex.º Sr. Professor Doutor João Relvas, docente da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra.

O estudo visa caracterizar o fenómeno de *Mobbing* nos Professores do Ensino Secundário na sua generalidade, não especificando os estabelecimentos de ensino individualmente.

Para a amostra do estudo selecciono os docentes desta escola, pretendendo obter a sua opinião através de um questionário que anexo a este documento.

Antecipadamente grata pela colaboração, e com o compromisso do cumprimento das normas éticas que presidem a este tipo de trabalho, coloco-me à disposição de V. Ex.ª para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Com os mais respeitosos cumprimentos,

Coimbra, 24 de Janeiro de 2010

A requerente

Teresa Helena Henriques Almeida