

UNIVERSIDADE DE COIMBRA  
Faculdade de Economia



## **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

Paula Cristina Carvalho da Silva  
Dezembro 2007

UNIVERSIDADE DE COIMBRA  
Faculdade de Economia

## **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

Trabalho realizado no âmbito da cadeira Fontes de Informação Sociológica, 1º ano do 1º ciclo do curso de Sociologia, leccionada pelo Doutor Paulo Peixoto.

Autora do trabalho:

Paula Cristina Carvalho da Silva  
Nº 20060952

Imagem da capa retirada de:

[www.iesc.ufrj.br/.../imagens/assedio02.jp](http://www.iesc.ufrj.br/.../imagens/assedio02.jp)

## ÍNDICE

1. Introdução	1
2. Desenvolvimento	2
2.1. Estado das Artes	2
2.1.1. Conceito de assédio moral no trabalho	2
2.1.2. Determinantes: assediado, assediador e organização	5
2.1.3. Tipos e etapas do assédio moral	11
2.1.4. Consequências do assédio moral	15
2.1.5. Medidas contra o assédio moral	17
2.1.6. Enquadramento legal	19
2.2. Descrição pormenorizada do processo de pesquisa	22
3. Ficha de Leitura	24
4. Avaliação de uma página Web	27
5. Conclusão	29
6. Referências Bibliográficas	31

### Anexo A

“Os contextos favoráveis”, capítulo da obra *O Assédio no Trabalho Como distinguir a verdade* (fotocopiado)

### Anexo B

Página da Internet Site Assédio Moral no Trabalho

## 1. Introdução

O assédio moral no local de trabalho acontece quando um trabalhador está sujeito a actos susceptíveis de sacrificar, humilhar e ameaçar ou diminuir a sua auto estima. Os actos exercidos pelo assediador originam riscos para a saúde física e mental e, em casos extremos, a perda do posto de trabalho do assediado. Por norma, estes comportamentos do assediador devem-se a um abuso de poder ou ao seu uso indevido e decorrem dentro das organizações.

Assim compreender o fenómeno do assédio moral dentro das organizações, no mundo do trabalho, levanta algumas questões. Porquê e como acontece? Quem são as vítimas? Quem são os agressores? Quais as consequências? Como nos defendermos? Que protecção legal existe?

A abordagem, do tema assédio moral no trabalho, pode ser feita em várias perspectivas. Neste trabalho vão ser abordados os pontos considerados mais pertinentes.

Desta forma o Estado das Artes encontra-se dividido nos seguintes pontos: conceito de assédio moral no trabalho; determinantes: assediado, assediador e organização; tipos e etapas do assédio moral; consequências e medidas contra o assédio moral e enquadramento legal.

Será também feita uma descrição detalhada do processo de pesquisa e uma ficha de leitura do capítulo “Os contextos desfavoráveis” do livro *Assédio no Trabalho Como distinguir a verdade* de Marie-France Hirigoyen (2002).

Em último, é avaliada a página da Internet Site Assédio Moral no Trabalho que aborda o tema de maneira muito clara e simplificada.

## 2. Desenvolvimento

### 2.1. Estado das Artes

#### 2.1.1. Conceito de assédio moral no trabalho

O fenómeno do assédio moral não é novo no mundo do trabalho. No entanto, o seu estudo é recente. A nível europeu, vários estudos existentes só surgiram a partir dos anos oitenta. De modo semelhante, a realização de conferências para abordarem este tema são igualmente um acontecimento recente. Isto revela um maior interesse pelo fenómeno.

O assédio moral ocorre nas mais diversas organizações e em distintos países assumindo diferentes terminologias:

- *Assédio moral*, em Portugal e no Brasil;
- *Mobbing* nos países nórdicos, na Suíça, na Alemanha e na Itália;
- *Harassment ou mobbing* nos Estados Unidos da América;
- *Ijime*, no Japão;
- *Acoso moral* em Espanha;
- *Bullying*, na Inglaterra;
- *Harcèlement moral*, na França.

Conclui-se, de acordo com Hirigoyen (2002), que as várias designações apontam para diferenças culturais e organizacionais. No entanto, apesar das diferentes terminologias, o assédio moral é um verdadeiro fenómeno de sociedade.

Assim sendo, o assédio moral é um termo consagrado mesmo com diferentes designações. Ao longo do tempo, diversos autores procuraram definir o fenómeno, dando ênfase a determinados aspectos, contribuindo sempre para a solidificação do conceito.

São várias as definições do conceito de assédio moral no trabalho. Diferentes autores, que têm estudado a matéria de modo mais aprofundado, conceberam diferentes definições:

O Professor Heinz Leymann, investigador em psicologia do trabalho, a exercer na Suécia e pioneiro nesta matéria, define assédio moral como sendo:

“Uma interação social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão”. (Leyman, 2000a)

Segundo Marie-France Hirigoyen, psiquiatra francesa e uma destacada estudiosa do tema:

“O assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, 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: 14 e 15)

O que é o assédio moral no trabalho?

“É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, destabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego”  
(Barreto *apud* Site Assédio Moral no Trabalho, 2004a)

No entanto, é importante referir algumas situações que não constituem assédio moral, para melhor entender o conceito.

Assim, segundo Hirigoyen (2002), **não constitui assédio moral** (sublinhado nosso), o conjunto de situações abaixo mencionadas. São considerados simples conflitos existentes nas organizações:

- O stress,
- As virtudes do conflito normal (conflitos interpessoais e organizacionais)
- As injúrias dos gestores e do pessoal dirigente
- As agressões (físicas e verbais) ocasionais não premeditadas
- Outras formas de violência como o assédio sexual, racismo, etc.
- As condições de trabalho insalubres, perigosas, etc.
- Os constrangimentos profissionais, ou seja, o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar na empresa (exemplo: a avaliação de desempenho, instaurar um processo disciplinar, etc.

Apesar das diferentes abordagens do conceito de assédio, identifica-se o propósito de demonstrar à vítima que se trata de uma perseguição continuada com o objectivo de a destruir. Esta prática faz com que a vítima se sinta ofendida, inferiorizada, constrangida e com a sua auto-estima rebaixada.

No extremo a relação, da vítima com o ambiente de trabalho e com a organização, torna-se tão penosa que a leva à demissão ou mesmo ao despedimento.

## 2.1.2.Determinantes: assediado, assediador e organização

Diversos autores apontam variados factores para o surgimento do fenómeno do assédio moral: as características da personalidade e físicas do assediado, características da personalidade do assediador, o grupo onde se inserem e as características da organização onde desenvolvem a sua actividade laboral.

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode acontecer a qualquer trabalhador e a qualquer momento no decurso da sua trajectória profissional.

O **assediado** é caracterizado como sendo uma pessoa fraca, com pouca confiança em si própria e que desempenha as suas funções de modo incorrecto, ou seja, de personalidade fraca e pouco competente. Estas debilidades podem torná-lo num alvo fácil de assédio moral. Mas mesmo, sendo um indivíduo com imensas qualidades profissionais e pessoais, o que gera no assediador sentimentos de inveja ou ciúme, pode fazer dela também uma vítima de assédio moral. Isto porque no local de trabalho “o assédio acontece quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe e recusa deixar-se subjugar.” (Hirigoyen, 1999: 64)

Analisando os resultados de vários estudos, percebemos que não são as características psicológicas que predestinam um trabalhador a tornar-se vítima de assédio moral. Existem outras características que se impõem, tornando-se bastante importantes o género e a idade dos indivíduos.

Se entendermos o género como uma característica geradora de assédio moral, verificamos que ser mulher acarreta largas desvantagens em relação ao facto de ser homem.

No estudo de Heinz Leymann, realizado na Suécia, as mulheres representavam (55%) dos assediados e os homens (45%).

No inquérito realizado por Marie-France Hirigoyen, em França, aponta-se para um resultado onde 70% de mulheres são assediadas contra 30% de homens. Segundo a autora, estes resultados divergentes são justificados pelo contexto sócio cultural dos diferentes países onde ocorreram os estudos. No entanto, é fácil verificar que as vítimas femininas são sempre em maior número.

Para a autora citada, a idade é também uma característica fundamental do assediado. A faixa etária que é mais atingida situa-se entre os 40 e 55 anos. No entanto, dentro da mesma, existe um maior número de vítimas acima dos 50 anos, porque são “considerados como tendo desempenhos inferiores nas suas funções ou como não sendo suficientemente adaptáveis” (Hirigoyen, 2002: 83). Assim, devido ao factor idade, os trabalhadores estarão potencialmente sujeitos ao fenómeno do assédio moral no trabalho.

Em resumo poderemos dizer que “é a sua [da vítima] capacidade de resistir à autoridade [o agressor] apesar das pressões, que a marca como alvo [de assédio moral]” (Hirigoyen, 1999: 64). Sendo certo que os factores: género (ser mulher) e idade (faixa etária entre os 40 e os 50 anos) colocam a vítima numa posição privilegiada para sofrer uma situação de assédio moral no seu local de trabalho.

O **assediador** pode ser um indivíduo ou um grupo de indivíduos. As características do assediador têm a ver com a: personalidade, ameaças de perda de poder e controle e liderança negativa.

Assim o assediador, num processo de assédio moral, pretende o controlo e o domínio absolutos do assediado. Desta forma “o agressor pode engrandecer-se rebaixando o outro, sem culpa e sem sofrimento; trata-se da perversão moral” (Freitas, 2001: 11). Por norma, pretende demonstrar o seu poder na relação com o assediado e também com o grupo onde está inserido. “A perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos.” (Freitas, 2001: 13)

Na grande maioria dos casos, o assediador age de forma tácita através de gestos subtis e palavras dúbias. Apesar de existir uma preferência pela manifestação não verbal, nos casos mais graves, o assediador tem comportamentos objectivos através de ordens e actos. Se é certo que o primeiro registo dificulta a identificação do assédio e deixa o assediado confuso, já no segundo registo o assediado fica numa situação muito frágil.

Em síntese, vários autores propõem como determinante do assédio moral o perfil psicológico do assediador: a sua experiência de vida, sanidade mental, problemas com consumos de álcool ou drogas, etc. Considerando que estas características afectam a sua postura no ambiente de trabalho, sendo o seu relacionamento profissional difícil. Assim, como forma de ultrapassar este problema exerce o seu poder de forma perversa e sem qualquer culpabilidade pelas consequências dos seus actos.

Para Hirigoyen (2002) estes procedimentos hostis do assediador com o assediado são agrupados em quatro categorias, partindo da mais difícil de detectar até à mais evidente:

1. **Atentados às condições de trabalho** (colocar a vítima em falta para a fazer parecer incompetente. O agressor passa a recriminá-la ao ponto de a conseguir afastar);
2. **Isolamento e recusa de comunicação** (são procedimentos dolorosos para a vítima mas banalizados ou negados pelo agressor);
3. **Atentados à dignidade** (são gestos de desprezo, atitudes que desqualificam notados por todos, mas a vítima é tida como responsável por eles);
4. **Violência verbal, física ou sexual** (este tipo de violência surge quando o assédio já está instalado apesar de notado por todos a vítima está extremamente fragilizada e não tem o apoio de quem testemunha os factos).

É ainda possível traçar o perfil dos assediadores, com base nos relatos feitos pelos trabalhadores, assim temos o:

- **Profeta:** exalta as suas qualidades e a sua missão é enxugar a máquina, demitindo indiscriminadamente mas humilha com cautela e reservadamente;
- **Pitt-bull:** agressivo, violento e perverso nas palavras demitindo friamente e que humilha por prazer;
- **Tigrão:** esconde a sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público;
- **Troglodita:** brusco que não admite discussão e não aceita reclamações;
- **Garganta:** não conhece bem o seu trabalho mas vive contando vantagens e não admite que saibam mais que ele;
- **Grande-irmão:** primeiro protege para depois atacar, ou seja, aproxima-se e mostra-se sensível aos problemas de cada um e de seguida usa o que sabe para rebaixar ou demitir.

(Barreto *apud* Site Assédio Moral no Trabalho, 2004b)

Nas **organizações** laborais o fenómeno do assédio moral tem vindo a agravar-se nos últimos anos. Diversos factores têm contribuído para esse agravamento, num cenário macro e externo à organização, a globalização e as políticas neo-liberais. Dentro da organização, ou seja num cenário micro, os factores atrás referidos também causam grandes instabilidades. Como tal a necessidade de uma maior competitividade, produtividade e eficiência gera uma degradação das condições de trabalho. Afim de manter a sua sobrevivência no mercado, a organização, muitas vezes, não desenvolve boas políticas de gestão e de organização funcional e direccional. Isto é um factor que, por norma, gera um mau ambiente de trabalho no qual, e nestas condições, é fácil alastrar o assédio moral.

Poderemos, então, fazer uma pergunta que é pertinente e para qual obtemos uma resposta bastante esclarecedora sobre o aumento do assédio moral no ambiente de trabalho.

“Não serão as mudanças na natureza do trabalho [neste mundo global] a favorecer a instalação de tais procedimentos [assédio moral]?”

Certo é que, se não existe um perfil psicológico tipo das vítimas, existem incontestavelmente contextos profissionais nos quais os procedimentos de assédio moral podem alastrar com mais facilidade. Não são somente os meios em que predominam um nível elevado de stress e uma má organização, mas são sobretudo as práticas de gestão pouco claras, ou até francamente perversas, que representam como que uma autorização implícita para os comportamentos individuais perversos.” (Hirigoyen, 2002: 164).

### 2.1.3 Tipos e etapas do assédio moral

Dentro das organizações, do mundo do trabalho, encontramos diferentes tipos de assédio que ocorrem em vários níveis hierárquicos e com autores distintos.

Segundo Hirigoyen (2002) são vários os tipos de assédio:

- **Assédio vertical descendente** (proveniente da hierarquia), ou seja, procedimentos abusivos de um superior para com um subordinado. A subordinação hierárquica pode induzir o superior a tirar partido do seu poder abusando dele e tendo prazer em submeter o subordinado à sua vontade;
- **Assédio horizontal** (proveniente de colegas). Este tipo de assédio é frequente quando dois colegas disputam um lugar ou uma promoção;
- **Assédio misto** (um assédio horizontal que passa a assédio vertical descendente). O assédio horizontal prolongado e sem interferência da hierarquia, que desta forma se torna cúmplice, passa a ser um assédio vertical descendente;
- **Assédio ascendente** (proveniente de um ou mais subordinados que assediam um superior).

O assédio vertical descendente é aquele que ocorre com maior frequência e do qual decorrem consequências mais graves, quer físicas, quer

psicológicas, para o assediado. Isto porque é uma situação que se desenrola entre um subordinado e um superior hierárquico, o que aponta para uma relação de desigualdade. Daqui resulta que o subordinado se sinta isolado e tenha dificuldades em encontrar recursos para resistir ao assédio.

Quanto ao assédio horizontal as consequências não se apresentam tão graves porque a relação entre o assediador e o assediado é igualitária.

No caso do assédio misto quem se acha assediado, por culpa dos colegas ou do superior hierárquico, acaba por ser culpabilizado pelo grupo de trabalho por tudo o que não está bem.

Também o assédio ascendente pode ser tão destruidor como qualquer um dos outros tipos. Isto porque o assediado não sabe como defender-se e as queixas que fizer não são encaradas seriamente.

O processo de assédio moral, além de ser de diversos tipos, passa também por diferentes etapas que têm como ponto comum e de partida uma recusa de comunicação.

Assim, de acordo com Hirigoyen (1999), temos as seguintes etapas:

- **Recusa da comunicação directa:** o conflito não é directo mas sim através de atitudes de desqualificação. Nada é dito abertamente o que torna difícil a defesa da vítima;
- **Desqualificar:** é uma agressão feita de forma subtil, normalmente através de linguagem não verbal ou mesmo com críticas dissimuladas utilizando brincadeiras, o que não permite facilmente replicar. A vítima, por vezes, tem dificuldades em compreender ou pensa estar a dar valor exagerado aos factos;

- **Desacreditar:** para tal bastam ligeiras insinuações, construir mal entendidos, falsos argumentos, difamações, calúnias, etc. Isto deixa a vítima fragilizada e com dificuldades em se defender, o que facilita o assédio;
- **Isolar:** quebrar todas as alianças possíveis. Desde, a vítima não ser convidada para as reuniões formais e informais, ser posta num espaço físico isolado e só, privada de informação, ficar sem acessos privilegiados no seu computador, etc. Tudo isto a torna mais vulnerável e debilita a sua posição no seu local de trabalho;
- **Vexar:** atribuir à vítima tarefas inúteis ou degradantes, objectivos não concretizáveis, solicitar tarefas a executar fora do horário normal, exigir a realização urgente de tarefas que depois de realizadas não são valorizadas sendo até desprezadas, etc;
- **Empurrar o outro para cometer uma falta:** é uma maneira habilidosa de desqualificar o outro e de seguida o criticar e justificar a sua despromoção. Isto origina na vítima sentimentos negativos. Passa a ter uma má imagem de si própria deixando mesmo de acreditar nas suas capacidades. Por vezes, estas atitudes levam a vítima a revoltar-se e a ser agressiva o que o abusador aproveita para justificar o seu comportamento abusador;

- **Assédio sexual:** é um passo para o assédio moral. Por norma, as mulheres são as mais atingidas e muitas vezes pelos seus superiores hierárquicos. É a necessidade de afirmar o seu poder e considerar a mulher como seu objecto. Existem diferentes categorias de assédio sexual: o assédio de género (tratar a mulher de forma diferenciada porque é mulher), o comportamento sedutor, a chantagem sexual, a atenção sexual não desejada, a imposição sexual e o ataque sexual. Em qualquer delas o abusador não admite a recusa da mulher e se tal acontecer parte para agressões e humilhações à mulher.

## 2.1.4 Consequências do assédio moral

Segundo Leymann (2000b), o assédio moral causa efeitos diversos e a vários níveis: indivíduo, organização e sociedade.

A sociedade é um dos níveis afectados, devido aos elevados custos que tem de suportar com hospitalizações, medicamentos, baixas por doença originada no meio laboral e incapacidades (permanentes ou periódicas) para o trabalho. É também uma perda de recursos humanos válidos, na fase em que são mais produtivos, deixando de contribuir para o desenvolvimento da sociedade. Bem como elevados custos com o desemprego que é originado pelos processos de assédio moral.

Nas organizações temos dois tipos de custos como resultado do assédio moral: os que resultam das consequências que afectam os trabalhadores assediados com custos pelo absentismo, baixas por doença prolongadas, baixa produtividade, etc. e os custos acrescidos pela necessidade de melhorar o ambiente de trabalho, do combate à falta de motivação pessoal e da diminuição da produtividade.

Nos indivíduos, segundo Hirigoyen (2002), o assédio moral tem consequências físicas e psicológicas com sintomas semelhantes aos do stress, da ansiedade, da depressão e ainda perturbações psicossomáticas.

No entanto, a autora considera como consequências específicas do assédio moral a vergonha e a humilhação. Este conjunto de problemas acaba por levar ao afastamento das vítimas do seu local de trabalho de modo pontual (ex: baixas médicas) ou em definitivo (ex: despedimento, demissão).

As consequências do assédio moral, no ambiente de trabalho, reflectem-se de forma extensa atingindo desde os indivíduos à sociedade. Em resumo, e citando Rocha Pacheco (2007: 274)

“O assédio moral pode ter repercussões negativas difíceis de contabilizar. Pode originar na vítima danos irreversíveis e, em casos extremos, poderá, inclusivamente, levar ao cometimento de suicídio. As consequências podem ser extremamente nefastas, com possíveis reflexos ao nível da saúde, física ou psíquica do assediado, influenciando negativamente na sua própria família tal com nas relações sociais. Os seus efeitos nocivos poderão estender-se mesmo à própria empresa que permite este fenómeno, mas, por fim, repercutir-se-ão sempre sobre a sociedade.”

## 2.1.5 Medidas contra o assédio moral

Devido aos efeitos nefastos do assédio moral no trabalho seríamos tentados a pensar que, caso fossemos apanhados num processo destes, o melhor seria mudar de emprego o mais rapidamente possível. Mas nem sempre é possível optar por essa solução.

Assim, é importante que existam mecanismos que impossibilitem a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho.

Para Leymann (2000c), existe um conjunto de medidas a tomar, dentro da organização, devendo em primeiro ser analisada a fase em que se encontra o processo de assédio moral.

Numa fase inicial, o empregador deverá estabelecer uma política de prevenção de conflitos, de informação e formação dos quadros dirigentes para evitar futuras situações de assédio, isto é, praticar uma boa prevenção.

Porém quando o processo já se encontra numa fase avançada, o empregador deveria possibilitar à vítima entrar em processo de reabilitação profissional.

Considera, também, importante a existência de um quadro legal que proteja a saúde mental física dos trabalhadores e que imponha aos empregadores manter boas condições de trabalho e de funcionamento nas suas empresas.

Como refere Hirigoyen (2002), é importante atribuir responsabilidades à organização laboral na prevenção do assédio moral. Como tal, esta deverá definir estratégias de prevenção e funcionar com regras de ética porque estas políticas permitem dissuadir os assediadores. É importante que a organização,

através dos seus métodos de gestão, dê o exemplo de modos de funcionamento claros, que permitam um bom ambiente de trabalho.

A autora considera, também, importante o envolvimento da sociedade nestas questões. Porque apesar do fenómeno do assédio moral decorrer dentro das organizações tem consequências sociais muito importantes. Como tal, é necessário realizar trabalho no sentido de alterar as mentalidades no que respeita ao tratamento do assédio moral.

Considera que a vítima também pode desempenhar um papel relevante através da sua postura perante o assédio. Para isso, deverá estar atenta e resistir, manter a sua auto-estima, criar laços de inter-ajuda e solidariedade com os colegas, procurar um interlocutor dentro da organização que possa actuar na situação e procurar apoio jurídico e médico em caso de necessidade.

Por último, salienta a importância de um enquadramento legal para o problema do assédio moral, com o intuito de informar as pessoas e sancionar os agressores.

No entanto, considera como medida prioritária a prevenção dentro e fora das organizações.

Em síntese, poderemos concluir que ambos os autores consideram importante a prevenção e as boas práticas dentro das organizações. E ainda, que a sociedade deve despertar para o fenómeno do assédio moral já que este tem fortes implicações sociais e económicas.

## 2.1.6 Enquadramento legal

Em Portugal temos várias fontes de direito que protegem as vítimas de assédio moral, tal como noutros países onde o fenómeno também já tem enquadramento legal.

No entanto “o assédio moral, para ser juridicamente relevante, terá de ter por objectivo ou efeito tratos que sejam objectivamente degradantes, humilhantes ou vexatórios que afectem a integridade moral dos trabalhadores.” (Rocha Pacheco, 2007: 271)

Na Constituição da República Portuguesa está consagrado o direito à integridade moral e física das pessoas assim “o assédio moral, é por si só relevante e reprovável, pois, ofende um bem constitucional.” (Rocha Pacheco, 2007: 271)

Segundo, Gomes Canotilho e Moreira, Vital (2005: 21) na Constituição da República Portuguesa no seu:

### *Artigo 25º*

#### *(Direito à integridade pessoal)*

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

Podemos concluir, de acordo com Rocha Pacheco (2007: 271) que o “assédio moral, como figura jurídica, ancora-se no direito fundamental à integridade moral do trabalhador, enquanto pessoa, reconhecido e garantido pela Constituição da República Portuguesa”.

No novo Código do Trabalho está consagrada a figura do assédio mas sem diferenciar os diversos tipos.

De acordo com Leite e Coutinho de Almeida (2006: 24 a 27):

*Artigo 18º*  
*(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 24º*  
*(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 nº 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 numero anterior.*

Da análise feita, sobre o enquadramento jurídico do assédio moral, saíram as seguintes conclusões por Rocha Pacheco (2007: 272):

“O art. 24º do Código do Trabalho, por si só, não regula o assédio moral no trabalho. Apesar da ausência de um conceito de assédio moral expressamente consagrado no ordenamento nacional, o apoio normativo basilar, conferido a este fenómeno, encontra-se no art. 25º da Constituição Portuguesa, mais especificamente no reconhecimento do direito à integridade moral, que por consequência, proscree todos aqueles tratos comissivos ou omissivos degradantes, humilhantes, vexatórios em salvaguarda do respeito devido a toda a pessoa humana. O art. 18º, do Código do Trabalho, consagra a integridade moral no domínio do direito do trabalho e, nesse sentido, assume-se como preceito basilar na regulamentação do assédio moral. Com a consagração do direito à integridade moral postulado no art. 18º, do C.T., fica incontornável a protecção que lhe é conferida no domínio do direito do trabalho. A conjugação dos arts. 18º e 24º do Código do Trabalho permite a regulamentação do assédio moral no trabalho.”

## 2.2. Descrição pormenorizada do processo de pesquisa

O tema do “assédio moral no trabalho” foi escolhido pelo interesse que despertou, já que é pouco abordado na nossa sociedade. Como tal, existiam poucas ideias definidas sobre o mesmo. O que, pelo lado positivo, pode ser uma mais valia para aprofundar o estudo do tema, ou que, pelo lado negativo, pode criar a ideia de considerar qualquer informação obtida, sem grande profundidade, suficiente.

Daí que se tenham seguido vários tipos de pesquisas, através de diferentes meios, Internet e o acesso a bibliotecas.

Numa fase inicial, a pesquisa começou por ser feita *on-line* centralizada em dois motores de busca o Google e o Sapo.

Desta fase resultou, inicialmente, muito ruído na informação obtida mas utilizando determinadas ferramentas foi possível obter resultados mais consistentes. Mais especificamente, através das pesquisas avançadas e utilizando diversos filtros foi possível obter informação mais especializada eliminando bastante o ruído existente.

A pesquisa na Internet permite perceber quais os autores mais relevantes, no estudo de determinada matéria, o que se verifica através do maior número de citações feitas em diferentes páginas.

Houve também a necessidade, sendo um dos requisitos do trabalho a avaliação de uma página da Internet, de fazer uma procura no sentido de encontrar uma página que abordasse o tema com alguma qualidade mas de fácil acesso.

A Internet, como fonte, proporciona bastante informação, mas pode criar nos utilizadores a tentação de a considerar suficiente e isto origina, por

vezes, a preguiça e até o plágio, algo que é muito grave. Mesmo sendo a Internet uma boa fonte de informação, na actualidade, é necessário consolidar e complementar o conhecimento que disponibiliza.

Assim, houve necessidade de procurar outras fontes: livros, revistas, estudos, documentos oficiais, legislação, etc. Na fase da procura de informação para a elaboração de um trabalho académico há que diversificar as fontes, bem como em qualquer processo de recolha de informação.

Numa segunda fase, houve uma procura de recursos em diversas bibliotecas através de pesquisa nos seus catálogos, por diferentes palavras e autores relacionados com tema. O conjunto das bibliotecas escolhidas deveu-se à sua proximidade geográfica tornando a deslocação às mesmas facilitada. Em primeiro, foi feita a procura na Biblioteca da Faculdade de Economia por estar mais próxima, mas não foi encontrado material pertinente sobre o tema. De seguida, recorreu-se à Biblioteca do Instituto Superior Miguel Torga e à Biblioteca Municipal de Coimbra onde foi possível obter material relevante para a elaboração deste trabalho.

Sendo necessário cumprir o requisito de elaboração de uma ficha de leitura durante este trabalho, do material recolhido, foi escolhido, por ser considerado pertinente na abordagem do tema, um livro bem como um capítulo, do mesmo para análise.

Em conclusão, numa primeira fase, a pesquisa através da Internet foi uma forma fácil para aceder ao tema. Mas, o acesso a material publicado foi fundamental para consolidar e desenvolver conhecimentos para a elaboração deste trabalho.

### 3. Ficha de Leitura

**Título da publicação:** O Assédio no Trabalho Como distinguir a verdade

**Autor:** Marie-France Hirigoyen

**Local onde se encontra:** Biblioteca Municipal de Coimbra

**Edição:** 1ª

**Local de edição:** Cascais

**Editora:** Editora Pergaminho

**Título da capítulo:** Os contextos favoráveis

**Cota:** SE BO PSI/CO BMC 499328

**Número de páginas:** 164 a 187

**Assunto:** As mudanças no trabalho estão a criar novos contextos profissionais que são favoráveis aos procedimentos de assédio moral.

**Palavras chave:** contextos profissionais, organização do trabalho, cinismo, perversidade, sistema

**Data da leitura:** Dezembro 2007

**Observações:** Nenhuma

## **Notas sobre o autor**

Marie-France Hirigoyen nasceu em 1949 em França. Licenciou-se em Medicina em 1978. Especializada em psiquiatria, psicanálise e psicoterapia familiar. Inicia em 1985 a realização de seminários e conferências sobre gestão de stress.

A sua formação em Apoio à Vitima tanto em França como nos Estados Unidos da América levou-a a empreender pesquisas sobre o assédio moral no trabalho.

Entre 1995 e 2001 publicou alguns livros sobre violência psicológica e assédio moral no trabalho.

Participa em grupos de reflexão sobre o alcance do assédio moral e divulga o assunto junto de diversas instituições e centros de formação.

## **Resumo**

Neste capítulo, a autora aponta o agravamento do assédio moral nos locais de trabalho e a sua ligação aos novos contextos favoráveis: a nova organização do trabalho, o cinismo e a perversidade do sistema e a função facilitadora de uma sociedade narcísica.

Considera que existem contextos profissionais onde a assédio moral ocorre mais facilmente, em especial aqueles onde a gestão é pouco transparente o que permite aos indivíduos comportamentos perversos.

## **Estrutura**

A autora destaca diferentes pontos em contextos que são geradores de assédio moral no trabalho.

Assim, no ambiente de trabalho das organizações onde ocorrem: mecanismos de stress, distorções da comunicação entre as chefias e os subordinados, a sobreposição da cultura da empresa aos valores individuais, o não reconhecimento do trabalho produzido, é fácil desenvolverem-se procedimentos de assédio moral de forma mais rápida.

É abordado, pela autora, o cinismo e a perversidade da organização que se permite comportamentos, tais como: não protecção dos funcionários, manipulação e mentira para obter um melhor resultado, desresponsabilização constante, a megalomania dos dirigentes e destruição das pessoas (concorrentes e colaboradores), que apontam para uma organização onde estão criadas todas as condições para o assédio moral no trabalho.

A sociedade também é apontada como facilitadora da instalação do assédio moral porque é cada vez mais superficial deixando de lado o real valor das pessoas.

No entanto, a autora aponta caminhos para ultrapassar os contextos apresentados passando pela alteração da atitude dos indivíduos na sociedade e por boas práticas de gestão nas organizações.

Este texto apresenta novos enquadramentos, do assédio moral no trabalho, que ocorrem na nossa actualidade e que é importante perceber e analisar. Esta abordagem feita pela autora dos contextos favoráveis à expansão do assédio é pertinente e desperta bastante interesse.

#### 4. Avaliação de uma página Web

No âmbito de um dos requisitos, para a elaboração deste trabalho, foi seleccionada para avaliação a página do Site Assédio Moral no Trabalho “Assédio moral no trabalho: chega de humilhações!” com o endereço URL <http://www.assediomoral.org> porque aborda o tema, assédio moral no trabalho, de maneira muito clara e simples.

O custo desta página é nulo para o utilizador, ou seja, não tem de pagar para aceder ao seu conteúdo. Isto é uma mais valia porque a tendência actual é para o pagamento do acesso à informação na Internet.

É uma página onde se pretende, basicamente, informar e dar visibilidade social ao fenómeno do assédio moral no trabalho. Este objectivo é pertinente porque o conhecimento deste fenómeno é fundamental para o seu combate. Mesmo sendo uma página em português brasileiro (o que facilitou o acesso) permite fazer downloads em inglês, francês e espanhol. Podemos dizer que é uma página, intencionalmente vocacionada, para alcançar um público-alvo vasto.

Em termos de consulta ou impressão, é uma página acessível, não necessita de software específico, só é necessário um computador com acesso à Internet. Quanto ao grafismo do sítio é razoavelmente atractivo, não dificulta a leitura do texto, no entanto não é muito apelativo. Dispõe de poucas imagens e pouco interessantes.

Apesar de ter sido um site idealizado em 2000, sofreu actualizações em Julho de 2004, no entanto o grau de actualização não é elevado o que é um ponto negativo na avaliação da página.

É um site com autor identificado, e com colaboradores que são especialistas na matéria, o que dá credibilidade ao conteúdo e à forma de abordagem do tema assédio moral no trabalho. Possibilita o contacto entre o público e o autor, através da disponibilização de um endereço de e-mail, o que é algo muito positivo tanto para o utilizador como para o autor porque permite uma interacção entre ambos.

É importante salientar que é uma página de fácil acesso e com um endereço URL intuitivo e fácil de memorizar. O utilizador navega de forma rápida porque a página dispõe de instrumentos de pesquisa e navegação. Não tendo uma estrutura complexa torna a pesquisa agradável.

É possível obter, mesmo sendo um tema pouco abordado pela sociedade, uma informação exacta e objectiva. Os textos são de fácil leitura e entendimento.

Em conclusão, é possível fazer uma avaliação positiva da página, quer pela importância para a realização do trabalho, quer pelo interesse que desperta em quem a consulta e pelo tipo de informação que disponibiliza.

## 5. Conclusão

O assédio moral, no ambiente de trabalho, é tão antigo quanto o trabalho mas é um fenómeno que tem vindo a agravar-se nos últimos anos. Este agravamento deve-se à globalização e às políticas neo-liberais.

Assim, as organizações, para sobreviverem no mercado, apostam numa maior competitividade, produtividade e eficiência descurando as políticas de gestão e organização funcional e direccional. Este conjunto de factores leva à degradação das condições de trabalho gerando um mau ambiente que cria um maior nível de conflitos, dentro das organizações, o que proporciona o assédio moral.

No mundo do trabalho, dentro das organizações encontramos diferentes tipos de assédio que ocorrem em vários níveis hierárquicos e com autores distintos. Como autor temos, o assediador, que pretende demonstrar o seu poder e controle de forma perversa e continuada, sem qualquer culpabilidade, atingindo a dignidade e a integridade psíquica e física do assediado.

Para impedir o alastrar do assédio moral, no ambiente de trabalho, deverá ser tomado um conjunto de medidas, dentro e fora das organizações. Devendo ser consideradas mais importantes aquelas que contribuam para a prevenção do assédio moral. O próprio Estado deverá legislar, enquadrando legalmente o fenómeno, permitindo um maior apoio às vítimas e sancionando os agressores.

Em resumo, podemos constatar que o processo de assédio moral no trabalho gera custos económicos, sociais e de saúde pública que afectam em primeiro os indivíduos, as organizações e de forma geral a sociedade.

Desta forma, a abordagem do tema assédio moral no trabalho, procurou obter respostas para as perguntas que foram a base da pesquisa para a preparação deste trabalho.

Mas a elaboração de um trabalho académico levanta dificuldades que nem sempre são fáceis de ultrapassar. No entanto, é uma experiência enriquecedora e que permite uma aprendizagem mais profunda.

Assim, pensamos ter atingido os objectivos pretendidos. Sabendo ser possível realizar sempre um trabalho académico melhor e mais completo.

## 6. Referências Bibliográficas

Freitas, Maria Ester de (2001), "Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações". *RAE Revista de Administração de Empresas*, 41 (2), 8-19.

Gomes Canotilho, J.J. e Moreira, Vital (2005), *Constituição da República Portuguesa. Lei do Tribunal Constitucional*. Coimbra: Coimbra Editora.

Hirigoyen, Marie-France (1999), *Assédio, coacção e violência do quotidiano*. Lisboa: Pergaminho.

Hirigoyen, Marie-France (2002), *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*. Cascais: Pergaminho.

Leite, Jorge e Coutinho de Almeida, F. Jorge (2006), *Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Leymann, Heinz (2000a), "Mobbing". Página consultada em 3 de Dezembro de 2007, disponível em <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>

Leymann, Heinz (2000b), "Mobbing". Página consultada em 3 de Dezembro de 2007, disponível em <http://www.leymann.se/English/15100E.HTM>

Leymann, Heinz (2000c), "Mobbing". Página consultada em 3 de Dezembro de 2007, disponível em <http://www.leymann.se/English/20100E.HTM>

Rocha Pacheco, Mago Graciano de (2007), *O assédio moral no trabalho "O elo mais fraco"*. Coimbra: Almedina.

Site Assédio Moral no Trabalho (2004a), “Assédio moral no trabalho: chega de humilhações!”. Página consultada em 3 de Dezembro de 2007, disponível em <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>

Site Assédio Moral no Trabalho (2004b), “Assédio moral no trabalho: chega de humilhações!”. Página consultada em 3 de Dezembro de 2007, disponível em <http://www.assediomoral.org/site/assedio/perfil.php>