U.PORTO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM

MEDICINA LEGAL

FATORES PSICOSSOCIAIS E ASSÉDIO MORAL NA INDÚSTRIA DO CALÇADO

Maria de Fátima Silva

M

2019

Maria de Fátima Silva. Fatores Psicossociais de Assédio Moral na Indústria do Calçado

M.ICBAS 2019

Fatores Psicossociais de Assédio Moral na Indústria do Calçado

Maria de Fátima Silva

INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOMÉDICAS ABEL SALAZAR

Maria de Fátima Sousa Tavares da Silva

FATORES PSICOSSOCIAIS E ASSÉDIO MORAL NA INDÚSTRIA DO CALÇADO

Dissertação de Candidatura ao grau de Mestre em Medicina Legal – Fatores Psicossociais e Assédio Moral na Industria do Calçado, submetida ao Istituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto.

Orientador – Prof. Doutor Ivandro Soares Monteiro, Assistente Convidado do Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspetivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto concetuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do eu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação qualquer conteúdo cujo reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

"São os valores e convicções que pautam a nossa vida de uma forma consciente ou inconsciente. É à luz dos valores e convicções que cada pessoa estrutura os seus objectivos de vida" (*Sequeira* 2012, p. 3).

AGRADECIMENTOS

À Professora Doutora Maria José Pinto da Costa pela sua supervisão, sua disponibilidade, dedicação, pela compreensão, pelo apoio e persistência.

Ao meu Orientador Prof. Doutor Ivandro Soares Monteiro pela sua prontidão, disponibilidade e dedicação, pela compreensão, apoio e partilha de conhecimentos.

Ao Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins, pois sem ajuda deles não teria sido possível a realização desta dissertação.

À ACT e respetivos Inspetores de Trabalho do Centro Local Entre o Douro e Vouga pela forma prestável e notável que demonstraram na sua participação neste percurso.

À minha querida amiga Carla Moreira pela notável amizade, pela forma prestável e disponível que sempre demonstrou e pelo apoio.

À minha amiga Carina Santos e Vanessa Afonso pela amizade e pelo apoio.

Aos amigos com quem tive o prazer e a alegria de partilhar e receber os ensinamentos referentes a esta temática, e que contribuíram para a concretização deste projeto.

A todos aqueles que contribuíram para que este dia se tornasse realidade, a minha sincera gratidão e um grande muito obrigado!

RESUMO

O assédio moral organizacional resulta de práticas laborais adotadas pelas entidades empregadoras que objetivam um aumento da produtividade com recurso a regras rígidas e severas, punições, ameaças, ridicularização e humilhação ferindo assim a dignidade da pessoa humana e desrespeitando o direito constitucional. Devido à sua prevalência, a escala significativa em que afeta os trabalhadores, a magnitude das vítimas e as consequências do comportamento, o assédio moral no local de trabalho deve ser motivo de preocupação para todos nós.

Assim, o presente trabalho consiste num projeto de investigação num mercado de constante mudança, onde se enquadra um grau de exigência elevado e competitivo ao nível funcional, criando riscos laborais de natureza psicossocial, dando-se ênfase ao assédio moral e as suas consequências. Para tal, delineiam-se objetivos para analisar e compreender a questão do assédio moral no contexto laboral nas indústrias de calçado da região de Entre o Douro e Vouga, perceber o nível de incidência de assédio moral, Perceber quais as condutas mais frequentes, conhecer as causas associadas à temática do assédio moral e refletir sobre os efeitos que tem na saúde mental e social do indivíduo, a sua relação com estados depressivos e comportamentos suicidários, de forma a explorar a compreensão da problemática do assédio moral no contexto laboral nas indústrias de calçado. A investigação foi feita com recurso à forma de inquéritos, com os trabalhadores das indústrias do calçado (N = 555) e com os Inspetores do trabalho da ACT do Centro Local de Entre o Douro e Vouga e também aos representantes do Sindicato Nacional do Calçado (Presidente, Dirigentes e delegados) (N = 24).

Os nossos dados, analisados qualitativa e descritivamente, sugerem um abrangente conhecimento do conceito de assédio moral, assim como um número significativo de indivíduos que indicam já se ter sentido vítima do mesmo. Paralelamente, fazemos reflexões aprofundadas e orientadoras sobre os efeitos que o assédio moral tem na saúde mental e social do indivíduo e na sua relação com estados depressivos e comportamentos suicidários.

Dada a prevalência das queixas existentes identificadas, este estudo mostra a importância de se dar atenção ao fenómeno do assédio moral nas empresas, por forma a salientar a intervenção nas comunidades laborais e, posteriormente, como atuar nelas para gerar impactos positivos.

Palavras-chave: assédio moral, indústria do calçado, riscos psicossociais, saúde mental,

risco de suicídio.

ABSTACT

Organizational bullying results from labor practices adopted by employers that aim to increase productivity through rigid and severe rules, punishments, threats, ridicule and humiliation thus hurting the dignity of the human person and disrespecting constitutional law. Because of its prevalence, the significant scale at which it affects workers, the magnitude of the victims and the consequences of their behavior, workplace bullying should be a concern for all of us.

Thus, the present work is a research project in a constantly changing market, which fits a high level of demanding and competitive at the functional level, creating occupational risks of psychosocial nature, emphasizing bullying and its consequences. To this end, objectives are outlined to analyze and understand the issue of bullying in the workplace in the footwear industries of the region Entre Douro e Vouga, understand the level of incidence of bullying, Understand the most frequent behaviors, know the causes associated with the issue of bullying and to reflect on the effects it has on the individual's mental and social health, its relationship with depressive states and suicidal behaviors, in order to explore the understanding of the issue of bullying in the work context in footwear industries. . Different types of surveys were used, with footwear industry workers (N = 555) and ACT Labor Inspectors of the Local Center of Entre Douro e Vouga and also representatives of the National Footwear Union (President, Leaders and delegates) (N = 24).

Our data analyzed qualitatively and descriptively, suggest a comprehensive knowledge of the concept of bullying, as well as a significant number of individuals who indicate that they have already felt victimized by it. At the same time, they suggest in-depth and guiding reflections on the effects that bullying has on the individual's mental and social health and its relationship to depressive states and suicidal behaviors.

Given the prevalence of existing complaints, this study shows the importance of paying attention to the phenomenon of bullying in companies, in order to highlight intervention in working communities and, subsequently, how to act on them to generate positive impacts.

Keywords: bullying, footwear industry, psychosocial risks, mental health, suicide risk.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS 4
RESUMO 5
ABSTACT 7
ÍNDICE 8
Lista de Siglas/abreviaturas 10
Índice de Tabelas 11
Índice de Apêndices 13
Introdução 14
II. Enquadramento Teórico 19
Resumo histórico da indústria do calçado 19
Conceito de Trabalho 21
Conceito de Saúde Mental 26
Os Efeitos do Trabalho na Saúde Mental 27
Fatores Psicossociais 28
Conceito de Assédio Moral no Trabalho 31
Fatores de Riscos Psicossociais 33
Stress 33
Humilhação 34
Isolamento 34
Depressão 34
Efeitos do Stress e Depressão 35
Relação entre Suicídio e Comportamentos de Assédio Moral 36
III. Estudo Empírico 37
Objetivos 38
Fundamentação 38
IV. Método 40
Tipo de estudo 40
Instrumentos de Medida 40
Amostra 41

Procedimento 41
V. Resultados 43
Inquérito dos trabalhadores 43
Caracterização sociodemográfica 43
Inquérito dos inspetores de trabalho e dirigentes do Sindicato 51
Dados 51
VII. Conclusão 56
Reflexão 57
VIII. Referências Bibliográficas 62
APÊNDICES 71
Apêndice 1 71
Apêndice 2 76
Apêndice 3 78

Lista de Siglas/abreviaturas

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

AESST - Agência Europeia para a Segurança no Trabalho

APPICAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e seus Sucedâneos

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CT - Código de Trabalho

CTCP - Centro Tecnológico do Calçado Português e o Centro de Formação Profissional da Indústria de Calçado.

CRP - Constituição da República Portuguesa

CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DGS - Direção Geral de Saúde

EDV - Entre Douro e Vouga

Eurofound - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

ICBAS - Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar

EU - União Europeia

IECT - Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho

INE - Instituto Nacional de Estatística

OIT - Organização Internacional do Trabalho

SSST - Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Conceito de assédio, *mobbing* e *bullying*.

Tabela 2 – Quadro resumo dos fatores de risco psicossociais (fonte *Atividade de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho* (2015), da Autoridade para as Condições do Trabalho).

Tabela 3 – Género.

Tabela 4 - Idade

Tabela 5 – Nível académico.

Tabela 6 – Estado civil dos inquiridos.

Tabela 7 – Dimensão da empresa de origem dos inquiridos.

Tabela 8 – Concelho das empresas inquiridas.

Tabela 9 – Tipo de vínculo contratual dos inquiridos.

Tabela 10 – Número de anos de serviço dos inquiridos.

Tabela 11 – Sabe o que é assédio moral?

Tabela 12 - Já foi alvo de assédio moral?

Tabela 13 – Tabulação cruzada Sexo * É ou já foi alvo de assédio moral?

Tabela 14 – Tabulação cruzada Concelho * É ou já foi alvo de assédio moral?

Tabela 15 – Tabulação cruzada Concelho * Dimensão empresa

Tabela 16 – Há quanto tempo foi alvo de assédio moral?

Tabela 17 – Género do agressor?

Tabela 18 – Posição do Agressor.

Tabela 19 – Quais as condutas de assédio praticadas?

Tabela 20 – Existe avaliação de riscos psicossociais na empresa?

Tabela 21 – É fornecida formação aos trabalhadores?

Tabela 22 – Já observou algum colega a ser humilhado?

Tabela 23 - Realização de ações de sensibilização sobre assédio moral na empresa

Tabela 24 – Inquiridos ACT /Sindicato do calçado

Tabela 25 – Quais as condutas que mais são reportadas nos pedidos de intervenção da ACT/Sindicato, em matéria de assédio moral?

Tabela 26 – As condutas de assédio moral reportadas à ACT e sindicato do calçado são facilmente verificadas no âmbito das visitas inspetivas?

Tabela 27 – Atualmente, é frequente verificar no âmbito da avaliação de riscos a avaliação de riscos psicossociais, sem ter havido a adoção de um procedimento inspetivo nesse sentido?

Índice de Apêndices

Apêndice 1 – Inquérito usado com os participantes trabalhadores.

Apêndice 2 – Inquérito usado com os participantes Presidente e Delegados do Sindicato Nacional do Calçado.

Apêndice 3 – Inquérito usado com os participantes Dirigentes e Inspetores ACT.

Introdução

A experiência do reconhecido é uma forma de consciencialização que tem vindo a perder terreno face a tudo aquilo que a modernidade oferece ao homem como experiências múltiplas, sejam científicas, desportivas, artísticas, profissionais, sensoriais, relacionais ou outras.

O trabalho quando existe tende a ser preenchido pela norma ou pelo estabelecido, naquilo a que podemos chamar confiança nas suas diversas demonstrações e aplicações. Assim sendo, o espaço para o inesperado, para o deslumbramento, para o sentimento, para o cumprimento, para a perfeição, e para o respeito é cada vez menor.

Esta tese consiste num projeto de investigação num mercado de constante mudança, onde se enquadra um grau de exigência elevado e competitivo ao nível funcional[1], criando riscos laborais de natureza psicossocial, dando-se ênfase ao assédio moral e as suas consequências. Importa referir que o conceito de assédio moral é, na literatura, usado como sinónimo de *bullying* e *mobbing* (Tabela 1), ainda que alguns autores clássicos denotem preferências concetuais[2].

[1] Direção Geral das Atividades Económicas, 2017. Indústria do Couro e do Calçado.

[2] "I deliberately did not choose the English term «bullying», used by English and Australian researchers (in the USA, the term «mobbing» is also used), as very much of this disastrous communication certainly does not have the characteristics of «bullying», but quite often is done in a very sensitive manner, though still with highly stigmatizing effects" (Leyman, 1996, p. 167).

Tabela 1 – Conceito de assédio, *mobbing* e *bullying*.

Autor	Conceito	Definição
Brodsky (1976)	Assédio	Tentativas repetidas e persistentes de uma pessoa de atormentar, desgastar, frustrar. É um tratamento que persistentemente provoca, pressiona, assusta, intimida ou incomoda outra pessoa.
Zapf (1999)	*Mobbing*	*Mobbing* no trabalho significa assediar, intimidar, ofender, excluir socialmente alguém ou atribuir tarefas de trabalho ofensivas a alguém no decurso do qual a pessoa confrontada acaba desamparada.
Salin (2001)	*Bullying*	Atos negativos repetidos e persistentes, dirigidos a um ou vários indivíduos e que criam um ambiente de trabalho hostil. No *bullying*, a pessoa visada tem dificuldades em defender-se; portanto, não é um conflito entre partes de igual força.

Hauge, Anders e Einarsen (2010) encontraram resultados que apontam que o *bullying* é um preditor significativo da ansiedade e depressão e moderadamente relacionado à insatisfação no trabalho, intenção de saída e absenteísmo. Assim, afirmaram que o assédio moral no local de trabalho é um forte stressor social com consequências consideráveis sobre os indivíduos. Nielsen e Einarsen (2012) encontraram, através de uma revisão meta-analítica, evidência robusta similar sobre os efeitos prejudiciais do *bullying* no local de trabalho, na saúde e no bem-estar geral. Loya (2017) aponta, quanto às consequências específicas, os problemas físicos e psicológicos significativos na saúde das vítimas, como depressão clínica, sintomas associados ao transtorno de stress pós-traumático e aumento do risco de doença cardíaca, entre muitos outros problemas de saúde. Além disso, os sentimentos de vergonha, culpa e baixa autoestima que as vítimas experimentam podem

exacerbar outros problemas de saúde. A autora apontou ainda que a investigação tem vindo a mostrar[3] que as vítimas mais comuns destes comportamentos são conhecidas por serem simpáticas, não ameaçadoras, vulneráveis, pouco propensas a enfrentar o agressor e, muitas vezes, talentosas. No entanto, o assédio moral no local de trabalho pode ocorrer com qualquer tipo de empregador ou empregado. Adicionalmente, os trabalhadores com salários mais baixos experimentam este tipo de assédio em taxas alarmantes e a maioria não o relata / denúncia (Loya, 2017).

A nível de prevalência, existe um número significativo de pessoas expostas a tratamentos abusivos persistentes no local de trabalho como a maioria dos estudos na Europa apontando para taxas de 10% a 15%. As investigações norte-americanas relatam taxas de prevalência semelhantes (Keashly & Jagatic 2011, cit. Branch, Ramsay, & Barker, 2013; Zapf et al. 2011, cit. Branch, Ramsay, & Barker, 2013). Outros autores, como Salin e Hoel (2013), apontam a existência de diferenças de género não apenas nas taxas de prevalência relatadas e nas formas de *bullying*, quer na forma de operacionalizar quer na forma de lhe responder. Assim, mostram que as conceções de poder de género, a teoria de socialização de papéis de género e a teoria de identidade social têm impacto neste tópico, associando uma maior agressividade ao sexo masculino e compassividade ao feminino.

Devido à sua prevalência, a escala significativa em que afeta os trabalhadores, a magnitude sobre as vítimas e as consequências desse comportamento, o assédio moral no local de trabalho deve ser motivo de preocupação para todos nós (Loya, 2017). Prova disto é a Proposta de Alteração à Lei da Saúde Ocupacional, proposta pela Ordem dos Psicólogos Portugueses em 2016, que aponta como premissa que:

"Os riscos psicossociais constituem, hoje em dia, uma das maiores ameaças à Saúde Física e Mental dos trabalhadores, ao bom funcionamento e produtividade das organizações (…) Dentre estes riscos podem enumerar-se o stress ocupacional, o assédio (moral e sexual), a violência no trabalho, a síndrome de *burnout*, a adição ao trabalho, a fadiga e carga mental no trabalho, assim como o trabalho emocional" (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2016, p. 2).

No mesmo sentido, no mesmo ano, a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego afirma que "a prevenção do assédio moral e sexual constitui uma prioridade das sociedades modernas. A orientação política supranacional neste problema, com destaque

[3] Importa destacar a primeira conferência realizada em Portugal sobre o assédio moral, em 2007. Esta decorreu no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), tendo os seus contributos mais significativos sido publicados na série *Socius working papers 8/2008*.

para a europeia (Conselho da Europa e Comissão Europeia[4]) tem acolhimento no contexto nacional" (Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2016, p. 16).

Assim, a escolha do tema pautou-se pela crescente e generalizada consciencialização sobre a temática. O tema detém importância visto que toda a sua história do trabalho e do Direito do Trabalho conta com a narrativa de abusos contra o trabalhador. É de salientar que se está a dar voz às vítimas e a denunciar as condutas menos éticas no local de trabalho junto do sistema judicial.

O termo trabalho está historicamente vinculado a algo nocivo, doloroso, desagradável e degradante uma vez que o acesso a queixas e relatos de vítimas sobre os fatores psicossociais.

Esta problemática exaspera efeitos danosos graves, que afeta a sociedade na sua vida cotidiana, causando problemas de carácter intelectual, familiar, saúde e social, provocando desespero, *stress*, depressão isolamento consequente falta de vontade de viver.

Os estudos são importantes para refletir a sua complexidade incorpórea, face aos contextos da vida. Antes de mais uma experiência que permite formar a consciência de que se existe, que se pode fazer existir, e partir daí para todas as interrogações sobre o seu sentido à luz dos valores e convicções (Sequeira, 2012).

O contexto de trabalho caracteriza-se por interações psicossociais que se estabelecem entre as pessoas que trabalham na organização, muitas vezes pautadas por múltiplas tensões e conflitos, consequentes, por vezes, de situações de assédio moral (Torres, Costa, Sant' Ana, Coelho, & Sousa, 2016).

O estudo tem como púbico alvo os trabalhadores sindicalizados, das indústrias de calçado na sub-região de Entre o Douro e Vouga (EDV), mais precisamente nos concelhos de São João da Madeira, Oliveira de Azeméis, Vale de Cambra, Arouca e Santa Maria da Feira.

Embora já existam alguns trabalhos com esta temática em geral, não se conhece nenhum estudo realizado sobre o assédio moral relativamente às indústrias de calçado nesta região. Assim sendo, esta investigação torna-se pioneira e inovadora em termos setoriais, utilizando indicadores objetivos e subjetivos, devido à inexistência de estudos nesta temática em Portugal.

[4] Ver http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P5-TA-2001-0478&format=XML&language=Pt (acedida em 21 de agosto de 2019).

A presente dissertação está dividida em sete partes. Inicialmente é realizada uma breve introdução do estudo. Em seguida, é apresentado o enquadramento teórico, nomeadamente as teorias que sustentam os conceitos. Na terceira parte serão referidos os objetivos deste estudo e, em seguida, o método abordará o tipo de estudo, as hipóteses de investigação, características da amostra, instrumentos de medida utilizados e procedimentos. Por fim, serão referidos os resultados, a sua discussão e uma breve conclusão.

II. Enquadramento Teórico

O estudo teve a colaboração da Autoridade para as Condições do Trabalho, do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins, estudos sobre a temática, Código do Trabalho Português (CT), Constituição da República Portuguesa (CRP), testemunhos de vítimas sinalizadas pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins, bibliografias relacionadas com a temática, a saúde mental e social.

Os procedimentos éticos foram assegurados pela Comissão de Ética do Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar (ICBAS) da Universidade do Porto.

Resumo histórico da indústria do calçado

O setor nacional do calçado desenvolveu um processo de expansão gradual a partir dos anos 70, no âmbito da primeira fase de integração de Portugal no espaço económico europeu, tendo um papel relevante na balança comercial portuguesa, O sector do caçado em Portugal encontra-se fragmentado, sendo que cerca de 85% do total são micro e pequenas empresas situadas mais a Norte do país (Direção Geral das Atividades Económicas, 2017).

Segundo a informação da Associação Portuguesa da Indústria do Calçado Componentes Artigos Pele Sucedâneos (APICCAPS, 2017), o *cluster* desta indústria concentra-se em dois polos principais, na Região Norte do país: um polo mais a norte constituído por Felgueira e Guimarães, onde se concentram a maioria das empresas e, naturalmente, do emprego do setor e outro nos concelhos limítrofes a sul do rio Douro, na fronteira com a Região Centro, mais precisamente na sub-região de Entre o Douro e Vouga (EDV), na qual agrega vários municípios, nomeadamente Santa Maria da Feira, São João da Madeira, Arouca, Vale de Cambra e Oliveira de Azeméis.

A produção é no seu grosso exportadora tendo um importante impacto da dinâmica económica, dando à sub-região EDV uma cooperação positiva para os desígnios nacionais[5].

Segundo a APICCAPS, o setor de calçado em Portugal moderniza a ambição de ser a

[5] APICCAPS (2017) - Associação Portuguesa Indústria do Calçado Componentes Artigos Pele Sucedâneos.

indústria mais contemporânea do mundo, aliançando o saber e fazer às mais atuais tecnologias de modernização (APICCAPS, 2017). O setor assegura-se como um *cluster* pertinente no contexto da economia nacional. O calçado português é conhecido internacionalmente como um ícone da moda. Segundo Teixeira (2016), "tratando-se de um dos mais importantes empregadores nacionais, a indústria do calçado tem sido frequentemente associada a recursos humanos pouco qualificados" (Teixeira, 2016, p. 5).

A APICCAPS refere que:

"O tipo de calçado produzido em Portugal, predominantemente calçado de couro de gama média e alta, e o modelo de negócio das empresas nacionais, assente na flexibilidade e resposta rápida, contribuem fortemente para este padrão de distribuição espacial das exportações" (APICCAPS, 2017, p. 45).

A indústria nacional de calçado conseguiu reorganizar-se e modernizar-se, apostando em novas estratégias, baseadas na rapidez e na flexibilidade, com a finalidade de conseguir responder, em tempo útil, a qualquer encomenda. Ao longo do tempo, foi melhorando a qualidade dos produtos, adaptando-se às exigências da procura de cada mercado e cumprindo os prazos de entrega, tornando-se fortemente competitiva e uma das indústrias portuguesas mais dinâmicas[6]. (Indústrias do Couro e do Calçado, 2017, p. 5)

Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), a produção de calçados em Portugal, está concentrada na região norte do país nas sub-regiões do Ave, Tâmega e Entre Douro e Vouga.

"Nas duas últimas, ela assume maiores proporções, mas não são todos os municípios pertencentes a essas regiões que desenvolvem a produção de calçados. Em Ave, verifica-se a produção em Vizela e Guimarães, em Tâmega, ela é realizada em Felgueiras e Lousada e no Entre Douro e Vouga, destacam-se São João da Madeira, Santa Maria da Feira, Oliveira de Azeméis e Arouca. A explicitação desses municípios, como produtores de calçados, não implica dizer que a produção não suceda em outros, porém a importância da atividade nestes outros locais é menor" (Carmo, 2014, p. 88).

Segundo Alves (2011), "a Sub-região do Entre Douro e Vouga (EDV) é delimitada a Norte pelas Sub-regiões do Grande Porto e Tâmega, a Este pela Sub-região de Dão-Lafões e pela Sub-região do Baixo Vouga, a Sul e Oeste" (Alves, 2011 p. 35).

[6] Direção Geral das Atividades Económicas, (2017). Indústrias do Couro e do Calçado. República Portuguesa.

O mesmo autor também aponta que:

"Deste modo, dadas as suas características particulares, o Concelho de São João da Madeira, apresenta um valor elevadíssimo, assumindo-se como uma das cidades de maior importância da sub-região. O Concelho de Santa Maria da Feira apresenta a segunda maior densidade populacional, seguido de Oliveira de Azeméis. Quanto aos Concelhos de Vale de Cambra e Arouca, representam os menores valores de densidade populacional de todo o Entre Douro e Vouga" (Alves, 2011, p. 37).

A competitividade da indústria nacional do calçado determinou-se na sofisticação, com base na conceção de coleções e marcas distintas, que proporcionaram a imagem do calçado português, a nível internacional, se alterasse, passando a estar associada à moda, à criatividade e ao *design*. A indústria conta com o auxílio de entidades nacionais, como a APICCAPS, o Centro Tecnológico do Calçado Português e o Centro de Formação Profissional da Indústria de Calçado (CTCP).

"A indústria nacional do calçado tem sido considerada como um exemplo e uma referência na economia nacional, sendo uma das indústrias exportadoras que contribui fortemente para a balança comercial portuguesa. Trata-se de um caso de sucesso, de uma grande indústria nacional, de alta qualidade" (Indústrias do Couro e do Calçado, 2017, p. 7).

Conceito de Trabalho

A forma como concetualizamos o trabalho tem vindo a mudar significativamente face ao progresso científico e técnico a que temos vindo a assistir. O paradigma que advogava empregos estáveis e duradouros é agora mais complexo e dinâmico, dado o surgimento de novas tecnologias e formas de trabalho. Neste sentido, as conceções de trabalho, dado o seu caráter socialmente construído, variam de acordo com um processo de criação histórica, face às mutações do mundo como o conhecemos. Cada uma destas conceções varia, portanto, face a fatores económicos, políticos e ideológicos variados (Neves, Nascimento, Felix Jr, Silva, & Andrade, 2018).

Dado o contributo de várias áreas do conhecimento para a definição de trabalho, nem sempre é fácil encontrar consensualidade, ainda que as definições geradas tendam a ser, de alguma forma, convergentes. Assim, o mais pertinente é recolher as contribuições de áreas como a psicologia, economia e antropologia, em prol de uma compreensão holística e múltipla do conceito,

Coutinho (2009) aponta um trabalho como uma atividade de ordem individual ou coletiva, marcadamente social e complexa, que mobiliza a reflexividade de quem a operacionaliza.

Marx (1983) afirma que é esta capacidade de transmissão de significado, pela tarefa, à natureza, que diferencia o homem dos demais animais. Sachuk e Araújo (2007) reiteram a centralidade do trabalho para a humanidade, refletindo na sua importância enquanto elemento estrutural dos papéis sociais.

Budd (2011), define trabalho como atividade humana intencional envolvendo esforço físico ou mental realizado não apenas por prazer, mas que tem necessariamente um valor económico e/ou simbólico associado. Objetivamente, de uma forma geral, o trabalho pode ser definido pela atividade propositada, num contexto de produção de produtos úteis à sociedade. Assim, "a natureza ideológica do trabalho poderia ser entendida como modo de transformação e produção, voltada para os interesses do capital" (Codo, Sampaio, & Hitomi, 1995, p. 67). Adicionalmente:

"Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em conta as seguintes considerações estabelecidas sobre as bases das necessidades previamente determinadas: questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho; questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização; recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade" (Organização Mundial de Saúde, 2010, p. 6).

A cultura das organizações passou a ser objeto de estudo e inquietações, a partir da perceção e pertinência dos fatores culturais nas práticas de gestão e funcionamento das empresas, bem como os efeitos desses fatores nas relações entre as pessoas no ambiente organizacional de trabalho.

Durkheim, um positivista, focava a ciência como um elemento de valorização que esclarecia os fenómenos da sociedade, fomentando organizações orientadas pelos valores morais e pelo sistema político emergentes. Assim, acerca da noção de trabalho, o autor defendia a necessidade de integrar os conceitos de anomia e moral, isto é, "ausência de regras" ou "estado de desregramento social". No mesmo sentido, o autor apontava que a relação individuo-organização inerente ao trabalho se tinha vindo a precarizar, ressaltando a importância de estruturar o contexto social.

Neste contexto social, o cidadão tem direito a ter um trabalho que possibilite possuir uma vida digna para satisfazer necessidades essenciais no seu meio. De forma crucial a atingir

esse objetivo, a Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra a proteção social e os direitos dos trabalhadores:

"Artigo 25.º Direito à integridade pessoal: A integridade moral e física das pessoas é inviolável; ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos. Artigo 58.º Direito ao trabalho: Todos têm direito ao trabalho. Artigo 59.º Direitos dos trabalhadores: todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde; a proteção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes" (Barraca 2013, p. 25 e 33).

O trabalho sempre foi uma atividade que complementa a vida da sociedade e, através dele, as civilizações conseguiram desenvolver e adquirir o nível atual. Este gera conhecimentos, haveres materiais, satisfação pessoal, profissional e desenvolvimento económico. Por isso é e sempre foi muito valorizado nas sociedades, proporciona ao homem realizar e atingir metas e objetivos de vida. O Código de Trabalho (CT) nos seus artigos determina proteção ao trabalhador (Barraca, 2018).

Enquanto conceito promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1990, o trabalho digno consiste em quatro componentes: emprego, direitos, proteção e diálogo. Os trabalhos merecedores baseiam-se nos princípios destes componentes, que são necessários para criar as melhores perspetivas de progresso social, de desenvolvimento e de respeito pela condição humana, ou seja, a dignidade adiciona uma dimensão moral, apenas entendida na noção de trabalho respeitável. Segundo Gosdal (2006), neste contexto o valor, ou aquilo que é valorizado pela dignidade no trabalho, não pode ser fixada de modo definitivo, porque precisa ser continuadamente definida pelas situações consistentes. Assim, a dignidade humana não pode ser entendida e tutelada como algo que está para além do raciocínio próprio da realidade de um mercado de produção capitalista e competitivo que se vive, não podendo ser limitado às tendências do mercado e à coerência que lhe é própria, sendo desejado uma consciência de dignidade, direcionada por um conjunto de conceções, não qualquer compreensão, que possa inclusivamente vazar completamente a noção.

O trabalho também é um meio na qual o indivíduo convive com outras pessoas, com diferenças e objetivos diferenciais que permite ser e não ser não egoísta, e pensar só em

si criando muitas vezes um ambiente mais hostil. Juntado à dificuldade do meio, apresenta-se o facto de o trabalho não puder ser descrito como uma mera execução porque, como apresentado por Schwartz e Durrive (2007), ‘’o meio é sempre infiel’’, promovendo a difícil compreensão desta realidade.

Segundo Neto (2015), nas últimas décadas, a dinamização do mercado tem aumentado face à feminização, diversificação multicultural e envelhecimento da população ativa, pelo que as caraterísticas da força de trabalho são especialmente pertinentes e não devem ser descuradas.

Os resultados de todas as mudanças causadas pela revolução industrial contribuíram de forma significativa para questões enigmáticas como, a própria sociedade, a moral, o respeito, a divisão do trabalho dentro do próprio contexto do trabalho e a solidariedade.

As questões analisadas podem-se aludir a relação existente entre os autores que se enquadram no tema a desenvolver.

De acordo com Castro (2003), uma organização pode ser definida como o conjunto das relações entre os membros de um grupo, no caso das organizações, conformado com uma estrutura. O grupo disposto a compreender valores, padrões, modelos e normas que embasam as condutas, não obstante a estrutura não exclui a eventualidade de disnomias ou de ações disfuncionais. Para as organizações, há dispositivos de fiscalização, incluindo-se sanções previstas para comportamento que contrarie as expectativas.

Concetualmente, “(...) as organizações são apenas uma parte das formas de ordenação social inserida no conceito de “organização social”, mais amplo, que engloba toda a vida em sociedade” (família, parentesco, classes sociais, Estado, economia etc.) (Lakatos,1997, p. 24). Assim, estas são formadas por indivíduos, e nesse sentido é necessário olhar para o comportamento dos sujeitos no contexto ambiental do seu trabalho assim sendo, o autor Chanlat (1996), na obra “O indivíduo na Organização: Dimensões esquecidas” dispõe de uma série de observações de grande valor para a compreensão da relação entre indivíduos e organizações.

O autor também dá pertinência a outras caraterísticas naturais do ser humano que são formadas pelos sentimentos, desejos, culturas, pensamentos e ações e sob uma perspetiva antropológica, chamando assim a atenção para o fato desses elementos integrarem numa dimensão simbólica que deve ser compreendida no situação das relação, muitas vezes conflituosa, entre a convivência que se baseia em normas científico-racionais em detrimento da idealização alegórica.

Segundo Chanlat (1996), deve-se observar que os sujeitos são seres temporais e espaciais, na qual, se relacionam como tempo e espaço nos quais estão inseridos. Seguindo a as ideias do autor as pessoas inseridas nas organizações são consideradas, objetos mecanizados, até comparados a "ferramentas" das quais as empresas dispõem sem ter ponderação à sua própria natureza "biopsicossocial" que o constitui como individuo forma subjetiva tendo em conta o facto psíquico, emocional e cognitivo, suscetível de se exteriorizar conjuntamente nos campo de ação sejam individuais ou coletivos, que fica envolvida com a adaptação intelectual dos objetos externos.

Isso explica que os diferentes indivíduos sustentam relações distintas com o tempo e que é algo aparentemente objetivo.

A interação do individuo e organização nem sempre são harmoniosos e que são passiveis de muitas vezes gerarem conflitos. Os desrespeitos a essas normas de conduta podem qualificar os comportamentos divergentes ou desviantes. Os diversos processos sociais que surgem da relação entre os sujeitos e atividade profissional referência uma "troca", com base na expetativa de que as pessoas se comportem de determinada maneira, cujo entrem em divergência de objetivos o surgimento de conflitos, são muitas vezes difíceis de serem resolvidos.

"Dir-se-á que existe um conflito em uma organização quando uma parte (um indivíduo ou grupo) perceber um outro como obstáculo à satisfação de suas preocupações, o que provocará nele um sentimento de frustração, que poderá levá-lo, posteriormente, a reagir em face de outra parte" (Rondeau,1996, p. 206).

Assim, estes conflitos podem ter um impacto, quando mal resolvidos ou persistentes, na saúde e ser uma causa de sintomas de perturbações mentais e/ou físicas. O risco pode ser aumentado em situações em que há falta de coesão de equipa ou apoio social. Por oposição, um local de trabalho saudável pode ser descrito como aquele em que trabalhadores e gestores contribuem ativamente para o ambiente de trabalho, promovendo e protegendo a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os funcionários (Organização Mundial de Saúde, 2019)[7].

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde como um estado pleno de bem-estar físico, mental e social. Assim, dado que o trabalho desempenha um papel importante

[7] Neste sentido, a Organização Mundial de Saúde produziu a série "Protegendo os Trabalhadores da Saúde", que fornece orientação sobre questões comuns, como o assédio, que são conhecidos fatores precipitantes com impacto negativo na saúde mental dos trabalhadores.

na vida dos indivíduos, sendo fonte de suporte económico, social e pessoal e é responsável por uma percentagem substancial da nossa atividade diária, o seu impacto neste conceito é, portanto, crucial. Neste sentido, uma organização saudável é "aquela cuja cultura, clima e práticas criam um ambiente que promove a saúde e a segurança dos funcionários, bem como a eficácia organizacional" (Lim & Murphy, 1999, p. 64), centrando-se quer na dimensão física quer psicológica dos indivíduos que a constituem e alimentam.

Conceito de Saúde Mental

Existem muitas visões diferentes sobre os componentes e processos subjacentes ao conceito de saúde mental. De uma forma geral, a saúde mental engloba o bem-estar emocional, psicológico e social. Assim, afeta como pensamos, sentimos e agimos, dependendo principalmente de fatores biológicos, experiências de vida e histórico familiar.

"A saúde mental é um estado dinâmico de equilíbrio interno que permite que os indivíduos usem as suas habilidades em harmonia com os valores universais da sociedade. Habilidades cognitivas e sociais básicas; capacidade de reconhecer, expressar e modular as próprias emoções e simpatizar com os outros; flexibilidade e capacidade de lidar com eventos adversos da vida e funcionar em funções sociais; e o relacionamento harmonioso entre corpo e mente representam componentes importantes da saúde mental que contribuem, em graus variados, para o estado de equilíbrio interno" (Galderisi, Heinz, Kastrup, Beezhold, & Sartorius, 2015, p. 231/232).

Historicamente, a saúde mental foi definida principalmente em termos negativos e equivalentes à ausência de sintomas psicopatológicos. Mais recentemente, a investigação tem vindo a evidenciar tanto os aspetos negativos como positivos da saúde mental, formando estas duas dimensões relacionadas, mas separadas, da saúde mental, em vez de duas extremidades do mesmo *continuum*[8]. Com o surgimento da psicologia positiva como disciplina científica, a atenção tem sido direcionada para a dimensão mais positiva, focando a construção e manutenção das forças psicológicas, além de prevenir e tratar a psicopatologia (Lamers et al., 2014). Assim, concetualmente, a saúde mental passa a ser compreendida como uma síndrome de sintomas de hedónica e funcionamento positivo, operacionalizada por medidas de bem-estar subjetivo - perceções e avaliações de

[8] Ver *Positive and negative mental health across the lifespan: A cross-cultural comparison* (Schönfeld, Brailovskaia, & Margraf, 2017).

indivíduos sobre as suas vidas e a qualidade do seu funcionamento[9] (Keyes, 2002, citado por Keyes, 2005).

A Direção Geral de Saúde (DGS) operacionaliza o conceito de saúde mental como:

"Capacidade de adaptação a novas circunstâncias de vida/mudanças, superação de crises e resolução de perdas afetivas e conflitos emocionais, ter capacidade de reconhecer limites e sinais de mal-estar, ter sentido crítico e de realidade mas também humor, criatividade e capacidade de sonhar, estabelecer relações satisfatórias com outros membros da comunidade, ter projetos de vida e, sobretudo, descobrir um sentido para a vida" (Direção Geral de Saúde, 2019, online).

Paralelamente, a OMS define a saúde mental como "um estado de bem-estar em que o indivíduo percebe as suas próprias capacidades, consegue lidar com as tensões normais da vida, consegue trabalhar de forma produtiva e proveitosa e é capaz de contribuir para sua vida ou comunidade" (Organização Mundial de Saúde, OMS - 2001, p.1). Assim, embora a associação entre o trabalho e a saúde mental[10] seja amplamente reconhecida, as influências específicas inerentes a esta relação são menos claras.

Os Efeitos do Trabalho na Saúde Mental

O local de trabalho é um dos principais ambientes que afetam nosso bem-estar mental e saúde. Assim, dado o seu papel central na estruturação dos papéis sociais na atualidade e no bem-estar dos seres humanos, a relação entre saúde mental e trabalho tem vindo a ser explorada (OMS, 2000). Tal decorre, portanto, do reconhecimento e consciencialização crescente do papel do trabalho na promoção ou impedimento do bem-estar mental.

O impacto dos problemas de saúde mental no local de trabalho tem sérias consequências não só para o indivíduo, mas também para a produtividade da empresa (OMS, 2000). Assim, a nível individual, em termos das consequências psicológicas negativas associadas a diferentes ocupações, os quatro resultados mais evidenciados, de uma forma geral, são o sofrimento psicológico, a depressão, as taxas de suicídio e o abuso de drogas e álcool clinicamente relevantes (Wilhelm, Kovess, Rios-Seidel, & Finch, 2004). Tais estão

[9] É um "estado completo em que os indivíduos não apenas estão livres da psicopatologia, mas florescem com altos níveis de bem-estar emocional, psicológico e social" (Keyes, 2005, p. 538).

[10] Ver *Mental Health at Work Report – 2018* (Business in the Community & Mercer, 2018).

associados maioritariamente ao *stress* no trabalho. Este pode ser definido como a resposta física e emocional prejudicial que ocorre quando os requisitos e/ou condições do trabalho não correspondem às capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador (OMS, 2000).

Dado o caráter iterativo do trabalho, os problemas de saúde mental referidos impactam, também, a atividade do trabalhado, resultando maioritariamente em absentismo, desempenho prejudicado, comportamentos de desinteresse e desconexão grupal (OMS, 2000). Contudo, o seu reconhecimento é muitas vezes difícil, dada a invisibilidade dos elementos psicológicos envolvidos.

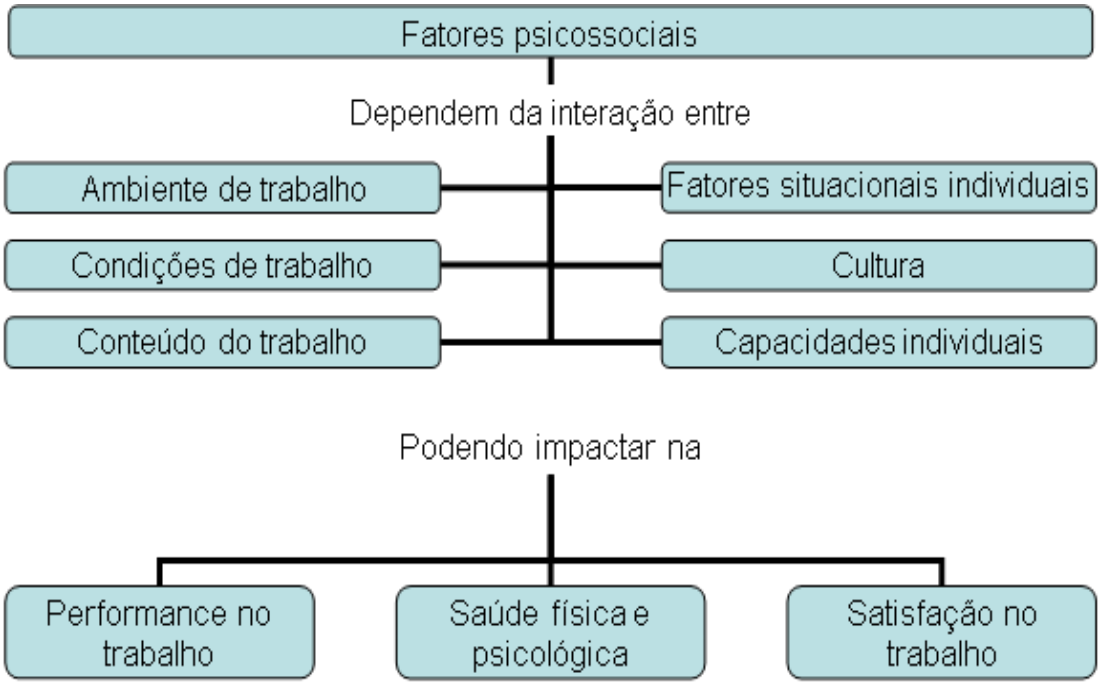
Por outro lado, os trabalhadores reconhecem a estrutura temporal, o contacto social, o sentido de propósito comum, a contribuição para o estabelecimento de uma identidade social e atividade regular como elementos experienciais positivos no trabalho que contribuem para a satisfação, motivação e, globalmente, bem-estar (OMS, 2000). A segurança física e psicológica, o ambiente estimulante, a oportunidade de participar no planeamento e na realização de atividades e eventos no local de trabalho e a remuneração equitativa também são importantes (OMS, 2000).

Fatores Psicossociais

Os fatores psicossociais são reconhecidos como críticos tanto na causa como na prevenção da doença e na promoção da saúde, no âmbito do trabalho. Na realidade, estes estão entre os mais importantes a ter em consideração, pela sua influência na saúde total de uma população ativa (Kalimo, Batawi, & Cooper, 1987). Assim, são maioritariamente aspetos inerentes à organização e gestão do trabalho que, pela sua relação com o ambiente social, apresentam potencial para prejudicar o bem-estar social, físico e/ou psicológico do trabalhador (Pinho, 2015)[11].

[11] Cross, Neuman e George (2000), introduzem o conceito de fatores stressores, inerentes ao contexto de trabalho, sendo estes do foro intrapessoal, interpessoal e extrapessoal.

Figura 1 – Esquematização do conceito iterativo de fatores psicossociais no trabalho (adaptado de International Labour Organisation, 1986).



Os fatores individuais incluem as capacidades e limitações do trabalhador em relação às exigências do trabalho e a satisfação das suas necessidades e expectativas. As condições de trabalho e o ambiente de trabalho incluem a tarefa em si, as condições físicas e as relações entre trabalhador, os seus superiores hierárquicos e as práticas de gestão. Os fatores externos ao local de trabalho, mas relevantes para preocupações psicossociais no trabalho, incluem preocupações familiares ou da vida pessoal, elementos culturais, nutrição, facilidade de transporte e morada[12] (International Labour Organisation, 1986).

Segundo Nieuwenhuijsen, Bruinvels e Frings-Dresen (2010), diversas teorias que predizem consequências nos trabalhadores quando expostas a determinados fatores psicossociais no trabalho têm sido desenvolvidas, sendo que o mesmo destaca essencialmente três clássicas, nomeadamente a teoria de exigência e controlo do trabalho de Karasek[13], o modelo de desequilíbrio esforço-recompensa de Siegrist e colaboradores[14] e o conceito de

[12] Para mais exemplos, ver o relatório *A segurança e saúde no trabalho diz respeito a todos* (2016), da Comissão Europeia.

[13] Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job design. *Admin Sci Q, 24*, 285–308.

[14] Siegrist, J., Siegrist, K., Weber, I. (1986). Sociological concepts in the etiology of chronic disease: The case of ischemic heart disease. *Soc Sci Med, 22*, 247–253.

justiça organizacional[15]. Os fatores psicossociais descritos nesses modelos incluem exigências de trabalho psicológicas (carga e pressão do trabalho), latitude de decisão do trabalho (controlo sobre as tarefas), apoio social de colegas e gestores, desequilíbrio entre o alto esforço empregado e a baixa remuneração recebida, justiça processual e justiça relacional.

Tabela 2 – Quadro resumo dos fatores de risco psicossociais (fonte *Atividade de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho* (2015), da Autoridade para as Condições do Trabalho).

Ritmos intensos de trabalho
Trabalho monótono/ repetitive
Ausência de capacidade / possibilidade de decisão ou controlo sobre o trabalho
Exigências anormais de produtividade
Trabalho por turnos
Trabalho noturno
Trabalho suplementar
Trabalho com exposição a potenciais ameaças e agressões verbais
Trabalho com exposição a potenciais ameaças físicas
Assédio
Discriminação
Atentados contra a propriedade privada

Dado que o bem-estar do individuo envolve, como já referido, fatores externos ao trabalho, o conceito de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal emerge como pertinente na concetualização de fatores psicossociais. Assim, este sempre foi uma preocupação no âmbito da qualidade de vida quer no trabalho quer num âmbito mais abrangente. O conhecido *work-life balance* implica "o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; a perceção individual de que as atividades de trabalho e não relacionadas ao trabalho são compatíveis e promovem o crescimento de acordo com as prioridades da vida atual de um indivíduo"

[15] Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *J Appl Psychol, 76*, 845–855.

(Kalliath & Brough, 2008, p. 326). Assim, este conceito enfatiza o equilíbrio por oposição ao conflito ou facilitação, envolvendo todas as dimensões da vida do individuo como dinâmicas e dependentes da sua priorização individual dos aspetos de vida (Kalliath & Brough, 2008).

Adicionalmente, a análise dos fatores psicossociais no trabalho[16], concetualizados de forma abrangente e compreensiva, deve focar a interdependência entre estes fatores e, portanto, as suas influências e efeitos (International Labour Organisation, 1986). Hoel e Cooper (2000) destacam que qualquer estratégia de avaliação de risco realizada dentro das organizações com foco nos fatores psicossociais do trabalho deve incluir o assédio moral / *bullying* / *mobbing*.

Conceito de Assédio Moral no Trabalho

Groeblinghoff e Becker (1996), referem-se ao assédio moral como um transtorno de comunicação antiético e um fator de *stress* psicossocial extremo, cujos efeitos causam frequentemente sintomas graves de mal-estar psicológico e físico. Acrescentam ainda que estes sintomas prejudicam a vitalidade, o potencial geral, a criatividade e a produtividade das vítimas. Assim, os trabalhadores submetidos a condições emocionais adversas no local de trabalho podem experienciar diversas consequências não só ao nível psicológico e de saúde mental, mas também ao nível de saúde física. Os riscos psicossociais subjacentes, tais como fadiga profissional, *stress* e sofrimento psíquico, caracterizam-se como formas de violência profissional que originam danos severos ao trabalhador, muitas vezes, irreversíveis. Simm (2008) acrescenta que os riscos psicossociais a que os trabalhadores estão expostos podem relacionar-se diretamente com hipertensão arterial, doenças reumáticas, doenças dermatológicas, respiratórias, perturbações psicológicas (ex. ansiedade, depressão, perturbação de *stress* pós-traumático) e doenças psicossomáticas (ex. úlceras intestinais).

O assédio moral organizacional resulta de práticas laborais adotadas pelas entidades empregadoras que objetivam um aumento da produtividade com recurso a regras rígidas e severas, punições, ameaças, ridicularização e humilhação ferindo assim a dignidade da

[16] "Existe claramente uma justificação económica para conhecer melhor os fatores psicossociais, a forma como afetam os trabalhadores e o que pode ser feito para prevenir ou reduzir os efeitos negativos" (Comissão Europeia, 2016, p. 17).

pessoa humana e desrespeitando o direito constitucional. Assim, a ética coletiva e, por outro, a individual, tendo efeitos na qualidade de vida, gerando problemas de saúde ocupacionais, quer físicos quer psicológicos para a vítima (Bobroff & Martins, 2013).

Ridicularizar e humilhar o trabalhador têm-se mostrado como práticas das entidades patronais que visam impulsionar e aumentar a produção do trabalhador bem como o seu desenvolvimento dentro da empresa. Tais práticas denominam-se de "gestão por *stress*" que se subdividem em duas categorias: gestão por injúria e gestão por medo (Kula & De Campos, 2014). A gestão por injúria caracteriza-se por práticas ofensivas da dignidade, imagem e honra por parte da entidade empregadora face ao trabalhador para que este acelere e aumente a sua produção laboral. A gestão por medo é pautada por ameaças ao trabalhador de perda do posto de trabalho, sanções e ameaças de exposição ao ridículo (Kula & De Campos, 2014). Como já referido anteriormente, tais práticas potenciam o surgimento de riscos psicossociais severos, sendo que são vários os estudos que enfatizam a presença de *stress* pós-traumático como aquele que mais se evidencia em consequência do assédio moral organizacional. Considerando o DSM-V (APA, 2014), o *stress* pós-traumático surge em consequência de um evento de vida causador de ameaça à integridade física, sendo vivido com medo intenso, sentimento de insegurança, dificuldades na concentração e no sono.

Leymann e Gustafsson (1996) desenvolveram um estudo pioneiro que concluiu que as vítimas de assédio moral apresentam níveis de ansiedade e stress intensos e elevados, comparáveis aos de vítimas de violação. Noutro estudo realizado por Mikkelsen e Einarsen (2002) os autores concluíram que 30% dos participantes (professores, enfermeiras e representantes sindicais) experienciaram assédio moral e tinham sintomas de stresse pós-traumático. Num estudo mais recente realizado na Noruega, dos 102 indivíduos que experienciaram assédio moral no trabalho e que beneficiaram de intervenção especializada em apoio a vítimas de assédio moral, 70% reportavam sintomas severos de stress e de stress pós-traumático (Matthiesen & Einarsen, 2004).

Nas últimas duas décadas têm-se assistido ao crescimento da evidência empírica sobre o assédio moral no trabalho, por este constituir um fator potenciador de problemas de saúde física e psíquica nas organizações contemporâneas que precisam de ser explorados e compreendidos de forma mais proactiva para a sua prevenção.

Fatores de Riscos Psicossociais

Os fatores de risco psicossociais mais associados ao assédio moral são o *stress*, a humilhação, o isolamento e a depressão, pelo que a sua concetualização será aprofundada detalhadamente abaixo[17]. Assim, tendo por base evidências de que o *bullying* resulta em stresse, humilhação, isolamento e depressão[18], é ainda importante considerar que uma vítima de bullying pode optar por levar a cabo comportamentos contraproducentes como resposta, quer para si quer para o seu contexto[19] (Ayoko, Callan, & Härtel, 2003).

Stress

O *stress* tem vindo a ser definido de diferentes maneiras ao longo dos anos. Originalmente, foi concebido como uma pressão do ambiente que gerava tensão na pessoa. Atualmente, esta definição engloba a interação entre a situação e o indivíduo. Assim, o *stress* é concetualizado como o estado psicológico e físico que resulta de um balanço negativo entre os recursos do indivíduo e as exigências da situação (Michie, 2002).

Assim, as situações que podem causar *stress* são aquelas que são imprevisíveis ou incontroláveis, incertas, ambíguas ou desconhecidas, ou que envolvem expetativas de conflito, perda ou desempenho. As situações intrínsecas ao trabalho incluem longas horas, sobrecarga de trabalho, pressão de tempo, tarefas difíceis ou complexas, falta de pausas, falta de variedade e más condições de trabalho físico (por exemplo, espaço, temperatura, luz). Infelizmente, a resposta típica dos empregadores ao *stress* no trabalho vai no sentido de culpabilizar o trabalhador e não a sua causa. Contudo, cada vez mais se reconhece que os empregadores têm o dever, em muitos casos na lei, de garantir que os funcionários não fiquem doentes (Michie, 2002).

O *stress* pode minar o alcance de metas, tanto para indivíduos quanto para organizações. Se o *stress* persistir, haverá mudanças nas funções neuro-endócrinas, cardiovasculares, autonómicas e imunológicas, levando a doenças mentais e/ou físicas, como por exemplo doenças cardíacas, ansiedade e depressão (Michie, 2002).

Ayoko e colaboradores (2003), encontraram que cerca de 62% dos seus participantes

[17] Rever Leymann & Gustafsson (1996).

[18] Ver *Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo* (Einarsen, 2000).

[19] Para uma visão mais aprofundada das consequências psicossomáticas e psíquicas associadas ao assédio moral, ver Nascimento, D. (2018). *Saúde mental de trabalhadores vítimas de assédio moral*. Manuscrito não publicado, Centro Universitário Jorge Amado, Salvador.

vítimas de assédio moral identificavam o *stress* como uma consequência do mesmo pela qual tinham passado.

Humilhação

Segundo Klein (1991), a humilhação envolve a experiência de alguma forma de ridicularização, desprezo ou outro tratamento degradante às mãos de outros. Pelo menos tão importante quanto a experiência da humilhação em si é o medo da humilhação que permeia o comportamento humano. Consequentemente, atos deliberados ou inconscientemente repetidos de *mobbing* dirigidos a um ou mais trabalhadores resultam em sentimentos de humilhação, angústia e desempenho reduzido no trabalho entre as vítimas (Ayoko et al., 2003).

Concetualmente, "ato de humilhar envolve relações autoritárias que transversam a sociedade e se dá em variados contextos. Necessita de um agressor para se concretizar, de uma pessoa que deprecie o outro sentindo até certo prazer em rebaixar" (Barreto, 2003, p. 188). Sendo a humilhação "o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil; magoado, revoltado, perturbado, mortificado, indignado, com raiva" (Barreto, 2003, p. 188).

Ayoko e colaboradores (2003), também encontraram que cerca de 35% dos seus participantes vítimas de assédio moral identificavam a humilhação como uma consequência do mesmo pela qual tinham passado.

Isolamento

Marshall, Michaels e Mulki (2007), definem que o isolamento no local de trabalho é um constructo bidimensional que engloba a perceção do isolamento das pessoas no trabalho quer em relação aos colegas quer à rede de suporte da empresa. Ayoko e colaboradores (2003), encontraram que cerca de 36% dos seus participantes vítimas de assédio moral identificavam o isolamento como uma consequência do mesmo pela qual tinham passado. Em média, cerca de 25% relataram sentir este isolamento semanalmente.

Depressão

O termo depressão é amplamente usado em relação a qualquer das perturbações depressivas classificadas no *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition* (DSM-5), sendo:

“A característica comum desses transtornos a presença de humor triste, vazio ou irritável, acompanhado de alterações somáticas e cognitivas que afetam significativamente a capacidade de funcionamento do indivíduo. O que difere entre eles são os aspetos de duração, momento ou etiologia presumida” (American Psychiatric Association, 2014, p. 155).

No estudo de Ayoko e colaboradores (2003), 47% dos seus participantes vítimas de assédio moral relatavam sentir-se deprimidos.

Efeitos do Stress e Depressão

As implicações do *stress* e da depressão no trabalho incluem efeitos nefastos na satisfação e produtividade, na saúde física e mental, criam absenteísmo e o seu decorrente custo económico e impactam a função familiar do trabalhador. Embora a depressão seja o resultado psicológico adverso mais provável, há uma grande variedade de outros possíveis problemas (Tennant, 2001). Assim, aquando da análise desta relação, importa ter em consideração covariáveis que possam influenciar esta relação, como eventos stressantes agudos específicos, número de horas de trabalho, envolvimento no trabalho, capacidade de controlo do trabalho e variáveis de personalidade e apoio social. Se estas variáveis são preditores independentes da depressão ou moderadoras da relação sua relação com o trabalho ainda não é claro (Tennant, 2001).

Para os empregadores, medidas diretas como absenteísmo, incapacidade e custos de tratamento podem ser quantificadas com base em dados administrativos. Outros fatores, que também são importantes, mas mais difíceis de quantificar incluem oportunidades económicas perdidas resultantes de depressão como o subemprego e a falta de promoções ou horas extra. Além disso, o foco referente aos custos da doença mudou para uma abordagem de capital humano que também considera a perda de salário dos funcionários. Por outro lado, têm existido desenvolvimentos significativos nos últimos anos no âmbito da descrição e quantificação dos custos indiretos da depressão no local de trabalho, relativamente, por exemplo, ao presenteísmo e ao aumento da rotatividade (*turnover*). Assim, tendo em conta as duas vertentes, estimativas apontam que o custo anual da depressão nos Estados Unidos é de aproximadamente 26,1 bilhões de dólares para o atendimento médico, de 44 a 51,5 bilhões para perda de produtividade e 5,4 para a mortalidade relacionada a suicídio (Bender & Farvolden, 2008).

Relação entre Suicídio e Comportamentos de Assédio Moral

Como já referido, o assédio moral no local de trabalho é reconhecido como uma questão séria, com consequências importantes para a saúde mental dos trabalhadores e perda de produtividade, sendo a ideação suicida (pensamentos) e o comportamento suicida também percebidos como resultados potenciais (Leach, Poyser, & Butterworth, 2017). A teoria interpessoal do suicídio sustenta a base teórica desta associação, definindo o comportamento suicida como o desejo e/ou a capacidade de morrer por suicídio. No mesmo sentido, assenta sobre as premissas de que quando as pessoas se sentem, durante um período prolongado, socialmente alienadas e que, simultaneamente, são um fardo para os outros, desenvolvem um desejo de morte. Paralelamente, quanto à capacidade de cometer suicídio, demonstrada através do comportamento suicida, esta teoria propõe que as pessoas que são repetidamente expostas a eventos dolorosos tendem a perder o medo da dor, lesão e morte e, portanto, são capazes de superar o instinto de autopreservação (Nielsen, M., Nielsen, G., Notelaers, & Einarsen, 2015).

Leymann (1990), explorou a ideação e o comportamento suicida no contexto do *mobbing* e postulou que 10 a 15% dos suicídios na Suécia estão associados a um histórico de ocorrência de assédio moral. Adicionalmente, apontou várias consequências do *bullying* que convergem com as consideradas como um precursor do suicídio na teoria interpessoal do suicídio, incluindo o isolamento social e o desespero (Nielsen et al., 2015).

Nielsen e colaboradores (2015) abordaram este tema, esclarecendo as evidências que sustentam a existência de uma relação ordenada temporalmente entre o assédio moral / *bullying* / *mobbing* e a ideação suicida. Tendo estabelecido uma associação significativa entre a vitimização do assédio moral e a ideação suicida subsequente, tal sugere que o *bullying* pode ser uma causa de ideação suicida. Assim, ressaltam, finalmente, a importância de investigar mais profundamente este tema, assim como medidas preventivas eficazes contra o *bullying*, dado o risco acrescido de suicídio.

III. Estudo Empírico

Este capítulo tem a desígnio relatar a metodologia utilizada na componente empírica da investigação viabilizando adquirir o objetivo geral do estudo efetuado, caracterizar o fenómeno do assédio moral no local de trabalho cujas vítimas são os trabalhadores no sector do calçado da sub-região de Entre o Douro e Vouga.

Descreve-se mais detalhadamente, as etapas que conduziram à elaboração da dissertação, fundamentando a metodologia usada, com destaque para o instrumento de recolha dos dados (inquérito por questionário), bem como a descrição dos objetivos. Informação da população alvo do estudo, tipo de amostra utilizada e forma de aquisição dos dados, o Procedimento estatístico a que os dados foram sujeitos, a análise e interpretação dos mesmos alcançados depois do tratamento estatístico e a discussão do resultado.

A entrega e recolha dos inquéritos aos trabalhadores do calçado, nem sempre foi vista de forma positiva por parte das Administrações/gerências das empresas, demostrando desconforto com o tema em si. A dificuldade deveu-se à circunstância da realização de estudos em empresas privadas onde a temática abarca algum tabu, não sendo bem aceite, recusando assim a presença dos elementos do estudo. Os Inquéritos foram entregues sempre na hora de almoço dos trabalhadores com a ajuda do Sindicato de Calçado e de forma pacífica para alguns e causando constrangimento, inquietação e desconforto em se pronunciarem. A maioria dos trabalhadores não estão abertos a estes estudos.

A recolha dos dados para a investigação, foi realizada por inquéritos, num total de 579, entregue, em formato de papel, em várias empresas de calçado de vários concelhos da sub-região de EDV, num total de 25 empresas de calçado, de dimensão pequenas, médias e grandes, num registo presencial, acompanhado por dirigentes e delegados do sindicato de calçado, sendo que num primeiro contacto com aos trabalhadores foi explicado, o tema do estudo, assegurado o anonimato e a confidencialidade, os objetivos e os procedimentos fundamentais para o preenchimento e recolha dos inquéritos.

Os inquéritos entregues aos Inspetores de Trabalho do Centro Local de Entre o Douro e Vouga, foram distribuídos e recolhidos via correio eletrónico pelos Recursos Humanos da ACT. Ao Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins, os inquéritos foram entregues e suporte de papel, e recolhidos pela Presidente do mesmo.

Relata e explica o modo como foram obtidos e tratados os dados recolhidos através de inquéritos por questionário aplicado aos trabalhadores sindicalizados do setor do calçado. Apresenta uma amostra utilizada e a discussão dos resultados obtidos após o tratamento estatístico a que os dados foram submetidos.

Objetivos

O presente estudo tem como objetivo geral o aprofundamento da compreensão da problemática do assédio moral no contexto laboral nas indústrias de calçado. Para tal, delineiam-se cinco objetivos específicos, de forma gradualmente encadeada pelo nível de exploração que lhes é inerente:

1. Analisar e compreender a questão do assédio moral no contexto laboral nas indústrias de calçado da região de Entre o Douro e Vouga;

2. Perceber o nível de incidência de assédio moral;

3. Perceber quais as condutas mais frequentes;

4. Conhecer as causas associadas á temática do assédio moral;

5. Refletir sobre os efeitos que tem na saúde mental e social do indivíduo, a sua relação com estados depressivos e comportamentos suicidários.

Fundamentação

Estes objetivos fundamentam-se em investigações prévias e na própria pertinência do tema à atualidade, pela sua prevalência e consequências nefastas. Assim, os primeiros objetivos visam uma lógica de caracterização descritiva do fenómeno de assédio moral nas indústrias de calçado da sub-região de EDV, procurando-se depois afunilar a sua caracterização quanto às conduções mais frequentes neste contexto específico, que causas lhe são associadas e os efeitos sentidos pelos participantes decorrentes desta experiência. Em 1996, Vartia apontou uma série de fatores capazes de gerar o assédio moral no trabalho, nomeadamente o autoritarismo na tentativa de resolução de conflitos e/ou divergências, a falta de capacidade de influência e o reduzido fluxo de comunicação. Neste sentido, e tendo por base a possibilidade de encontrarmos elementos semelhantes ou não, importará refletir sobre essa comparação. Adicionalmente, em 2010, RigottoI, MacielII e BorsoI conduziram, no Brasil, um trabalho intitulado *Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará*, tendo

encontrado dados importantes para a literatura e construindo sobre os contributos da mesma. Estes autores concluíram que:

"Apesar da humilhação e do constrangimento serem formas de violência conduzidas por indivíduos investidos de poder e autoridade na empresa, essas práticas transcendem as relações interpessoais e estão relacionadas às políticas de gestão organizacional[20] centradas no estabelecimento de metas de produção a serem cumpridas pelos trabalhadores" (Rigottol, MacielII, & Borsoi, p. 217).

Assim, o estudo empírico operacionalizado procura ainda ser sensível aos diferentes níveis do fenómeno, com o objetivo de recolher e analisar informação quer do foro individual quer organizacional, numa procura por resultados e conclusões que traduzam de forma dimensional o contexto à qual pertencem. No mesmo sentido, aprofundar os conhecimentos sobre os impactos do assédio moral na saúde do indivíduo, a sua relação com estados depressivos e comportamentos suicidários. Segundo Duffy e Sperry (2011), que apontam a longa história de associação entre o assédio moral e as consequências negativas para suas as vítimas, reconhecem ainda que existe ainda muito trabalho a fazer sobre o conhecimento específico sobre estes resultados. Este conhecimento é especialmente importante para orientar futuras ações de prevenção e gestão da problemática[21].

[20] Leymann (1990), aponta como provável fonte do assédio moral no contexto laboral, a organização do trabalho.

[21] À medida que as políticas organizacionais e legislativas/públicas anti-*mobbing*, ganham força, as consequências para a saúde serão um fator importante de avaliação da gravidade do problema e da sua responsabilidade associada (Duffy & Sperry, 2011).

IV. Método

A investigação foca a natureza, os seus fenómenos, as razões e as consequências. Assim, pode debruçar-se sobre qualquer conjunto particular de circunstâncias, implicando que o investigador adota uma postura crítica, reflexiva e consciente durante o processo. Assim, o seu interesse vai além dos resultados, centrando-se nos aspetos metodológicos associados à fiabilidade, repetibilidade e significância das suas conclusões. Assim, a filosofia comum a todos os métodos e técnicas de investigação, embora possam variar consideravelmente, geralmente recebe o nome de método científico (Duffy & Sperry, 2011). Concetualmente:

"O método científico é um e o mesmo nos ramos (da ciência) e esse método é o método de todas as mentes logicamente treinadas… a unidade de todas as ciências consiste apenas nos seus métodos, não no seu material; o homem que classifica os fatos de qualquer espécie, que vê a sua relação mútua e descreve as suas sequências, aplica o método científico e é um homem de ciência" (Pearson, 1992).

Duffy e Sperry (2011) apontam os seguintes passos de operacionalização: 1) formular o problema de pesquisa, 2) realizar uma extensa pesquisa bibliográfica, 3) desenvolver a(s) hipótese(s), 4) preparar o desenho/metodologia da investigação, 5) determinar a amostra, 6) recolher os dados, 7) executar o projeto, 8) analisar os dados, 9) testar as hipóteses, 10) refletir sobre as generalizações e interpretações e 11) preparar o relatório ou apresentação dos resultados, ou seja, redigir formalmente as conclusões alcançadas.

Tipo de estudo

Para o estudo de investigação desenvolveu-se uma metodologia exploratória. O estudo ainda é classificado segundo o tempo, sendo do tipo transversal, uma vez da recolha dos dados foram num único momento temporal. Optou-se por utilizar, neste trabalho, uma análise do tipo quantitativa por ser mais adequada, assim possibilita a mensuração das variáveis pré-estabelecidas, a verificação e esclarecimento da sua influência sobre as outras variáveis.

Instrumentos de Medida

Para a realização deste estudo, uma vez que se deseja um estudo analítico e transversal foram utilizados os inquéritos em Apêndice (1 a 3), com os trabalhadores das indústrias do calçado, os Inspetores do trabalho da ACT do Centro Local de Entre o Douro e Vouga e

também os representantes do Sindicato Nacional do Calçado (Presidente, Dirigentes e delegados).

Os inquéritos são documentos impressos ou eletrónicos usados para recolher informações, podendo ser mais ou menos estruturados. Assim, questionários estruturados envolvem o uso de questões fixas e estandardizadas, partindo-se do pressuposto que cada item significa o mesmo para cada respondente. Com formatos estruturados e pré-codificados, as informações obtidas são moldadas pelas perguntas feitas e pelas opções de resposta oferecidas, sendo esta uma das vantagens deste tipo de instrumento de medida. Os questionários permitem recolher respostas não ambíguas, originando dados quantificáveis e comparáveis para análise. Adicionalmente, este é um método relativamente económico, a nível de tempo investido especialmente quando usado com grandes amostras de pessoas (Bowling & Ebrahim, 2005).

Os inquéritos usados eram estruturados, sendo compostos por questões fechadas. A operacionalização sustentou-se num conjunto de questões diversificadas tendo em conta a experiência profissional e sua vivência no quotidiano.

Amostra

Entre os meses de outubro e dezembro do ano de 2018, foram aplicados os trabalhadores sindicalizados, uma amostra de 555 trabalhadores, num total de 579 inquéritos entregue nas indústrias de calçado da sub-região de EDV, em grandes, médias e pequenas empresas, a ambos os sexos, em idade adulta.

Procedimento

Este procedimento iniciou-se por elaboração de uma análise de documentos, mais especificamente de publicações, de revistas, de dissertações, de jornais (em formato de papel e em formato digital) sobre a temática do assédio laboral e as respetivas consequências na vida humana, ou seja, no contexto quotidiano. E ainda, na análise de textos e documentos, envolvendo temas de saúde mental e consultas na internet (algumas fontes serão referenciadas ao longo de toda a dissertação tendo como finalidade explicar e fundamentar, essencialmente o estudo, conforme as problemáticas estudadas).

Posteriormente, a parte empírica iniciou-se com a elaboração (segundo as normas da Comissão de Ética do ICBAS). Os referidos inquéritos foram enviados para as seguintes entidades: ACT Lisboa, Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins de S. João da Madeira e trabalhadores dos calçados sindicalizados

da sub-região de Entre o Douro e Vouga (EDV).

Cada entidade referida teve a responsabilidade de enviar/rececionar os inquéritos aos solicitados. O total de inquéritos preenchidos e válidos foram de 579. Destes foram dirigidos aos trabalhadores das empresas de calçado um total de 555 na sub-região de EDV, sem possibilidade de repetição devido às dificuldades detetadas, 13 inspetores do trabalho da ACT do Centro Local de EDV e 11 delegados representantes dos trabalhadores do Sindicato Calçado.

Os dados foram recolhidos e tratados estatisticamente a partir do *software* de análise SPSS, versão 25 (Statistical Package for the Social Sciences).

V. Resultados

Descrevendo a distribuição das características sociodemográficas dos participantes permite, por um lado, caracterizar a amostra obtida, assim como posicioná-la face à população-alvo, destacando subgrupos potencialmente importantes para a análise e compreensão dos dados. Assim, a média de idades dos trabalhadores (N = 555) que responderam ao inquérito foi de ≃ 44 anos (desvio-padrão ≃ 10 anos). Dos inquiridos, 78% eram do sexo feminino e 19% do sexo masculino (consultar tabelas 3 e 4). Relativamente ao nível académico e estado civil (consultar tabelas 5 e 6). Permite também indicar que 38% possui o 2º ciclo de escolaridade, 26,5% o secundário e 25% o 3º ciclo (tabela 5). Comparativamente ao estado civil dos inquiridos 70% são casados e 13,5% são solteiros (tabela 6).

Inquérito dos trabalhadores

Caracterização sociodemográfica

Tabela 3 – Género.

		Frequência	Percentagem
Válido	Feminino	435	78,4
	Masculino	110	19,8
	Total	545	98,2
Total		555	100,0

Tabela 4 - Idade.

	N	Mínimo	Máximo	Média	Variância
Idade	503	21	67	44,28	101,322

Tabela 5 – Nível académico.

		Frequência	Percentagem
Válido	2º ciclo	209	37,7
	secundário	147	26,5
	3º ciclo	137	24,7
	4ª classe	37	6,7
	licenciatura	2	0,4
	Total	532	95,9

Tabela 6 – Estado civil dos inquiridos.

		Frequência	Percentagem
Válido	Casado	389	70,1
	Solteiro	75	13,5
	Divorciado	37	6,7
	União de facto	30	5,4
	Viúvo	17	3,1
	Total	548	98,7

Relativamente ao enquadramento profissional dos inquiridos, 44,5% dos participantes laboram em empresas de média dimensão, 40% em empresas de grande dimensão e 15,5% nas de pequena dimensão. Quanto à localização, 59,5% das empresas pertencem ao concelho de Santa Maria da Feira, 22% ao de São João da Madeira, 13,5% ao de Oliveira de Azeméis, 4% ao de Arouca e 1% ao de Vale de Cambra.

Tabela 7 – Dimensão da empresa de origem dos inquiridos.

		Frequência	Percentagem
Válido	Média empresa	247	44,5
	Grande empresa	221	39,8
	Pequena empresa	86	15,5
	Total	554	99,8
Total		555	100,0

Tabela 8 – Concelho das empresas inquiridas.

		Frequência	Percentagem
Válido	S. M. da Feira	330	59,5
	S. J. da Madeira	122	22,0
	Oliveira de Azeméis	75	13,5
	Arouca	21	3,8
	Vale de Cambra	7	1,3
	Total	555	100,0

No total de participantes, 92% tem vínculo contratual efetivo à empresa e 3% a contrato a termo. Dos 555 inquiridos 41% tem relação laboral a mais de 15 anos, 25% entre 5 e 10 anos, 23% entre 1 e 5 anos e 1,5% há menos de 1 ano.

Tabela 9 – Tipo de vínculo contratual dos inquiridos.

		Frequência	Percentagem
Válido	Efetivo	509	91,7
	Contrato	16	2,9
	Total	525	94,6
Total		555	100,0

Tabela 10 – Número de anos de serviço dos inquiridos.

		Frequência	Percentagem
Válido	Mais de 15 anos	229	41,3
	Entre 5 e 10 anos	137	24,7
	Entre 1 a 5 anos	129	23,2
	Entre 10 e 15 anos	42	7,6
	Menos de 1 ano	8	1,4
	Total	545	98,2
Omisso	Sistema	10	1,8
Total		555	100,0

Comparativamente às questões centrais do presente trabalho, dos 75% dos participantes no inquérito, afirmaram conhecer o significado do conceito de assédio moral e 18% desconhecem o seu significado. Em relação à questão (Já foi alvo de assédio moral?), 19% referiu já ter sido alvo do mesmo e 56% referiu que não, 22,2% são mulheres e 2,9% são homens. Dos inquiridos 6,5% mencionou ter sido vítima de assédio moral há menos de 1 ano, 6,5% entre 1 e 5 anos, 3% entre 5 e 10 anos e 1% referiu ter sido vítima a mais de 15 anos.

Relativamente às questões centrais do presente trabalho (É ou já foi alvo de assédio moral?), 16,4% são do concelho de S.M.da Feira, com maior incidência nas grandes empresas com 39,9%, 16,6% nas médias empresas e 2,9% nas pequenas empresas; Relativamente ao concelho de S.J.Madeira num total de 3,9%, com maior incidência nas médias empresas com 20% e 2% nas pequenas; Num total de 2,2% em O. Azeméis, com maior incidência nas pequenas empresas com 9,4% e 4,2% nas médias empresas; 1,9% Arouca e 1,0% V. Cambra.

Quanto à posição do preponente do assédio moral os inquiridos referem num total de 18% em que 7% são homens, 7% são mulheres e 4% são praticados por ambos. Adicionalmente, 3,4% dos agressores tinham um cargo de administração/ gerência, 5,6% de encarregado geral, 9,7% de chefe de linha e 5% eram colegas de trabalho.

Tabela 11 – Sabe o que é assédio moral?

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	418	75,3
	Não	98	17,7
	Total	516	93,0
Total		555	100,0

Tabela 12 - Já foi alvo de assédio moral?

		Frequência	Percentagem
Válido	Não	309	55,7
	Sim	105	18,9
	Total	414	74,6
Total		555	100,0

Tabela 13 – Tabulação cruzada Sexo * É ou já foi alvo de assédio moral?

		Sim	Não	Total
Sexo	Masculino	2,9%	15,6%	18,6%
	Feminino	22,2%	59,2%	81,4%
Total		25,2%	74,8%	100,0%

Tabela 14 – Tabulação cruzada Concelho * É ou já foi alvo de assédio moral?

		Sim	Não	Total
Concelho	S. M. da Feira	16,4%	47,3%	63,8%
	S. J. da Madeira	3,9%	15,0%	18,8%
	Oliveira de Azeméis	2,2%	10,6%	12,8%
	Vale de Cambra	1,0%		1,0%
	Arouca	1,9%	1,7%	3,6%
Total		25,4%	74,6%	100,0%

Tabela 15 – Tabulação cruzada Concelho * Dimensão empresa

		Pequena empresa	Média empresa	Grande empresa	Total
Concelho	S. M. da Feira	2,9%	16,6%	39,9%	59,4%
	S. J. da Madeira	2,0%	20,0%		22,0%
	Oliveira de Azeméis	9,4%	4,2%		13,5%
	Vale de Cambra	1,3%			1,3%
	Arouca		3,8%		3,8%
Total		15,5%	44,6%	39,9%	100,0%

Tabela 16 – Há quanto tempo foi alvo de assédio moral?

		Frequência	Percentagem
Válido	Entre 1 e 5 anos	38	6,8
	Menos de 1 ano	36	6,5
	Entre 5 a 10 e anos	15	2,7
	Mais de 15 anos	6	1,1
	Entre 10 e 15 anos	3	,5
	Total	98	17,7
Total		555	100,0

Tabela 17 – Género do agressor?

		Frequência	Percentagem
Válido	Masculino	39	7,0
	Feminino	38	6,8
	Ambos	22	4,0
	Total	99	17,8
Total		555	100,0

Tabela 18 – Posição do Agressor.

Administração/ Gerência

		Frequência	Percentagem
Válido	Não	81	14,6
	Sim	19	3,4
	Total	100	18,0

Encarregado geral

		Frequência	Percentagem
Válido	Não	68	12,3
	Sim	31	5,6
	Total	99	17,8

Chefe de linha

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	54	9,7
	Não	45	8,1
	Total	99	17,8

Colega de trabalho

		Frequência	Percentagem
Válido	Não	71	12,8
	Sim	28	5,0
	Total	99	17,8

As condutas de assédio inqueridas aos participantes foram: maus tratos verbais 11,5%, desvalorização do trabalho feito 13,5%, esvaziamento de funções 1,5%, isolamento do trabalhador face aos colegas 3,1%, estabelecer metas e objetivos impossíveis de atingir 2%, atribuir sistematicamente funções desadequadas à categoria profissional 2,7%, não atribuição de prémio 2,7% e outras 3,6% (tabela 16).

Tabela 19 – Quais as condutas de assédio praticadas?

Maus tratos verbais

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	64	11,5
	Não	39	7,0
	Total	103	18,6

Desvalorização do trabalho feito

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	75	13,5
	Não	28	5,0
	Total	103	18,6

Esvaziamento funções

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	6	1,1
	Não	97	17,5
	Total	103	18,6

Isolamento do trabalhador face aos colegas

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	17	3,1
	Não	86	15,5
	Total	103	18,6

Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	11	2,0
	Não	92	16,6
	Total	103	18,6

Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	15	2,7
	Não	88	15,9
	Total	103	18,6

Não atribuição de prémio

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	15	2,7
	Não	88	15,9
	Total	103	18,6

Outros

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	20	3,6
	Não	83	15,0
	Total	103	18,6

Relativamente à avaliação de riscos psicossociais nas empresas, 12,6% dos inqueridos responderam a inexistência desta avaliação. Quanto à formação fornecida aos inqueridos, 18,9% refere a que não é fornecida, enquanto 28,8% menciona que lhe é dada (tabela 17 e 18).

Tabela 20 – Existe avaliação de riscos psicossociais na empresa?

		Frequência	Percentagem
Válido	Não	157	28,3
	Sim	70	12,6
	Total	227	40,9
Omisso	Sistema	328	59,1
Total		555	100,0

Tabela 21 – É fornecida formação aos trabalhadores?

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	160	28,8
	Não	105	18,9
	Total	265	47,7
Omisso	Sistema	290	52,3
Total		555	100,0

Quando questionados se já observaram humilhações na sua empresa, a maioria dos inquiridos (26,1%) refere “algumas vezes”, 11,0% indica “nunca” e 8,3% menciona “muitas

vezes". Num do total de 47% de participantes, 43,4% afirmaram considerar importante a realização de ações de sensibilizações sobre a temática de assédio moral na sua empresa (tabela 19 e 20).

Tabela 22 – Já observou algum colega a ser humilhado?

		Frequência	Percentagem
Válido	Algumas vezes	145	26,1
	Nunca	61	11,0
	Muitas vezes	46	8,3
	Total	252	45,4
Omisso	Sistema	303	54,6
Total		555	100,0

Tabela 23 - Realização de ações de sensibilização sobre assédio moral na empresa

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	241	43,4
	Não	20	3,6
	Total	261	47,0

Inquérito dos inspetores de trabalho e dirigentes do Sindicato

O total de inquiridos incluiu 24 participantes, sendo 13 elementos da ACT e 11 do sindicato do calçado.

Tabela 24 – Inquiridos ACT /Sindicato do calçado

		Frequência	Percentagem
Válido	ACT	13	54,2
	Sindicato do calçado	11	45,8
	Total	24	100,0

Dados

Relativamente às condutas mais reportadas em matéria de assédio moral, nos inquéritos dos inspetores de trabalho da ACT, num total de 13, 10 referiram a violação do dever de ocupação efetiva, 7 o isolamento do trabalhador, 7 a retirada ao trabalhador instrumentos de trabalho que sempre usou para realizar as suas funções, 8 os abusos na mobilidade funcional. No que concerne aos inquéritos do sindicato do calcado, num total de 11, 5 referiram a violação do dever de ocupação efetiva, 5 o isolamento do trabalhador, 5 a

retirada ao trabalhador instrumentos de trabalho que sempre usou para realizar as suas funções, 6 os abusos na mobilidade funcional (Tabela 22).

Tabela 25 – Quais as condutas que mais são reportadas nos pedidos de intervenção da ACT/Sindicato, em matéria de assédio moral?

Violação do dever de ocupação efetiva (ACT)

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	10	76,9
	Não	3	23,1
	Total	13	100,0

Violação do dever de ocupação efetiva (Sindicato)

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	5	45,5
	Não	4	36,4
	Total	9	81,8
Total		11	100,0

Isolamento do trabalhador

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	7	53,8
	Não	6	46,2
	Total	13	100,0

Isolamento do trabalhador

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	5	45,5
	Não	4	36,4
	Total	9	81,8
Total		11	100,0

Retirar ao trabalhador instrumentos de trabalho que sempre usou para realizar as suas funções

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	7	53,8
	Não	6	46,2
	Total	13	100,0

Retirar ao trabalhador instrumentos de trabalho que sempre usou para realizar as suas funções

		Frequência	Percentagem
Válido	Não	5	45,5
	Sim	4	36,4
	Total	9	81,8
Total		11	100,0

Abusos na mobilidade funcional

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	8	61,5
	Não	5	38,5
	Total	13	100,0

Abusos na mobilidade funcional

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	6	54,5
	Não	3	27,3
	Total	9	81,8
Total		11	100,0

Quando se questiona os inspetores de trabalho da ACT se as condutas de assédio reportadas são facilmente detetadas nas empresas 4 responderam sim, pelos seguintes motivos: apenas as que confirmem o incumprimento de alguma formalidade legal; mobilidade geográfica; dever de ocupação efetiva; isolamento do trabalhador, Relativamente ao sindicato do calçado os que responderam sim indicaram os seguintes motivos: discriminação de várias formas, perseguição, segregação, isolamento do trabalhador e a forma de tratamento com o objetivo de desmoralizar o trabalhador, mas algumas nem querem saber dos direitos dos trabalhadores, os despedimentos sem justa causa; falta de pagamento aos empregados, verbais (tabela 23)

Tabela 26 – As condutas de assédio moral reportadas à ACT e sindicato do calçado são facilmente verificadas no âmbito das visitas inspetivas?

Condutas de assédio moral reportadas à ACT são facilmente verificadas no âmbito das visitas inspetivas? Sim

		Frequência	Percentagem
Válido		9	69,2
	Sim: Apenas as que confirmem o incumprimento de alguma formalidade legal.	1	7,7

	Sim: Mobilidade geográfica	1	7,7
	Sim: mobilidade geográfica; dever de ocupação efetiva	1	7,7
	Sim: Violação do dever e ocupação efetiva; isolamento do trabalhador	1	7,7
	Total	13	100,0

Condutas de assédio moral reportadas ao sindicato do calçado são facilmente verificadas no âmbito das visitas inspetivas? Sim

		Frequência	Percentagem
Válido7		4	36,4
	Sim	2	18,2
	Sim: Discriminação de várias formas; Perseguição, segregação, etc.	1	9,1
	Sim: Isolamento do trabalhador e a forma de tratamento com o objetivo de desmoralizar o trabalhador	1	9,1
	Sim: Não em todas, mas algumas nem querem saber dos direitos dos trabalhadores	1	9,1
	Sim: os despedimentos sem justa causa; falta de pagamento aos empregados	1	9,1
	Sim: verbais	1	9,1
	Total	11	100,0

Ao analisar os inquéritos recolhidos pela ACT verificasse que no âmbito das avaliações dos riscos 9 de 13 não deteta riscos psicossociais, ao contrário da avaliação dos inquéritos do sindicato do calçado que de 9, 8 responderam que que se verifica riscos psicossociais sem necessidade de avaliação de um procedimento inspetivo nesse sentido (tabela 24).

Tabela 27 – Atualmente, é frequente verificar no âmbito da avaliação de riscos a avaliação de riscos psicossociais, sem ter havido a adoção de um procedimento inspetivo nesse sentido?

Atualmente, é frequente verificar no âmbito da avaliação de riscos a avaliação de riscos psicossociais, sem ter havido a adoção de um procedimento inspetivo nesse sentido? (ACT)

		Frequência	Percentagem
Válido	Não	9	69,2
	Sim	1	7,7
	Total	10	76,9
Total		13	100,0

Atualmente, é frequente verificar no âmbito da avaliação de riscos a avaliação de riscos psicossociais, sem ter havido a adoção de um procedimento inspetivo nesse sentido? (sindicato do calçado)

		Frequência	Percentagem
Válido	Sim	8	72,7
	Não	1	9,1
	Total	9	81,8
Total		11	100,0

No decorrer da elaboração dos inquéritos, juntamente com o trabalho desenvolvido junto às instituições referidas e às empresas recolheu-se informação, de grande relevância, junto aos trabalhadores.

Desta informação destaca-se, que alguns trabalhadores identificam as causas mais frequentes das condutas de assédio praticadas pelo empregador, o interesse em forçar a saída de funcionários com mais antiguidade e salários mais elevados, o conflito interpessoal entre empregador e trabalhador, impedimento de certos direitos, nomeadamente, relacionados com a parentalidade, ou com a organização dos tempos de trabalho (não pagamento de trabalho suplementar).

Relativamente às circunstâncias mais comuns que levam as vítimas de assédio moral a "tolerar" as condutas de assédio, são principalmente o receio de represálias, a precariedade da sua relação laboral, a necessidade de preservar a sua intimidade, a dificuldade em angariar meios de prova, a morosidade da justiça administrativa e judicial.

VII. Conclusão

Os dados analisados descritivamente acima, sugerem um abrangente conhecimento do conceito de assédio moral por parte dos trabalhadores inquiridos, assim como um número significativo de indivíduos que indicam já terem sido vítima do mesmo. Importa considerar que, no âmbito desta resposta, 141 dos participantes não responderam, sendo que dos 414 que responderam, é possível indicar uma prevalência de assédio moral de ≃ 25%. Este valor é semelhante ao encontrado noutros estudos (Gök, 2011). Acresce, ainda, que 34% dos que afirmaram ter sido vítima de assédio moral, referiram ter passado por esta experiência no último ano. Esta percentagem é mais de duas vezes superior à encontrada por Gök (2011).

As condutas de assédio praticadas e referidas pelos participantes trabalhadores enquadram-se nas ações abrangidas pelos *Negative Acts Questionnaire scale* (NAQ), (Einarsen & Raknes, 1997), *Inventory of Psychological Terrorization Questionnaire scale* (LIPT) (Leymann, 1996) e o *Inventory of Bullying scale* (Quine, 2001)[22], destacando-se a desvalorização do trabalho feito como mais prevalente.

O sexo do proponente das condutas de assédio revelou-se praticamente equiparável, destacando-se que a posição hierárquica dos mesmos tendeu a ser significativamente superior à da vítima. Estes dados corroboram o apontado na literatura e remetem para o conceito de *mobbing* vertical descendente, sendo este aquele que ocorre entre profissionais de posições hierarquicamente mais altas em relação aos de mais baixas (Einarsen, 2000; Guedes, 2004).

Apenas uma parte pequena dos participantes reconheceu existir uma avaliação de riscos pessoais na empresa, sendo a necessidade de reverter esta situação reforçada maioritariamente por dois outros resultados, nomeadamente: 252 já observaram colegas a serem humilhados e 241 afirmaram considerar importante a realização de ações de sensibilizações sobre a temática de assédio moral na sua empresa. A necessidade de formação cívica neste âmbito foi também apontada, sendo promotora de mau relacionamento interpessoal e possivelmente associada à ausência de atividades de formação implementadas. Assim, a imagem da figura atual do mundo de trabalho neste âmbito encontra-se claramente além do necessário a um contexto saudável (Vazquez,

[22] Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing / bullying at work. *International Journal of Manpower, 20*(1/2), 70-85.

Pianezolla, & Hutz, 2018).

Relativamente às condutas mais reportadas pelos inspetores de trabalho e dirigentes do sindicato, em matéria de assédio moral, a mais referida foi a violação do dever de ocupação efetiva. Esta refere-se à inatividade do trabalhador que é imputável ao empregador. A vinculação deste conceito no Código do Trabalho "cria na esfera jurídica deste a possibilidade de reagir a uma injustificada desocupação do seu posto de trabalho" (Prudente, 2018, p. 28). Esta informação alinha-se com as razões apontadas como estando na raiz das condutas de assédio moral, uma vez estas focaram maioritariamente, por um lado a inexistência de interesse na continuidade da relação laboral. Esta falta de interesse gera, portanto, um comportamento pervasivo de inatividade forçada[23,24] que visa levar o trabalhador a sair da organização, dada a impossibilidade de despedimento com justa causa.

Adicionalmente, neste âmbito, houve ainda referência às relações interpessoais, testemunhando a perspetiva dos participantes trabalhadores já analisada. Concetualmente, tal noção atesta que o assédio moral emerge das relações laborais, sendo primordialmente um resultado da interação entre dois ou mais profissionais (Žukauskas, & Vveinhardt, 2009). Esta disfuncionalidade, como apontada pelos trabalhadores inquiridos, vincula-se aos conceitos de parcialidade, falta de formação, competitividade e inveja. Estes tendem a gerar impactos negativos no ambiente de trabalho, a curto prazo e agressividade e assédio moral, a longo prazo (Žukauskas, & Vveinhardt, 2009).

Finalmente, importa apontar que todos os inspetores de trabalho e dirigentes do sindicato afirmaram que as condutas de assédio moral reportadas são facilmente verificadas no âmbito das visitas inspetivas.

Reflexão

A reflexão é uma prática cognitiva crucial na investigação que potencia, por um lado, a legitimação dos procedimentos adotados e, por outro, os dados emergentes e a sua

[23] A inatividade forçada como uma forma de exclusão: Amorim, R. & Pochmann, M. (2014). *Atlas da exclusão social no Brasil.* São Paulo: Cortez.

[24] "Ao empregador incumbe a obrigação de distribuir o trabalho que deva ser desenvolvido por seus empregados, não podendo impor a nenhum deles qualquer espécie de ociosidade forçada, ainda que sob o pagamento de salários, sob pena de colocar o obreiro em situação vexatória e submetida ao crivo de comentários maldosos, além de lesivos ao seu patrimônio moral" (Lobregat, 2001, p. 93).

contextualização informada. Neste sentido, o investigador não apenas recolhe e analisa os dados, mas também questiona a sua conceção, construindo sobre ela (Mortari, 2015).

Tendencialmente, a investigação tende a focar os dados obtidos. Contudo, importa, fazer referência à inexperiência da minha parte na elaboração de estudos académicos, a dificuldade obtida em trabalhar os dados estatísticos relativamente ao programa SPSS, a falta de orientação e acompanhamento na elaboração e construção dos inquéritos para melhor enquadramento na temática e o facto de posteriormente ter a necessidade de mudança de orientação.

Também de referir de forma crítica, aquilo que são as omissões presentes nas respostas dos participantes mais precisamente a dificuldade de obter respostas por parte dos trabalhadores. Dos 555 trabalhadores inquiridos, 141 escolheram não responder se já tinham sido ou não vítimas de assédio moral. Ponderando, este número pode traduzir algum tipo de receio de comprometimento da informação / retaliação, ainda que a confidencialidade dos dados tenha sido garantida. Por outro lado, o facto de não haver a possibilidade de um controlo restrito quanto ao procedimento / *modus operandi* de aplicação dos inquéritos surge como uma limitação metodológica a ter em conta. Assim, para investigações futuras, sugerem-se metodologias com maior nível de estandardização e possível aplicação direta por parte dos investigadores. Sugere-se também a avaliação da "saúde ocupacional organizacional", isto é, que tanto a entidade patronal como o trabalhador sejam minuciosamente inquiridos sobre o nível de bem-estar experimentado pelos funcionários. Com base nas informações recolhidas, tornar-se-ia possível fomentar a tomada de decisão informada e colaborativa sobre as medidas necessárias a tomar e como tomá-las. Este tipo de metodologia, aliada a uma aplicação mais sistematizada da aqui adotada, promoveria o potencial motivacional dos recursos do emprego (Bakker & Derks, 2010).

Os resultados referentes à prevalência do *mobbing* vertical descendente, apesar de congruentes com a literatura, remetem para implicações políticas e éticas fundamentais e ainda pouco exploradas no âmbito da problemática. Assim, investir no desenvolvimento da compreensão das instâncias legais que envolver o fenómeno de *mobbing* nas suas vertentes interpessoal e organizacional constata-se como especialmente pertinente. Tal pode gerar conhecimentos cruciais à estrutura e gestão das relações de trabalho do futuro.

Por outro lado, a formação emerge claramente como uma necessidade. Assim, foca-se a importância de atuar pedagogicamente na formação concreta sobre os relacionamentos interpessoais e, de uma forma mais abrangente, na dimensão ética e cívica dos

profissionais no âmbito da prevenção e colmatação do assédio moral. A falta de profissionais a atuar nas organizações no âmbito da gestão de conflitos e mediação é um indicador premente da necessidade de investir nesta vertente.

No âmbito da saúde ocupacional, o objetivo primordial de qualquer ação interventiva é o de desenvolver, manter e promover a saúde dos trabalhadores, incluindo a atuação do psicólogo. Para tal, este opera intervenções primárias, que focam a prevenção entre pessoas que não estão em risco, intervenções secundárias, que se concentram em pessoas com suspeita de risco e, por fim, intervenções terciárias, que se direcionam àqueles em que existem situações problemáticas verificadas, sendo, portanto, uma tentativa de recuperar a saúde (Antoniou & Cooper, 2005). O papel do psicólogo na saúde ocupacional[25] concentra-se em intervenções primárias e, do ponto de vista da saúde pública e da medicina, a prevenção é sempre o ponto de intervenção preferido dada a sua adequada natureza sistémica, sensível à complexidade multifacetada de muitos problemas de saúde (Antoniou & Cooper, 2005), e altamente compensatória[26]. Comparando, agora, o enquadramento legal e normativo da saúde ocupacional na Bélgica, França e Portugal, é possível distinguir diferenças claras (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2018): apesar de os documentos de referência legais sobre o tema existirem nos três países, Portugal é o único que não apresenta uma definição de riscos psicossociais na legislação[27], sendo também o único dos três a reconhecer a importância dos mesmos mas a não apresentar procedimentos de atuação no âmbito da intervenção e prevenção. Assim, de acordo com o enquadramento legal vigente em Portugal, compete à entidade empregadora "determinar as medidas de segurança e saúde ocupacional a implementar com base na avaliação do risco associado ao trabalho dos colaboradores" (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2018, p. 24).

Neste sentido, a Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018), propõe um reforço significativo, e em várias frentes, da concetualização e atuação envolvida na intervenção

[25] Ver o capítulo. Os *efeitos do trabalho na saúde mental: Uma análise a partir da psicodinâmica do trabalho* de João Areosa, no *Manual Sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*.

[26] Segundo o documento *Enquadramento Legal da Saúde Ocupacional em Portugal - A figura do Psicólogo do Trabalho,* da autoria da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018), o retorno do investimento em psicólogos a atuar no trabalho atinge até 13,62€ por euro gasto.

[27] A Ordem dos Psicólogos Portugueses reitera que "as alterações legislativas parecem constituir uma medida eficaz para alterar a realidade e efetivar a promoção da Saúde Psicológica nas Organizações" (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2018, p. 26), tendo apresentado propostas nesse sentido (como por exemplo, a Proposta de Alteração do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde No Trabalho (Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro).

na saúde ocupacional por parte dos psicólogos, rematando com a certeza de que dos Psicólogos Portugueses estas “alterações propostas à Lei têm um elevado potencial de custo-benefício” uma vez que podem “significar um retorno do investimento elevado e múltiplos benefícios, diretos e indiretos, económicos e de saúde” (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2018, p. 26).

“Neste sentido, a intervenção do Psicólogo do Trabalho tem mais-valias alargadas, não só para a produtividade económica do país, mas também para a Agenda de Prevenção e Desenvolvimento de Pessoas para a competitividade e a coesão social, tanto mais quanto somos um país pequeno de poucos recursos naturais, mas que prima pela aposta e potenciação da riqueza do capital humano e social que possui” (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2018, p. 26).

Tendo em conta a emergência dos conceitos de violação do dever de ocupação efetiva e inatividade forçada, importa que as empresas ponderem nas repercussões das suas decisões de gestão. Assim, é também fundamental que os trabalhadores não se limitem a recusar o cumprimento de ordens diretas dos seus superiores hierárquicos. Para não incorrerem em infrações, ambos devem recorrer preventivamente a apoio técnico especializado, no sentido de evitar qualquer consequência indesejável.

Neste âmbito, dado que o assédio moral se relaciona diretamente com a produtividade é possível prever que uma organização produtiva nas próximas décadas se alinhe com uma menor incidência de comportamentos de *mobbing*. Simultaneamente, o aumento das visitas inspetivas e possível aprimoramento das mesmas também é passível de gerar impactos positivos na organização do trabalho e produtividade, como um elemento regulador.

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), como organismo público, regulador e inspetor das várias vertentes da defesa dos direitos do trabalhador devia ser constituído por equipas multidisciplinares onde avaliassem as condições de trabalho do ser humano como um todo, e não apenas no âmbito do direito laboral.

De forma complementar, importa refletir sobre os efeitos que o assédio moral tem na saúde mental e social do indivíduo e na sua relação com estados depressivos e comportamentos suicidários. Refletindo no exemplo da empresa francesa Orange que, após privatização, registou trinta e cinco suicídios de empregados no espaço de um ano e que, após análise da situação, constatou que tal se deveu à implementação de métodos brutais de gestão considerados como assédio moral por parte do novo diretor, a associação entre assédio moral, saúde mental, depressão e suicídio torna-se tangível (Clegg, Cunha, & Rego, 2016).

Adicionalmente, em casos em que os indivíduos já têm algum tipo de mal adaptação psíquica e/ou social, é ainda mais provável que ocorra assédio moral e todas as consequências nefastas que dele advêm (Claybourn, 2011; Rayner & Cooper, 2006).

A incidência de suicídios de trabalhadores é um indicador de um problema que tem vindo a receber insuficiente atenção da comunidade de ética empresarial. Os investigadores devem, como apontaram Clegg e colaboradores em 2016, explorar este tópico, integrando o estudo da identidade individual e coletiva, dos papéis sociais, da ética, entre muitos outros pertinentes, procurando enquadrar compreensivamente as relações de influência existentes nas comunidades laborais e, posteriormente, como atuar nelas para gerar impactos positivos. Neste sentido, a identificação de condições de trabalho aceitáveis pode criar um estímulo à concorrência justa em indústrias cada vez mais globalizadas. Assim, em termos de relações com organizações empresariais, é importante ter cada vez mais em consideração não apenas critérios económicos e ambientais, mas também métricas de sustentabilidade social (Amini & Bienstock, 2014; Clegg et al., 2016; Pfeffer, 2010, 2011).

VIII. Referências Bibliográficas

Alves, T. C. D. P. (2011). O contributo das iniciativas comunitárias para o desenvolvimento do território: o caso do Município de Oliveira de Azeméis (Master's thesis).

American Psychiatric Association (2014). *DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*. Porto Alegre: Artmed Editora.

Amini, M. & Bienstock. C. C. (2014). Corporate sustainability: an integrative definition and framework to evaluate corporate practice and guide academic research. *Journal of Cleaner Production, 76*, 12-19.

Antoniou, A. S. G., & Cooper, C. L. (2005). *Research companion to organizational health psychology*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.

APA - American Psychiatric Association. (2014). DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais. Artmed Editora.

Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. J. (2003). Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors. *The International Journal of Organizational Analysis, 11*(4), 283–301.

Bakker, A. B., & Derks, D. (2010). Positive occupational health psychology. *Occupational health psychology, 12*, 194-224.

Balnaves, M., & Caputi, P. (2001). *Intoduction to Quantitative Research Methods – Na Investigation Approach. London: Sage Publication.*

Bardin, L. (2009). "Análise de Conteúdo. Editora Edições 70. Lisboa.

Barraca, S., (2018), "Código do Trabalho". 11ª edição, Editora Almedina. Coimbra.

Barreto, M. (2003). *Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ/Fapesp.

Bender, A., & Farvolden, P. (2008). Depression and the workplace: A progress report. *Current psychiatry reports, 10*(1), 73-79.

Bobroff, M. C. C., & Martins, J. T. (2013). Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. *Revista Bioética, 21*(2), 251-258.

Boletim do Trabalho e Emprego. Página consulta em 23 de março de 2018. Disponível em:

http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2012/bte26_2012.pd.f

Bowling, A., & Ebrahim, S. (2005). *Handbook of health research methods: Investigation, measurement and analysis.* Reino Unido: McGraw-Hill Education.

Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews, 15*(3), 280-299.

Brodsky, C. (1976). *The harassed worker*. Lexington, MA: Lexington Books.

Budd, J. W. (2011). *The Thought of Work*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Cassar, V. Bomfim. (2008). Direito do trabalho. 2. ed. Niterói: Impetus.

Castro, C. A. P., (2003). Sociologia aplicada à administração. 2 ed. Atlas. São Paulo.

Chanlat, J. F., (1996) (Coord). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. Atlas, 3 v. São Paulo.

Chanlat, J. F., (1996). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. Atlas, 3 v. São Paulo.

CITE, "Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego", Pesquisado em 2º de maio de 2018, disponível em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf:

Claybourn, M. (2011). Relationships between moral disengagement, work characteristics and workplace harassment. *Journal of Business Ethics, 100*(2), 283-301.

Clegg, S., Cunha, M. P. E., & Rego, A. (2016). Explaining suicide in organizations: Durkheim revisited. *Business and Society Review, 121*(3), 391-414.

Codo, W., Sampaio, J. J. C., & Hitomi, A. (1995). Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho. Vozes. Petrópolis.

Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2016). Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação e Ciência.

Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: As trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 12*(2), 189-202.

Cross, J., Neuman, B., & George, J. B. (2000). *Teorias de Enfermagem: Dos fundamentos à prática profissional*. Porto Alegre: Artmed.

Deshaies, B. (1997). Metodologia da Investigação em Ciências Humanas. Lisboa: Instituto Piaget. Página consultada em 20 de abril de 2018.

Direção Geral das Atividades Económicas, (2017). Indústrias do Couro e do Calçado. República Portuguesa.

Direção Geral de Saúde (2019). *Porque se fala em saúde mental?* Acedido a 22 de agosto de 2019 em https://www.dgs.pt/paginas-de-sistema/saude-de-a-a-z/programa-nacional-para-a-saude-mental/perguntas-e-respostas.aspx

do Carmo, J. D. A. (2014). As articulações do comércio e distribuição na dinâmica da produção em aglomerado produtivo calçadista de Portugal. GEOUSP: Espaço e Tempo (Online), 18(1), 83-96.

Duffy, M., & Sperry, L. (2011). Mobbing: Causes, consequences, and solutions. Reino Unido: Oxford University Press.

Durkheim, E. (1990). As regras do método sociológico. Editora Nacional. São Paulo.

Einarsen, S. & Raknes, B.I. (1997), Harassment at work and the victimization of men. *Violence and Victims, 12*, 247-263.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior, 5*(4), 379-401.

em: http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf).

Estanque, E. (2000). Entre a fábrica e a comunidade. Subjectividades e práticas de classe no operariado do calçado Porto, Edições Afrontamento.

Ferreira, A. Casimiro (2014), "Política e Sociedade": teoria social em tempo de austeridade.: Editora Vida Económica. Porto.

Freire, P. A. (2008). Assédio moral e saúde mental do trabalhador. Trabalho, Educação e Saúde, 6(2), 367-380.

Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J., & Sartorius, N. (2015). Toward a new definition of mental health. *World Psychiatry, 14*(2), 231-233.

Gök, S. (2011). Prevalence and types of mobbing behavior: A research on banking employees. *Journal of Human Sciences, 8*(1), 318-334.

Gosdal, T. C. (2006). Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e de honra.

Groeblinghoff, D., & Becker, M. (1996) A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organisational Psychology, 5*(2), 251–275.

Guedes, M. N. (2004). *Terror psicológico no trabalho* (2ª ed.). São Paulo: LTr.

Hauge, L. J., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology, 51*, 426–433.

Hoel, H., & Cooper, C.L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work.* Manchester: British Occupational Health Research Foundation (BOHRF).

Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT). Página consultada em 02 de junho de 2018. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/pt/surveys/european-working-conditions-surveys.

International Labour Organisation (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control. *Occupational Safety and Health Series, 56*, 1-88.

Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1987). *Psychosocial factors at work and their relation to health*. Genebra: World Health Organization.

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization, 14*(3), 323-327.

Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of consulting and clinical psychology, 73*(3), 539.

Klein, D. C. (1991). The humiliation dynamic: An overview. *Journal of Primary Prevention, 12*(2), 93-121.

Kula Loyola, F. B., & De Campos, E. P. (2014). O Assédio Moral Organizacional. Revista Percurso.

Lakatos, E. M. (1997). Sociologia da administração. Atlas. São Paulo

Lamers, S., Gul, P., Kovács, B., Kroeze, R., Müller, A., Stojadinović, I., ... & Vigani, A. (2014). Conceptualizations of mental health across Europe: comparing psychology with science and engineering students. *Journal of European Psychology Students, 5*(2).

Leach, L. S., Poyser, C., & Butterworth, P. (2017). Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review. *Occup Environ Med, 74*(1), 72-79.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims, 5*(2), 119-126.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2),165-184.

Leymann, H; Gustafsson, A (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology, v. 5, n. 2, p. 251-275.

Lim, S. Y., & Murphy, L. R. (1999). The relationship of organizational factos to employee health and overall effectiveness. *American Journal of Industrial Medicine Supplement, 1*, 64-65.

Lobregat, M. (2001). *Dano Moral nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr.

Loya, E. (2017). Low-wage workers and bullying in the workplace: How current workplace harassment law makes the most vulnerable invisible. *Hastings Int'l & Comp. L. Rev., 40*, 251-274.

Ludke, M. & André, M. (1986). Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. Recuperado em 2011, fevereiro 19, de http://www.angelfire.com/mo/giulli/pesq.html.

Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology and Marketing, 24*(3), 195–223.

Marx, K. (1983). *O capital: Crítica da economia política*. São Paulo: Os Economistas.

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. British journal of guidance & counselling, 32(3), 335-356.

Meirinho, M. L. B. (2013). Da" satisfação" à saúde no trabalho: estudo de caso numa USP.

Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and*

environmental medicine, 59(1), 67-72.

Mikkelsen, E. G. E., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. European journal of work and organizational psychology, 11(1), 87-111.

Monteiro, de L. F. A. (1999). "Direito do trabalho". 11ª.ed., Editora Almedina. Coimbra.

Mortari, L. (2015). Reflectivity in research practice: An overview of different perspectives. *International Journal of Qualitative Methods, 14*(5), 1609406915618045.

Neto, H. V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. International Journal on Working Conditions, 9, 1-21.

Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr, M. S., Silva, F. A. D., & Andrade, R. O. B. D. (2018). Sentido e significado do trabalho: Uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE BR, 16*(2), 318-330.

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress, 26*(4), 309-332.

Nielsen, M., Nielsen, G., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2015). Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-wave longitudinal Norwegian study. American *Journal of Public Health, 105*(11), e23-e28.

Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational medicine, 60*(4), 277-286.

OIT (2014), World of work report. Developing with jobs. Genebra: ILO.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2016). Proposta de Alteração à Lei da Saúde Ocupacional. Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018). Enquadramento Legal da Saúde Ocupacional em Portugal - A figura do Psicólogo do Trabalho. Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses.

Organização Mundial de Saúde (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices.* Genebra: World Health Organization.

Organização Mundial de Saúde (2001). *Strengthening mental health promotion.* Genebra: World Health Organization.

Organização Mundial de Saúde (2010). Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais.

Organização Mundial de Saúde (2019). *Mental health in the workplace*. Genebra: Organização Mundial de Saúde.

Pearson, K. (1892). *The Grammar of Science*. London: J.M. Dents and Sons.

Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *Academy of Management Perspectives, 24*(1), 34-45.

Pfeffer, J. (2011). Could we manage not to damage people's health? *Harvard Business Review, 42*, 57-82.

Pinho, R. (2015). Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho. Acedido a 09 de agosto de 2016 em www. dgs. pt/saude-ocupacional/documentos.../trabalho-da-rute-pinho-docx. aspx.

Político e económico". Página consultada em 20 de abril de 2018. Disponível em: http://nunoboavida.freeservers.com/juventude%20e%20sindicatos%20draft%20paper%20web.htm#_toc45479352.

Prudente, P. (2018). *Do dever de ocupação efectiva do trabalhador*. Manuscrito não publicado, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa.

Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology, 6*(1), 73-84.

Rayner, C. & Cooper, C.L. (2006). Worplace bullying. Em Kelloway, E.K., Barling, J. & Hurrell, J.J. (Eds.). *Handbook of workplace violence* (pp.121-145). Thousand Oaks, CA: Sage.

Rigotto, R. M., Maciel, R. H., & Borsoi, I. C. F. (2010). Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. *Rev. bras. saúde ocup., 35*(122), 217-228.

Rondeau, A. (1996). A gestão dos conflitos nas organizações. In: Chanlat, J. F. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. Atlas. 1996.vol. III, p. 205-225). São Paulo.

Sachuk, M. I., & Araújo, R. R. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na

formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão USP, 14*(1), 53-66.

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), 1175-1179.

Salin, D., & Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology, 28*(3), 235-251.

Santos, B. de Sousa (2014), "Para uma revolução democrática da justiça". Editora Almedina. Coimbra.

Santos, C. (2012), "Constituição da República Portuguesa". Editora Almedina. Coimbra.

Schwartz, Y., & Durrive, L. (2007). Trabalho e ergologia. Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana. Niterói: Eduff, 25-36.

Sequeira. J. (2012), "Desenvolvimento Pessoal". 6ª ed., Editora Almedina. Coimbra.

Simm, Z. (2008). Acosso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. Editora Ltr.

Stephan, F., Gonçalves, A. S., Cunha, G. F. D. P., Silveira, I. D. C. M., Miranda, M. B., Carolino, T. D. S., ... & Lourenço, L. M. (2018). Assédio moral/mobbing e saúde mental: revisão sistemática de literatura. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, 11(2), 236-257.

Teixeira, A. M. P. (2016). Antecedentes, determinantes e operacionalização da estratégia de marketing internacional: estudo de caso: o setor do calçado em Portugal (Master's thesis, FEUC).

Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research, 51*(5), 697–704.

Torres, A., Costa, D., Sant' Ana, H., Coelho, B., Sousa, I. (2016). Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Retirado de http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf. Acedido em outubro, 24, 2018

UGT (s.d.), “História”. Página consultada em 19 de março de 2018. Disponível em: http://www.cgtp.pt/index2.htm

Vazquez, A. C. S., Pianezolla, M., & Hutz, C. S. (2018). Assessment of psychosocial factors at work: A systematic review. *Estudos de Psicologia (Campinas), 35*(1), 5-13.

Wilhelm, K., Kovess, V., Rios-Seidel, C., & Finch, A. (2004). Work and mental health. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology, 39*(11), 866-873.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing / bullying at work*. International Journal of Manpower, 20*(1/2), 70-85.

Žukauskas, P., & Vveinhardt, J. (2009). Socio-demographic characteristics of mobbing and discrimination in employee relations. *Transformations in Business & Economics, 8*(3), 18.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Inquérito usado com os participantes trabalhadores.

Declaro que aceito responder livremente ou voluntariamente ao inquérito a seguir expandido?

- sim ☐ - não ☐

Este questionário, desenvolvido no âmbito do Mestrado em Medicina Legal no Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto, tem como objetivo analisar o problema/questão do "Assédio Moral" no contexto laboral nas indústrias de calçado. O tempo estimado para responder a todo o questionário é de 10 minutos. Para o efeito, solicitamos a sua colaboração.

O questionário deve ser devolvido no prazo de uma semana.

Assinale as respostas que pretende selecionar com um X.

1. Dados Sociodemográficos:

1. 1. Sexo: Masculino ☐ feminino ☐

1. 2. Faixa etária_____

1. 3. Nível académico:

2º Ciclo ☐

3º Ciclo ☐

Secundário ☐

licenciatura ☐

Outros: Quais?

_____

1. 4. Estado Civil:

Solteiro(a) ☐

Casado(a) ☐

Divorciado(a) ☐

Viúvo(a) ☐

União de Facto ☐

2. Enquadramento Profissional:

2. 1 Dimensão da empresa:

Microempresa (<10 trabalhadores) ☐

Pequena empresa (>10 trabalhadores e < 50) ☐

Média empresa (>50 trabalhadores e < 250) ☐

Grande empresa (>250 trabalhadores) ☐

2. 2. Tipo de vínculo:

Efetivo ☐

Contrato: ☐

2. 3. Números de anos de serviço na empresa

Menos de 1 ano ☐

Entre 1 e 5 anos ☐

Entre 5 e 10 anos ☐

Entre 10 e 15 anos ☐

Mais de 15 anos ☐

2. 4. Modalidade de contrato:

_____

2. 5. Categoria profissional

Cargo de chefia?

Sim ☐ Não ☐ Qual?

_____

Cargo no setor administrativo?

Sim ☐ Não ☐ Qual?

_____

Cargo na área de produção?

Sim ☐ Não ☐ Qual?

_____

Qual a seção de produção?

_____

Qual a categoria profissional?

_____

2. 6. A progressão nas careiras é feita com base:

Anos de serviço ☐

Com base na avaliação de desempenho. ☐

Nível académico ☐

Outro: Qual?

_____

2. 7. Cargos de chefias são ocupados por:

Patrão/Sócio/Gerência ☐

Chefes/Encarregados ☐

Colegas de Trabalho ☐

3. Verificação de Assédio Moral

3. 1 Sabe o que é assédio moral?

Sim ☐ Não ☐

Se respondeu NÃO, o seu questionário terminou aqui. Obrigada pela colaboração.

3. 2. É ou já foi alvo de assédio moral.

Sim ☐ Não ☐

3. 3. Se sim, continue a responder ao inquérito.

3. 4. Se já foi, há quanto tempo?

Menos de 1 ano ☐

Entre 1 e 5 anos ☐

Entre 5 e 10 anos ☐

Entre 10 e 15 anos ☐

Mais de 15 anos ☐

3. 5. Durante quanto tempo se prolongou essa situação?

Igual ou inferior a 6 meses ☐

Entre 6 meses a 1 ano ☐

Entre 1 a 3 anos ☐

Entre 3 a 5 anos ☐

Superior a 5 anos ☐

3. 6. Quais as condutas de assédio praticadas?

Maus tratos verbais; ☐

Desvalorização do trabalho feito; ☐

Esvaziamento funções; ☐

Isolamento do trabalhador face aos colegas; ☐

Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir; ☐

Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional; ☐

Não atribuição de prémio; ☐

Outos ☐

3. 7. Posição do Agressor:

Administração/Gerência ☐

Encarregado Geral ☐

Chefe de linha ☐

Colega de Trabalho ☐

Outro: Qual?

_____

3. 8. Sexo do agressor

Masculino ☐ Feminino ☐ Ambos ☐

Outro: Qual?

_____

4. Deveres do empregador

4. 1. Existe avaliação de riscos psicossociais na empresa?

Sim ☐ Não ☐

4. 2. É fornecida formação aos trabalhadores?

Sim ☐ Não ☐

4. 3. A descrição das tarefas é feita de forma objetiva e com critérios comuns a todos os trabalhadores da empresa?

Sim ☐ Não ☐

4. 4. O empregador respeita os direitos de parentalidade?

Sim ☐ Não ☐

4. 5. Se não, quais são as atitudes do empregador?

A perda do direito ao premio; ☐

A mudança do local de trabalho; ☐

O esvaziamento de tarefas; ☐

Outro ☐

4. 6. Como são elaborados os mapas de horário de trabalho?

_____

_____

_____

4. 7. Em situação de erro na execução das tarefas, qual é o procedimento do empregador?

Desconto no vencimento; ☐

Obrigado a compensar em horas extras; ☐

Aplicação de sanção sem que seja procedido a um processo disciplinar; ☐

Despedimento; ☐

Outros ☐

4. 8. O empregador pressiona os trabalhadores em função do ritmo de encomendas que vai recebendo, ainda que tal conduta viole direitos dos trabalhadores?

Sim ☐ Não ☐

4. 9. Se sim, quais são as atitudes do empregador?

Trabalho extra não enquadrado no regime legal do Código do Trabalho; ☐

Aumento do ritmo do trabalho; ☐

Maus tratos verbais; ☐

Ameaças de despedimento; ☐

Outro ☐

4. 10. Já observou algum colega a ser humilhado/rebaixado?

Nunca ☐

Algumas vezes ☐

Muitas vezes ☐

4. 11. O relacionamento entre colegas de trabalho é bom?

Sim ☐ Não ☐

4. 12. Se não, porquê?

Parcialidade por parte das chefias; ☐

Formação cívica do trabalhador; ☐

Competitividade; ☐

Inveja; ☐

Outro ☐

4. 13. Considera importante a realização de ações de sensibilizações sobre a temática de assédio moral na empresa?

Sim ☐ Não ☐

Muito obrigado pela sua colaboração.

Apêndice 2 – Inquérito usado com os participantes Presidente e Delegados do Sindicato Nacional do Calçado.

Declaro que aceito responder livremente ou voluntariamente ao inquérito a seguir expandido?

- sim ☐ - não ☐

Este questionário, desenvolvido no âmbito do Mestrado em Medicina Legal no Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto, tem como objetivo analisar o problema/questão do "Assédio Moral" no contexto laboral nas indústrias de calçado. O tempo estimado para responder a todo o questionário é de 10 minutos. Para o efeito, solicitamos a sua colaboração.O questionário deve ser devolvido no prazo de uma semana.

Assinale as respostas que pretende selecionar com um X.

1. **Quais as condutas que mais são reportadas nos pedidos de intervenção no Sindicato do calçado, em matéria de assédio moral?**
   - Violação do dever de ocupação efetiva; ☐
   - Isolamento do trabalhador; ☐
   - Retirar ao trabalhador instrumentos de trabalho que sempre usou para realizar as suas funções; ☐
   - Abusos na mobilidade geográfica; ☐
   - Abusos na mobilidade funcional; ☐
2. **As condutas de assédio moral reportadas ao Sindicato são facilmente verificadas no vosso acompanhamento às empresas?**
   - sim ☐

   Quais?

   _____

   _____

   _____

   - não ☐

   Quais?

   _____

   _____

   _____

3. **Mesmo quando nos pedidos de intervenção não constam condutas de assédio moral, constata-se durante as visitas algumas situações que integram assédio moral?**

   - Sim ☐

   - Não ☐

   Quais?

   _____

   _____

   _____

4. **Quais as causas mais frequentes das condutas de assédio praticadas pelo empregador:**

   - Interesse em forçar a saída de trabalhadores com mais antiguidade e salários mais elevados; ☐

   - Conflito interpessoal entre empregador e trabalhador; ☐

   - Forma de minimizar os custos com os recursos humanos, através do impedimento de certos direitos, nomeadamente, relacionados com a parentalidade (não concessão das dispensas legalmente previstas), ou com a organização dos tempos de trabalho (não pagamento de trabalho suplementar). ☐

5. **Assinale por ordem decrescente quais as circunstâncias mais comuns que levam as vítimas de assédio moral a "*tolerar*" as condutas de assédio?**

   - Receio de represálias; ☐

   - Precariedade da sua relação laboral (tipo de vínculo, salário baixo, etc.); ☐

   - - -- Necessidade de preservar a sua intimidade; ☐

   - Dificuldade em angariar meios de prova; ☐

   - Morosidade da justiça administrativa e judicial. ☐

6. **Atualmente, é frequente verificar no âmbito da avaliação de riscos a avaliação de riscos psicossociais, sem ter havido a adoção de um procedimento inspetivo nesse sentido?**

   - Sim ☐

   - Não ☐

Muito obrigado pela sua colaboração

Apêndice 3 – Inquérito usado com os participantes Dirigentes e Inspetores ACT.

Declaro que aceito responder livremente ou voluntariamente ao inquérito a seguir expandido?

- sim ☐ - não ☐

Este questionário, desenvolvido no âmbito do Mestrado em Medicina Legal no Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto, tem como objetivo analisar o problema/questão do "Assédio Moral" no contexto laboral nas indústrias de calçado. O tempo estimado para responder a todo o questionário é de 10 minutos. Para o efeito, solicitamos a sua colaboração.

O questionário deve ser devolvido no prazo de uma semana.

Assinale as respostas que pretende selecionar com um X.

7. **Quais as condutas que mais são reportadas nos pedidos de intervenção da ACT, em matéria de assédio moral?**
   - Violação do dever de ocupação efetiva; ☐
   - Isolamento do trabalhador; ☐
   - Retirar ao trabalhador instrumentos de trabalho que sempre usou para realizar as suas funções; ☐
   - Abusos na mobilidade geográfica; ☐
   - Abusos na mobilidade funcional; ☐
8. **As condutas de assédio moral reportadas à ACT são facilmente verificadas no âmbito das visitas inspetivas?**
   - sim ☐

   Quais?

   _____

   _____

   _____

   - não ☐

   Quais?

   _____

   _____

   _____
9. **Mesmo quando nos pedidos de intervenção não constam condutas de assédio moral, constata-se durante as visitas inspetivas algumas**

situações que integram assédio moral?

- Sim ☐
- Não ☐

Quais?

_____

_____

_____

10. **Quais as causas mais frequentes das condutas de assédio praticadas pelo empregador:**

    - Interesse em forçar a saída de trabalhadores com mais antiguidade e salários mais elevados; ☐
    - Conflito interpessoal entre empregador e trabalhador; ☐
    - Forma de minimizar os custos com os recursos humanos, através do impedimento de certos direitos, nomeadamente, relacionados com a parentalidade (não concessão das dispensas legalmente previstas), ou com a organização dos tempos de trabalho (não pagamento de trabalho suplementar).

    ☐

11. **Assinale por ordem decrescente quais as circunstâncias mais comuns que levam as vítimas de assédio moral a "*tolerar*" as condutas de assédio?**

    - Receio de represálias; ☐
    - Precariedade da sua relação laboral (tipo de vínculo, salário baixo, etc.); ☐
    - Necessidade de preservar a sua intimidade; ☐
    - Dificuldade em angariar meios de prova; ☐
    - Morosidade da justiça administrativa e judicial. ☐

12. **Atualmente, é frequente verificar no âmbito da avaliação de riscos a avaliação de riscos psicossociais, sem ter havido a adoção de um procedimento inspetivo nesse sentido?**

    - Sim ☐
    - Não ☐

Muito obrigado pela sua colaboração.