

Assédio Moral e Capacidade para o Trabalho. Estudo Exploratório numa Universidade Pública Portuguesa

Ana Martins, Catarina Sales Oliveira e Manuel Joaquim Loureiro

¹UBI, Covilhã, Portugal, martins.anacm@gmail.com; ²UBI e CIES-IUL, Covilhã, Portugal, csbo@ubi.pt; ³UBI e CIDESD-UBI, loureiro@ubi.pt.

Resumo: As patologias associadas ao trabalho aumentaram devido sobretudo aos riscos psicossociais (Villalobos, 2004). Especificamente o assédio moral é considerado uma temática comum no contexto organizacional atual sendo cada vez mais estudada pela comunidade científica, no entanto, em Portugal é ainda um tema pouco explorado (Andrade & Baptista, 2013) especialmente no contexto universitário onde não há ainda nenhum estudo sobre este assunto. Por outro lado sabe-se que a base do nosso bem-estar é a capacidade para o trabalho, sendo este um dos muitos desafios da saúde ocupacional, de modo a que esta capacidade não se deteriore (Silva, 2011). A investigação de base deste artigo teve como principal objetivo identificar indicadores psicossociais em função do contexto organizacional, mais concretamente compreender o fenómeno do assédio e da capacidade para o trabalho numa amostra de funcionários administrativos de uma universidade pública portuguesa. A metodologia utilizada foi de cariz quantitativo, concretamente o Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT), o Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R) e o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT). Dos resultados obtidos, percebemos que é mais frequente existir vítimas do sexo feminino, e que também é este o sexo que apresenta índices mais baixos de capacidade para o trabalho. Verificamos que as vítimas têm mais momentos de ausência (absentismo) e que são as que mais desejam sair desta organização, apesar de se demonstrarem satisfeitas com o seu posto de trabalho. Existem ainda correlações negativas entre o assédio e a satisfação no trabalho e o assédio e o ICT, demonstrando que quanto maior o nível de assédio, menor a satisfação no trabalho e menor a capacidade para o trabalho.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais; Assédio Moral no Trabalho; Capacidade para o Trabalho; Género; Absentismo; Universidade.

Mobbing and Working capacity. An exploratory study in a public university

Abstract: Pathologies associated with work increased in recent years mainly due to psychosocial risks (Villalobos, 2004). Mobbing is considered a common subject in the current organizational context. Being increasingly studied by the international scientific community mobbing in Portugal is scarcely studied (Andrade & Baptista, 2013) especially in higher education institutions. On the other hand capacity for work is the basis of our well-being and represents a major challenge of occupational health (Silva, 2011). This research aimed to identify psychosocial indicators within the organizational context and to analyze mobbing and capacity to work in a sample of administrative employees of a Portuguese public university. The methodological approach is quantitative using the Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT), Negative Acts Survey - Revised (NAQ-R) and Work Ability Index (WAI). We were able to realize that women are more often victims and they have lower rates of capacity for work. We also found evidence that victims have higher absence rates and are more willing to leave the organization despite being overall satisfied with their job. There are also negative correlations between mobbing and job satisfaction and mobbing and WCI showing that the higher the level of mobbing the lower job satisfaction and capacity for work.

Keywords: Psychosocial risks; Mobbing; Work ability; Gender; Absence from work; University.

1. Introdução

O contexto do trabalho tem sido alvo de inúmeras investigações por parte de várias disciplinas. Sabemos que as patologias associadas ao trabalho aumentaram e que este crescimento se deveu sobretudo aos riscos psicossociais (Villalobos, 2004). Neste sentido, é importante conhecer melhor estes riscos percebendo o impacto que têm na saúde das pessoas, criando condições que aumentem o bem-estar e a qualidade de vida destas. Um dos novos riscos psicossociais que tem sido investigado neste contexto é o assédio moral no trabalho, que segundo a Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) se trata de um comportamento que não é desejado, praticado no local de trabalho ou no acesso a este, que tem como finalidade o constrangimento de alguém, prejudicando ou afetando a sua dignidade, num ambiente intimidativo, de hostilidade e/ou humilhação.

O Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER) que foi promovido pela AESST em 2010 demonstrou que as empresas portuguesas apontam a falta de recursos (tempo, pessoas e dinheiro) como a principal barreira para combater os riscos psicossociais, sendo que Portugal apresenta proporções superiores à média europeia em quase todos os fatores apontados. Simultaneamente sabemos que a maior parte dos estudos sobre este fenómeno são realizados no sector da educação, pois este, segundo vários autores e autoras, é um sector de risco. Thylefords e Einarsen (cit in Flores, Tovar, Vilchis, 2014), acrescentam mesmo que o fenómeno é característico de organizações grandes e burocráticas, como é o caso das instituições públicas de ensino superior.

Especificamente em Portugal é ainda um tema pouco explorado (Verdasca & Pereira, 2011b; Andrade & Baptista, 2013) especialmente no contexto universitário onde não há ainda nenhuma publicação sobre o assunto. Assim, o objetivo deste artigo é apresentar resultados preliminares de uma investigação exploratória, ainda em curso, que pretende identificar indicadores psicossociais em função do contexto organizacional, mais concretamente compreender os fenómenos do assédio moral e da capacidade para o trabalho numa amostra de funcionários de uma universidade pública portuguesa.

A metodologia empregue é de cariz quantitativo e os instrumentos utilizados são o *NAQ-R - Negative Acts Questionnaire Revised* e o *LIPT - Leymann Inventory Psychological Terrorization* para o assédio e o *ICT - Índice de Capacidade para o Trabalho*, juntamente com um questionário sociodemográfico.

Este artigo estrutura-se em quatro partes: a revisão de literatura onde se discutem os conceitos centrais da nossa investigação e as abordagens teóricas que os sustentam, começando por um ponto dedicado aos riscos psicossociais e o assédio moral e prosseguindo para a temática da capacidade para o trabalho. No ponto seguinte é apresentado o método, as hipóteses de trabalho e são detalhadas as opções tomadas ao nível dos instrumentos utilizados e da abordagem à população. De seguida apresentam-se os resultados obtidos detalhando o processo de validação de hipóteses logo secundado pela discussão destes à luz da literatura. Terminamos com algumas considerações finais que vertem na prossecução da investigação.

2. Revisão de literatura

2.1 Riscos Psicossociais e Assédio Moral

Desde muito cedo que autores e autoras se debruçam sobre a temática do risco, que surge geralmente inerente a mudanças, inovações que ocorrem e que afetam o modo

como vivemos. O conceito de risco não é de fácil definição, pois depende muito da construção social do mesmo e da percepção cognitiva individual. No entanto, é importante distinguir um fator de risco (um perigo, aquilo que está na origem do risco) daquilo que representa as situações que vão provocar dano e risco (a probabilidade de ocorrer esse dano) (Neto, 2014).

Entende-se por um novo risco aquele que até então era desconhecido, que foi causado por alguma mudança, um novo processo, ou que apesar de existir há muito tempo tenha sido alvo de uma mudança de percepção sobre o mesmo, ou que as novas investigações permitiram considera-lo como risco (Areosa & Neto, 2014). Um dos novos riscos psicossociais que tem sido investigado neste contexto é o assédio moral no trabalho que segundo a Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE, 2013) se trata de um comportamento que não é desejado, praticado no local de trabalho ou no acesso a este, que tem como finalidade o constrangimento de alguém, prejudicando ou afetando a sua dignidade, num ambiente intimidativo, de hostilidade e/ou humilhação.

Para Leymann, o assédio moral é uma “comunicação hostil e não ética que é dirigida sistematicamente por um ou mais indivíduos contra um indivíduo que é posto numa posição de impotência e vulnerabilidade, mantida pela continuação das atividades de *mobbing*” (Leymann, 1996, p. 168). Alguns autores introduzem uma maior precisão temporal afirmando que é uma agressão intencional que conduz a situações de humilhação e constrangimento, tendo de existir uma exposição repetitiva e prolongada, ocorrendo pelo menos uma vez por semana, num período temporal de seis meses (Carvalho 2006; Aquino & Lamertz, Barreto, Leymann, cit in Martins & Ferraz, 2011).

Para os agressores ou agressoras, estão previstas consequências contraordenatórias, a partir de coimas indemnizatórias, pois a vítima tem o “direito a ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito” (Verdasca & Pereira, 2011a, p. 8), no entanto, é necessário que se prove a intencionalidade e a finalidade da conduta do agressor em perturbar, ofender ou ferir a dignidade da vítima. Para Carvalho (2006) existem diferentes formas de assédio: (a) Vertical Descendente, também conhecida por *bossing* (que deriva de *boss*, que significa patrão, chefe), onde o empregador, aproveitando-se de uma posição hierárquica superior persegue o seu colaborador; (b) Horizontal, que provém dos próprios colegas de trabalho da vítima, ou seja, que estando numa mesma posição hierárquica se tornam agressores; (c) Vertical Ascendente, é o tipo de assédio onde os agressores são os colaboradores de uma posição hierárquica inferior, e as vítimas os seus superiores e (d) Misto, onde pode existir vários dos tipos explicados anteriormente.

Em 2000, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho indicou que cerca de 12 milhões de trabalhadores europeus sofriam de assédio (Randstad, cit in Orozco & Londoño, 2013). Hoel & Cooper em 2000, verificaram que existia uma maior incidência de assédio no sexo feminino e que a população que apresentava maiores níveis destes atos negativos teria mais probabilidades de vir a desenvolver doenças mentais.

Em 2004, um estudo realizado na Colômbia demonstrou uma maior ocorrência em idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos, principalmente nas categorias de operários auxiliares, e nas pessoas que possuíam bacharelatos ou formações técnicas. Neste mesmo estudo foi indicado que os atos negativos mais utilizados eram agressões verbais (12,8%), principalmente ameaças a mulheres (3,6%) (Ministério da Proteção Social, cit in Orozco & Londoño, 2013). Em Espanha, Rivera & Abuín (2015) identificaram

que algumas das estratégias de assédio mais utilizadas correspondiam a intimidações, desprestígio laboral ou bloqueios da comunicação e em 2003, um estudo realizado por Vartia indicou que as principais verbalizações eram calúnia ou críticas relativas ao trabalho realizado. Einarsen e Skogstad (cit in Einarsen, 2000), encontraram evidências de que as pessoas mais velhas são vítimas de assédio com mais frequência.

Segundo o IV Inquérito Europeu relativo às condições de trabalho realizado em 2005, a nível europeu, 5% dos inquiridos foi vítima de assédio durante os últimos 12 meses, ou seja, um em cada 20 colaboradores era vítima. Neste estudo, apesar de não haver diferenças estatisticamente significativas, também foi indicado que as mulheres evidenciavam uma maior taxa de incidência (6%) do que os homens (4%) e que os trabalhadores por conta de outrem eram mais expostos a este fenómeno (6%) do que os trabalhadores por conta própria (3%). Verificou-se ainda que existe mais assédio nas organizações de maior dimensão (> 250), principalmente dos sectores da educação, da saúde, dos serviços sociais e da hotelaria/restauração, registando níveis de incidência superiores à média europeia (Parent-Thirion, Macías & Vermeylen, 2007; Verdasca & Pereira, 2011a).

Neste mesmo relatório, foi indicado que em Portugal existe um nível de incidência de 4%. No entanto, segundo o estudo de Serra e colaboradores em 2005, em 622 trabalhadores pertencentes aos CTT e ao Hospital de Coimbra, foram encontrados níveis de incidência de 5,9% (Verdasca & Pereira, 2011a). Em 2002, também em Portugal, Antunes e colaboradores já avançavam com um nível de incidência muito elevado no sector da saúde, onde 37% dos respondentes referiram ter sido vítimas de comportamentos agressivos no último ano (Antunes et al., 2002). Já em 2010, num estudo realizado por Verdasca, foi encontrada uma incidência de 5,8% numa amostra de 561 colaboradores do sector bancário (Verdasca, 2010).

Sabemos ainda que grande parte dos estudos deste fenómeno é realizada no sector da educação, pois este, segundo vários autores, é um sector de risco. Thylefords e Einarsen (cit in Flores, Tovar, Vilchis, 2014). Quine, na sua investigação (2001), focou-se nas consequências que estes atos têm na população, retirando indícios de que as vítimas demonstram menos satisfação laboral e faltam mais ao trabalho, encontrando mesmo uma correlação negativa entre o assédio e a satisfação laboral.

Apesar da investigação sobre assédio moral no contexto universitário ser relativamente escassa, Westhues (2006) um dos principais autores que contribui para este conhecimento, chama a atenção para o facto de ser um contexto de trabalho particularmente propenso visto que acumula características facilitadoras tais como a permanência dos postos de trabalho, a subjetividade da avaliação e a mutabilidade dos objetivos individuais e organizacionais. Já Stokes & Klein (2008) chamam a atenção para o facto de tendencialmente as mulheres académicas serem mais vítimas num processo que pode acumular o assédio com a discriminação de género. Simultaneamente este estudo mostrou também que as mulheres são também agressoras nos processos de assédio moral. A maioria dos estudos sobre esta temática na universidade foca exclusivamente o grupo dos docentes (Westhues, 2005; Stokes & Klein, 2008; Tigrel & Kokalan, 2009) mas o estudo de Cabaros e Rodriguez (2006) focou a universidade como um todo analisando todos os grupos profissionais das Universidades da Coruna, Vigo e Santiago de Compostela à semelhança do que esta investigação pretende fazer.

2.2. Capacidade para o Trabalho

Desde o início da década de 80 do século passado que diversos estudos têm demonstrado que alguns riscos psicossociais têm consequências negativas para a saúde dos trabalhadores: entre eles as pressões relativas ao tempo de executar as funções e a falta de reconhecimento pelo trabalho que está a ser desenvolvido. (Araújo & Rolo, 2011; Dejours, 2011; Ganem, 2011; Costa & Santos, 2013). Nesta investigação considerámos importante focar a relação entre capacidade para trabalho e o assédio porque sendo o este um risco psicossocial cada vez mais presente, os seus impactos fazem-se sentir sobretudo ao nível da saúde das vítimas (Caran et al, 2010; Cabaro & Rodrigues, 2006).

O primeiro autor a analisar sistemicamente a relação entre trabalho e saúde foi Bernardino Ramazzini na obra *De Morbis Artificum Diatriba*, em 1700, onde explica as causas de cerca de 50 doenças ocupacionais, tendo sido vários os autores que seguiram o seu exemplo, publicando diversas obras ao longo dos anos (Nunes, 2010). Atualmente, sabe-se que a base do nosso bem-estar em contexto laboral é a capacidade para o trabalho, sendo este um dos muitos desafios da saúde ocupacional, de modo a que esta capacidade não se deteriore (Silva, 2011).

A capacidade para o trabalho é uma percepção/avaliação que os sujeitos fazem sobre a sua capacidade para realizar as tarefas laborais. O índice de capacidade para o trabalho (ICT) é o instrumento utilizado para medir esta capacidade, sendo um modo de determinar a aptidão da pessoa para realizar as tarefas e quais os trabalhadores que podem estar a necessitar de algum apoio de forma a manter essas mesmas aptidões (Silva, 2011).

De uma perspetiva fisiológica, a saúde e a capacidade física vão-se deteriorando com a idade, principalmente ao nível de perturbações musculoesqueléticas e postura no trabalho (Ilmarinen, 2012, p. 2). Para Silva (2011) a partir dos 45 anos a capacidade para o trabalho começa a enfraquecer, sendo importante, depois de analisar o ICT dos trabalhadores existirem medidas que promovam esta capacidade. As medidas tipicamente abordam três diferentes áreas: a carga e ambiente de trabalho, a comunidade e a organização de trabalho e a capacidade funcional. Um outro estudo demonstrou-se que se por um lado se torna importante empregar pessoas mais velhas, por outro as condições de higiene e principalmente as condições de segurança no trabalho teriam de sofrer grandes melhorias. Isto porque segundo estes, apenas quatro em cada dez pessoas afirmam que conseguiriam continuar a executar as suas funções até atingirem os 65 anos, e que 17% indicava incapacidade para trabalhar a partir dos 59 anos, dizendo que os seus locais de trabalho não se encontram adaptados às necessidades de pessoas mais velhas (Sedlatschek, 2012).

Tem-se verificado que o ICT vai variando, não só devido a fatores de trabalho (como por exemplo os recursos disponíveis, o ambiente, o reconhecimento) mas também fatores pessoais (como o stress percebido) ou mesmo fatores sociais/culturais (como os papéis de género associados às responsabilidades familiares que fazem com que geralmente as mulheres estejam mais sobrecarregadas do que os homens) (Pereira, 2009). Em vários estudos foi verificado que, em relação ao género, as mulheres apresentam um ICT mais baixo quando comparado com os sujeitos do sexo masculino e que o ICT é mais elevado no estado civil de Solteiro/a e Divorciado/a sendo menos elevado no grupo dos Casados/as (Cardoso, 2012).

3. Método

Face ao exposto na revisão de literatura do presente trabalho, foi levado a cabo um estudo sobre o Assédio Moral e a Capacidade para o Trabalho numa Universidade Pública Portuguesa que procurou fazer uma primeira abordagem exploratória ao fenómeno do assédio em contexto universitário, visto que não existe nenhum outro estudo com esta temática neste contexto. A abordagem metodológica é de cariz quantitativo porque se pretende caracterizar de forma extensiva os contornos do fenómeno na instituição, procurando por isso introduzir na amostra o maior número possível de casos.

O principal objetivo da investigação foi identificar indicadores psicossociais relevantes em função do contexto organizacional, conhecendo e descrevendo o assédio e a capacidade para o trabalho de uma amostra de trabalhadores e trabalhadoras de uma universidade pública portuguesa. Procurou-se perceber se existe relação entre as variáveis em estudo. Encontrando estes objetivos tentámos contribuir para o desenvolvimento do estudo do assédio em Portugal, mais particularmente nas instituições de ensino público, visto ter-se observado na literatura que são locais de acentuado risco para a ocorrência deste fenómeno nomeadamente no que se refere às mulheres (Stokes & Klein, 2008).

Concretamente, os objetivos específicos do presente estudo foram:

- Caracterizar a amostra em termos psicossociais, mais concretamente ao nível do Assédio Moral e da Capacidade para o Trabalho;
- Relacionar o Assédio Moral com as variáveis sociodemográficas da amostra e com a Capacidade para o Trabalho.

Assim, as hipóteses formuladas a partir destes objetivos, tendo em conta a literatura revista, são:

- (1) As mulheres são mais assediadas que os homens (Bjorkqvist, Osterman & Hjelt-Back, 1994; Hoel & Cooper, 2000; Salin, cit in Soares & Oliveira, 2012);
- (2) Os trabalhadores e trabalhadoras de mais idade são mais frequentemente vítimas de atos negativos do que os mais novos e as mais novas (Einarsen e Skogstad, cit in Einarsen, 2000);
- (3) As mulheres apresentam um ICT mais baixo que os homens (Cardoso, 2012);
- (4) Os sujeitos com Estado Civil “Solteiro/a” ou “Divorciado/a” apresentam um ICT mais elevado que os pertencentes ao Estado Civil “Casado/a” (Cardoso, 2012);
- (5) As vítimas de assédio demonstravam menos satisfação no trabalho e mais vontade de sair da organização (Quine, 2001);
- (6) As pessoas assediadas estão mais tempo ausentes do trabalho (Quine, 2001);
- (7) Vítimas de Assédio Moral têm mais risco de desenvolver doença mental e de ter sintomas psicossomáticos quando comparadas com as restantes pessoas da organização (Matthiesen, Raknes, & Rokkum, cit in Einarsen, 2000; Hoel & Cooper, 2000; Quine, 2001);
- (8) O Assédio Moral está negativamente correlacionado com a satisfação no trabalho (Quine, 2001; Vartia & Hyyti, 2002);
- (9) Assédio moral está negativamente associado com a autoavaliação da capacidade para o trabalho (Dallner et al., cit in Vartia & Hyyti, 2002).

Os e as participantes deste estudo enquadram-se no contexto universitário português, visto que a amostra de conveniência foi recolhida junto de uma Universidade Pública Portuguesa com o apoio da Comissão de Igualdade de Género da mesma universidade e a aceitação dos órgãos superiores de gestão. O objetivo do estudo é

abranger toda a instituição, no entanto, neste artigo apresentam-se resultados preliminares dos serviços e grupos profissionais abrangidos até à data. Estes são os Serviços de Ação Social (SAS), e noutros serviços da Universidade (neste caso os Serviços Gráficos, de Contabilidade e Pessoal e Serviços de Documentação), sendo a amostra constituída essencialmente por profissionais do sector administrativo. Relativamente ao tipo de instrumentos utilizados para a recolha de dados, utilizámos o *NAQ-R - Negative Acts Questionnaire Revised* e o *LIPT - Leymann Inventory Psychological Terrorization* para o assédio e o *ICT - Índice de Capacidade para o Trabalho*, juntamente com um questionário sociodemográfico.

3.1 Questionário Sociodemográfico

O questionário sociodemográfico foi composto por doze questões, caracterizando a amostra ao nível da idade, estado civil, escolaridade, rendimento, tipo de contrato de trabalho, profissão e respetivas funções. Foi também questionada a antiguidade (anos de serviço naquela função e naquela instituição), juntamente com a satisfação com o posto de trabalho e a intenção de permanência/saída da organização. O módulo termina com uma pergunta aberta de modo que as pessoas possam relatar os casos de que foram vítimas ou que assistiram no seu local de trabalho.

3.2 NAQ-R - Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R)

O NAQ-R foi desenvolvido por Einarsen e colaboradores em 1994 de forma a medir a perceção da exposição a atos negativos no local de trabalho e sentimentos de vitimização, tendo sido feita uma última revisão em 2009. A escala original foi construída com 23 itens e apesar de ter uma elevada consistência interna e boa validade nos Países Escandinavos, quando foi traduzida para inglês notaram-se algumas alterações resultantes da cultura. Assim, foi necessária uma revisão dos itens adaptando-os e aperfeiçoando-os à cultura anglo-americana, resultando daí uma escala com 22 itens que podem ser percebidos como assédio moral no trabalho, assédio moral relacionada com a pessoa e intimidação física (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009). Em nenhum destes 22 itens surge expressões que identifiquem o fenómeno de assédio, sendo formulada uma última questão com uma definição de modo a medir o sentimento geral de ter sido vítima. Para os autores, para existir uma identificação como vítima, seria necessário a existência de “pelo menos a exposição a um comportamento negativo, durante pelo menos seis meses, ou que a vítima se autoavaliasse como vítima de acordo com a definição, pelo menos com a intensidade maior ou igual a às vezes” (Araújo, 2010, p. 195). Das análises fatoriais realizadas inicialmente tinham sido encontrados cinco fatores e posteriormente, já com a revisão, dois: *Bullying* Pessoal e *Bullying* relacionado com o Trabalho (Araújo, 2010).

Em 2004 foi feita uma tradução para a população portuguesa (também com 22 itens) por Araújo, McIntyre e McIntyre, tendo sido encontrado, através da análise fatorial forçada a existência de três fatores: *Bullying* Profissional (10 itens), *Bullying* Pessoal (7 itens) e Sobrecarga de Trabalho (2 itens), sendo 3 itens eliminados por não se enquadrarem em nenhuns dos anteriores (Araújo, 2010). Usualmente, para determinar o nível de incidência de assédio, é utilizado o critério de Leymann (1990), que nos indica que podemos considerar alvo de assédio um individuo que responda afirmativamente “pelo menos uma vez por semana” durante “pelo menos 6 meses”, a algum dos comportamentos presentes na escala (Verdasca & Pereira, 2011b). O item 23 é subjetivo e corresponde à

identificação do respondente como vítima ou não de assédio. A este item acrescentámos a possibilidade do respondente poder ter assistido a alguns destes atos, ainda que não tenha sido vítima.

Nesta amostra, o teste de esfericidade de Bartlett apresentou um Qui-quadrado de 1280,538 para $p < 0,001$ (altamente significativo) e uma adequação da amostra Kaiser-Meyer Olkin (KMO) de 0,617 (razoável). Por se tratar de uma escala construída e validada para a população portuguesa, foi conduzida uma análise fatorial confirmatória. Tal como na versão original, a escala foi submetida a uma análise fatorial em componentes principais com rotação ortogonal (varimax) e extração forçada de 3 fatores. No entanto o resultado obtido não foi o esperado, visto que os itens se agruparam de maneira diferente àquilo que tinha sido observado por investigações anteriores. Tentou-se ainda agrupar os itens de outro modo, porém as características comuns entre estes eram perdidas. Assim, de modo a preservar alguma coerência teórica aliada a cada dimensão, optámos por manter o agrupamento dos itens em três fatores (tabela 5).

O primeiro fator que denominámos por *Bullying Pessoal*¹ explica 46,25% da variância e possui uma consistência interna excelente. É constituído por itens que envolvem agressões verbais e humilhações (por exemplo o item 20, “*Ser objeto de gozo e sarcasmo (ironia) excessivos*” e o item 7, “*Ser insultado/a ou fazerem comentários ofensivos acerca da sua pessoa (hábitos e origens), atitudes ou vida privada*”), assim como itens que provocam o seu isolamento (por exemplo o item 12, “*Ser ignorado ou enfrentar reações hostis quando se aproxima de alguém*”).

O segundo fator denominou-se por *Bullying Organizacional*, visto que engloba itens que dizem respeito ao controlo e substituição das responsabilidades, ações que normalmente são realizadas por superiores hierárquicos (por exemplo o item 18, “*Vigilância/controlo excessivo do seu trabalho*”, item 4, “*Retirarem ou substituírem responsabilidades chave da sua função por outras pouco importantes e/ou desagradáveis*” ou item 21, “*Ser exposto a uma quantidade de trabalho excessiva e impossível de realizar*”). Este fator explica 13,16% da variância e apresenta muito boa consistência interna (0,83).

O terceiro fator, *Intimidação ostensiva e ostracismo*, explica 8,25% da variância total e também tem uma consistência interna muito boa, é constituído por itens que de alguma forma não permitem que alguém progrida profissionalmente (por exemplo o item 14, “*As suas opiniões ou os seus pontos de vista são ignorados*”) ou prejudicando-a intencionalmente para que esta não sobressaia (por exemplo o item 16, “*Serem-lhe atribuídas tarefas com objetivos e prazos irrealistas*” e o 1, “*Alguém esconde informação que afeta o seu desempenho*”).

No total com estes 3 fatores conseguimos explicar cerca de 67,66% da variância total e relativamente à consistência interna total, a estimação do Alpha de Cronbach aponta para um nível excelente, um valor aproximado de 0,94.

Apesar das elevadas consistências internas e das existências destes três fatores ser visível, existem itens que pertencem uns fatores que saturam noutros (por vezes com saturações superiores a 0,40), o que torna um pouco difícil delimitar e definir claramente os fatores. Os resultados apresentados na tabela 6 referem-se à análise fatorial deste

¹ Tendo em conta que o questionário utilizado deriva da investigação realizada por Araújo (2010), optou-se por nomear os fatores de acordo com os seus conceitos e, por isso, surge neste ponto do nosso texto a designação de *Bullying* e não de *assédio moral* como vem sendo escrito neste artigo e que corresponde à nossa escolha conceptual.

instrumento, com a apresentação da distribuição e saturação dos itens em cada fator, a variância explicada dos mesmos e a total, juntamente com o resultado dos testes efetuados (esfericidade de Bartlett e Kaizer-Meyer Olkin).

3.3 Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT)

Leymann nas suas investigações para além de operacionalizar o conceito de assédio e de o difundir, criou uma lista de 45 atividades que podem ocorrer quando se fala deste fenómeno, elaborando um instrumento de autorresposta designado por LIPT-45 (Rivera & Abuín, 2003). Nestes 45 itens, podemos encontrar cinco grandes dimensões: limitar a sua comunicação, limitar o seu contacto social, desprestigiar a pessoa em frente aos seus pares, desacreditar a sua capacidade profissional e comprometer a sua saúde (Rivera & Abuín, 2003).

Em 1999 o Instituto de Psicoterapia e Investigação Psicossomática de Madrid interessou-se pelo fenómeno, alterando o número de itens para 60 e criando duas versões espanholas: uma dicotómica, tal como a original e outra em formato de resposta de Likert permitindo perceber a intensidade com que os sujeitos são afetados (Rivera & Abuín, 2003). Esta versão espanhola conta com seis subescalas: a de Desprestígio Laboral (DL, com 14 itens), a de Entorpecimento ao Progresso (EP, com 7 itens), a de Bloqueio de Comunicação (BC, com 9 itens), a de Intimidação Encoberta (IE, com 7 itens), a de Intimidação Manifesta (IM, com 6 itens), a de Desprestígio Pessoal (DP, com 7 itens) e os restantes 10 itens servem para a obtenção de indicadores globais (Rivera & Abuín, 2005). Existem três indicadores globais: o número total de estratégias de assédio Psicológico (NEAP), contando-se todos os itens distintos de "0"; o índice global de assédio psicológico (IGAP), somando-se o valor de cada item e dividindo-se pelo número de itens do questionário; e o índice médio de intensidade das estratégias de assédio psicológico experimentado (IMAP), somando-se o valor de cada item e dividindo-se pelo NEAP (Rivera & Abuín, 2003).

Em 2008, Luís Sá na sua dissertação de doutoramento realizou uma adaptação do LIPT para a população portuguesa, partindo da versão castelhana de José Revuelta e de Manuel Abuín, de modo a ensaiar o modelo de análise que pretendiam utilizar (Sá, 2008). Optou-se por seguir a orientação do autor da versão espanhola quanto à forma como os itens se encontram organizados, permitindo obter-se as 6 subescalas que darão origem a índices globais (o que posteriormente permitirá a comparação dos dados com as investigações já realizadas) averiguando-se apenas a consistência destas dimensões para esta amostra em específico. O questionário tem uma excelente consistência interna. Relativamente às suas subescalas, observamos que a primeira e a segunda têm muito boa consistência interna, a terceira e a quinta, boa consistência e a quarta e a sexta uma consistência razoável.

3.4 Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)

Este índice é a versão do Work Ability Index (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki) aferido para a população portuguesa em 2000 obtendo uma pontuação entre 7-49. Em 2005 foi realizada uma revisão, tendo desde então sido realizadas várias investigações em Portugal e em países africanos de língua oficial portuguesa (Silva, 2011). Para uma das investigações, realizada entre 2009 e 2011 contribuíram vários investigadores e investigadoras de variadas universidades, obtendo-se um conjunto de valores de referência para a nossa população, organizados por idades e funções de

trabalho, obtendo-se uma pontuação que classifica a aptidão para realizar determinada função em pobre, moderada, boa ou excelente (Silva, 2011).

Segundo Silva (2011, p. 8) este índice é constituído por sete itens:

- A capacidade do trabalho comparada com o seu melhor;
- A capacidade de trabalho comparada com as exigências da função;
- Número de doenças atuais (sendo apresentada uma lista de 51 doenças);
- Estimativa do grau de incapacidade para o trabalho;
- Absentismo por doença durante o último ano;
- Prognóstico da capacidade de trabalho para daqui a dois anos;
- Recursos Psicológicos.

Este índice é o somatório das pontuações obtidas em cada um dos sete itens constituintes do questionário, sendo que todos os itens têm de estar respondidos para obtermos o resultado final, sendo importante realçar a forma como foi calculado. Relativamente ao primeiro, quarto, quinto e sexto item, é retirado o valor assinalado no questionário (0-10 pontos; 1-6 pontos; 1-5 pontos; e 1, 4 ou 7 pontos respetivamente). Para o segundo item é necessário realizar um cálculo tendo em conta as características da função que o sujeito desempenha, isto é, percebendo se é uma função com exigências físicas ou mentais, existindo uma fórmula para cada uma. Assim, tendo em conta todas as categorias profissionais envolvidas, de modo a que a pontuação deste item não seja subjetivo, definimos que a primeira categoria profissional (Assistente Operacional, operário e auxiliar) seria a única que teria mais exigências físicas que mentais, visto que envolve as funções de funcionárias de limpeza, cantina e bar e no manual de cotação do questionário as tarefas considerada “domésticas” são desta natureza. As restantes categorias são de trabalho de escritório, pelo que são consideradas como exigências mentais. Para o terceiro item apenas são contabilizadas as doenças diagnosticadas por um médico existindo pontuações específicas para 0, 1, 2, 3, 4 ou pelo menos 5 doenças (7, 5, 4, 3, 2 e 1 ponto respetivamente). Para o sétimo item, é calculada a soma das três questões que o constituem, existindo intervalos delimitados (soma de 0-3, 1 ponto; 4-6, 2 pontos; 7-9, 3 pontos; 10-12, 4 pontos).

Na pontuação total pode-se atingir um máximo de 49 pontos e um mínimo de 7. Para esta amostra, apenas foi considerada 61,3% da amostra, pois apenas 38 inquiridos responderam à totalidade do questionário.

4. Resultados

Os participantes deste estudo enquadram-se num contexto português, visto que a amostra foi recolhida, por conveniência, junto de uma Universidade Pública Portuguesa com o apoio da Comissão de Igualdade de Género da mesma universidade. Foram distribuídos protocolos de investigação quer nos Serviços de Ação Social (SAS), quer por alguns serviços da Universidade (neste caso os Serviços Gráficos, de Contabilidade e Pessoal e Serviços de Documentação), tendo-se obtido 64 respostas. Destas, dois questionários vinham em branco obtendo um n total de 62. Do total de respostas 47 questionários eram dos SAS, onde se atingiu uma taxa de resposta 75% e 15 dos restantes três serviços da Universidade, sendo a maioria da população respondente feminina (72,6%). Apenas 12 questionários pertenciam a indivíduos do sexo masculino, existindo 5 questionários dos SAS que não tinham esta indicação, ou seja, 8,1% da população absteve-se de identificar o seu sexo.

A escolaridade da amostra é muito variada, contemplando vários níveis, desde o 4º ano ao doutoramento mas com uma prevalência de habilitações mais baixas. A maior parte da população é Casada ou vive em União de Facto (69,4%), e insere-se na categoria profissional de “Assistente operacional, operário e auxiliar” (56,5%) ou “Assistente técnico, técnico de nível intermédio e pessoal administrativo” (25,8%). Em relação ao tipo de contrato de trabalho encontraram-se dois grandes grupos: o das pessoas com contrato sem termo (37,1%), e as que têm um contrato bem delimitado no tempo, ou seja, a termo certo (41,9%), sendo que em média, as inquiridas e os inquiridos trabalham nesta instituição há 14 anos.

Seguindo a proposta de González de Rivera e Rodríguez-Abuín (2003) quanto à frequência e intensidade de assédio, verificamos que o número total de situações de assédio experimentadas em média pela amostra (NEAP) foi de 10,23 (existindo respondentes que apontam 54 num total de 60 itens). Percebe-se portanto que o NEAP é superior ao encontrado na literatura (Rivera & Abuín, 2003) Porém o índice global de assédio psicológico (IGAP) apresenta uma média de 0,27, valor muito abaixo do 1,2 que os autores consideram como referência para classificar às pessoas como vítimas de assédio e o valor do índice médio de assédio (IMAP) é de 1,16 (num valor mínimo de 0 e máximo de 2,67). Os desvios padrão dos índices referidos são elevados o que nos indicam que existem resultados muito diferentes na população.

De modo a testar a 1ª hipótese: “*As mulheres são mais assediadas que os homens*”, realizou-se um Chi-quadrado para averiguar as diferenças entre os sexos a nível do Índice Global de Assédio Percebido. Verificámos que não existem diferenças estatisticamente significativas (tabela 9), contudo na comparação entre as médias atingidas pelos dois sexos, percebemos que o sexo feminino apresenta uma média de assédio percebido mais elevada ($M=0,296$) do que o sexo masculino ($M= 0,115$). Os dados da primeira hipótese formulada, corroboram os estudos de Biorkqvist, Osterman & Hjelt-Back, (1994), de Hoel & Cooper (2000) e de Salin (2001), que indicam que é o sexo feminino que mais frequentemente é vítima de assédio. Na literatura encontramos alguma divisão quanto à preponderância de vítimas do sexo feminino contudo num balanço geral pudemos aferir que existem mais referências de mulheres a indicarem que são assediadas do que o contrário (Biorkqvist, Osterman & Hjelt-Back, 1994; Hoel & Cooper, 2000; Soares & Oliveira, 2012; Trigger & Kokalan, 2009). No contexto académico é igualmente referido serem as mulheres mais agressoras do que os homens (Westhues, 2006).

Para a 2ª hipótese “*Os trabalhadores e trabalhadoras de mais idade são mais frequentemente vítimas de atos negativos do que os mais novos e as mais novas*”, recodificámos a variável idade em três classes (classes definidas tendo em conta os quartis), sendo a primeira dos 31-41 anos de idade, a segunda dos 42-49 anos e a terceira dos 50-65 anos. Apesar de não existirem diferenças estatisticamente significativas entre a idade e o valor global do NAQ-R (tabela 10), através das médias das diferentes classes percebemos que os sujeitos mais velhos têm uma média mais elevada ($M= 1,188$) do que os mais novos ($M=1,667$), ainda que as diferenças não sejam muito relevantes. À semelhança do estudo de Einarsen e Skogstad os trabalhadores e trabalhadoras com idade mais elevada são mais frequentemente vítimas do que os mais novos e as mais novas, apesar de por outro lado serem estes e estas que recebem os ataques mais diretos (cit in Einarsen, 2000).

Relativamente à 3ª hipótese “*As mulheres apresentam um ICT mais baixo que os homens*”, realizou-se um Chi-quadrado entre o sexo e a pontuação total do ICT. Apesar

de não existirem diferenças estatisticamente significativas (tabela 13), percebemos pela comparação das médias que o sexo masculino apresenta um valor mais elevado ($M=37,06$) do que o sexo feminino ($M=35,91$). Ainda assim, os dois valores encontram-se abaixo das médias para estes mesmos sexos na população portuguesa ($M=41$ e $M=37,76$ respetivamente).

A média total apresentada pela amostra ($M=35,63$) encontra-se também ligeiramente abaixo da média apontada para a população portuguesa ($M=40,42$) considerando-se que em média esta amostra e mais particularmente o grupo feminino apresenta um ICT moderado, sendo apenas o sexo masculino que obtém uma boa capacidade para o trabalho. Assim, tal como foi apresentado nos estudos de Cardoso (2012), Costa (2007), Francisco (2011) entre outros, constatámos uma tendência, ainda que não significativa estatisticamente para o sexo feminino apresentar um índice de capacidade para o trabalho mais baixo que o sexo masculino.

Já relativamente à 4ª hipótese “Os sujeitos com Estado Civil “Solteiro/a” ou “Divorciado/a” apresentam um ICT mais elevado que os pertencentes ao Estado Civil “Casado/a” realizou-se o Kruskal-Wallis entre o estado civil e o ICT (tabela 14). Observando-se que apesar das diferenças não serem estatisticamente significativas, a média dos sujeitos solteiros e divorciados ($M=38,9$ e $M=38,75$ respetivamente, considerados bons níveis de ICT) é superior à média dos sujeitos que são casados ($M=34,48$, considerado um nível moderado).

Para a 5ª hipótese “As vítimas de assédio demonstravam menos satisfação no trabalho e mais vontade de sair da organização”, é necessário averiguar quais os respondentes da amostra é que são efetivamente vítimas de assédio, pelo que, seguindo-se a indicação de Leymann (1990), para se considerar um respondente vítima de assédio este teria de ser alvo de atos negativos “pelo menos uma vez por semana” durante “pelo menos 6 meses”, indicação que se encontra presente nos critérios de cotação do NAQ-R.

Para cotar o NAQ-R existem três critérios: (1) um ou mais itens objetivos cotados com 4 ou 5; (2) no item 23 o respondente cota como sendo vítima; e (3) a conjugação dos dois anteriores. Segundo as análises efetuadas, observamos que para o primeiro tínhamos uma incidência de assédio de 9,677% (6 pessoas), para o segundo, uma incidência de 3,23% (2 pessoas) e para o terceiro 1,6% (1 pessoa).

Tal como já foi referido, acrescentou-se a hipótese dos inquiridos se considerarem apenas observadores ou de referirem que sofreram/presenciaram estes atos sem se posicionarem em vítimas ou observadores, existindo uma incidência de 3,23% (2 pessoas) para o primeiro caso e 9,677% (6 pessoas) para o segundo. Resumindo, cerca de 16,1% da população já sofreu ou presenciou atos negativos no seu local de trabalho (1 sujeito do sexo masculino e 7 do feminino), no entanto é de salientar que 22,6% da amostra não respondeu a esta questão (tabela 15).

Apesar das diferenças não serem estatisticamente significativas, para a questão relativa à satisfação com o posto de trabalho (onde o valor 1 corresponde a muito insatisfeito, 2 a insatisfeito, 3 a satisfeito e 4 a muito satisfeito) verifica-se que em média, as vítimas se encontram satisfeitas com o seu posto de trabalho ($M=3$), existindo mais insatisfação por parte daqueles que não são vítimas ($M=2,82$). A quinta hipótese foi por isso rejeitada, visto que só uma parte da afirmação é que se verificou nesta amostra. Ao contrário do que Quine (2001) indicou, as vítimas de assédio desta amostra sentem-se satisfeitas com o seu posto de trabalho mas gostariam de sair da organização - 41,50% da população “concordam” ou “concordam totalmente” com a ideia de que se pudessem

sairiam da instituição. Podemos concluir a partir da análise desta hipótese que as vítimas, por muito que estejam satisfeitas com o seu posto de trabalho, e de quererem continuar a desempenhar as mesmas tarefas, não se sentem bem nesta organização, desejando sair. A ambiguidade destes resultados porém induz-nos a refletir e a ponderar rever a estratégia para a prossecução da investigação.

No que concerne à 6ª hipótese “*As pessoas assediadas estão mais tempo ausentes do trabalho*”, verificou-se que apesar de não existirem diferenças estatisticamente significativas, as vítimas faltaram mais nos últimos 12 meses ($M=2,2$) do que os sujeitos que não são vítimas ($M=1,58$). Dos dados obtidos, verificamos que duas das vítimas não tiraram nenhum dia, mas duas delas faltaram bastante, (uma entre 25 a 99 dias e outra entre 10 a 24 dias). Relativamente à sexta hipótese formulada, verificamos que esta, ainda que não significativamente, segue o estudo de Quine (2001) que indica que as vítimas faltaram mais nos últimos 12 meses do que os sujeitos que não foram vítimas.

Quanto à 7ª hipótese “*Vítimas de Assédio Moral têm mais risco de desenvolver doença mental e de ter sintomas psicossomáticos quando comparadas com as restantes pessoas da organização*” foram comparadas quer as diferenças das doenças mentais graves (por ex. depressão grave), quer perturbações mentais ligeiras (como por ex. depressão ligeira, nervosismo, ansiedade, problemas de sono) sendo acrescentado ainda o número de doenças total diagnosticadas pelo médico, visto que os sintomas psicossomáticos englobam desde aspetos mais simples a doenças mais complexas. Percebemos que nenhuma das vítimas sofreu de doença mental grave, no entanto, sofreram mais frequentemente de doenças mentais ligeiras. Relativamente ao número de doenças totais, percebemos que os sujeitos que foram vítimas destes atos referem ter mais doenças diagnosticadas (em média aproximadamente 5 doenças) que os restantes (em média aproximadamente 3 doenças). Assim esta hipótese confirma o que foi encontrado nos estudos de Hoel e Cooper em 2000, Matthiesen, Raknes, e Rokkum (cit in Einarsen, 2000) e de Quine (2001) percebendo que os sujeitos vítimas de assédio apresentavam mais doenças mentais ligeiras e uma média total de doenças mais elevada do que os restantes colaboradores da organização.

Relativamente à 8ª Hipótese “*O Assédio Moral está negativamente correlacionado com a satisfação no trabalho*” e à 9ª “*O Assédio moral está negativamente associado com a autoavaliação da capacidade para o trabalho*” foram feitas correlações entre as diferentes variáveis, onde a variável respeitante ao assédio moral pode ser identificada pela variável global do NAQ-R, ou pela variável global do LIPT. Observa-se que existem correlações negativas, ainda que sejam fracas, entre o assédio e a satisfação no trabalho, que na correlação que envolve o NAQ-R ($r_s=-0,362$; $p<0,009$), quer na que envolve o LIPT ($r_s=-0,214$; $p<0,101$). A oitava hipótese vem por isso corroborar o que foi indicado no estudo de Quine (2001) e de Vartia e Hyyti (2002), tendo sido encontradas correlações negativas, ainda que não significativas entre o assédio e a satisfação no trabalho.

No que diz respeito à avaliação da capacidade para o trabalho, observamos que estas correlações também são negativas, mais fortes que as anteriores e estatisticamente significativas quer com o NAQ-R ($r_s=0,528$; $p<0,002$), quer com o LIPT ($r_s=-0,518$; $p<0,001$). Quanto ao NAQ-R, apesar de se ter obtido altos valores de consistência interna para três fatores, as dimensões da escala que estava validada para a população portuguesa alterou-se. Se é verdade que segundo os critérios de cotação deste instrumento existem apenas seis pessoas que possam ser consideradas vítimas (por assinalarem atos com a frequência de “semanalmente” e “diariamente”) também é

verdade que podemos identificar oito pessoas que já presenciaram ou sofreram com estes atos, sendo as principais situações descritas a “discriminação pelo feitio, modo de vestir, doenças, inveja”, onde existem “leis e direitos dos trabalhadores que são ignorados” e “que não são iguais para todos” e ainda “abuso de poder”. Houve outros e outras respondentes que referiram que não comentavam estas situações por escrito e houve quem até indicasse nomes de potenciais agressores, percebendo-se assim que existem situações graves com alguma tendência de evoluir. Por tudo isto, a nona hipótese foi confirmada e foram encontradas correlações negativas estatisticamente significativas entre o assédio moral e o ICT, sustentando aquilo que tinha sido afirmado por Dallner e colaboradores (cit in Vartia & Hyyti, 2002).

5. Discussão

O presente estudo permitiu caracterizar a amostra em relação aos riscos psicossociais a que estão sujeitos, nestes caso, ao nível do assédio moral no local de trabalho, assim como a capacidade para as trabalhadores e trabalhadores desempenharem as suas funções. Percebeu-se que houve uma grande quantidade de respondentes que tentaram omitir algumas informações (como a sua idade, sexo e função), podendo depreender-se que tentavam esconder informações pessoais para que não fossem identificados ou identificadas, existindo muito provavelmente algum receio, ainda que se tenha garantido a confidencialidade e anonimato dos dados.

Apesar de ser um estudo exploratório e estes serem resultados preliminares, alguns aspetos que se evidenciaram pela sua especificidade são a nosso ver de destacar aqui na discussão embora sempre a um título provisório e carecendo de futura confirmação. Assim, começamos por focar o facto de ter sido encontrado um elevado NEAP, superior ao encontrado na literatura (Rivera & Abuín, 2003) simultâneo a um baixo IGAP. Poderá tratar-se de uma característica distintiva uma vez que vai ao encontro de uma característica evidenciada por Westhues (2006), que refere que entre as situações de assédio mais frequentes na universidade estão a difamação e rumores. Esses indicadores também tiveram na nossa amostra pontuações significativas.

Um outro aspeto que consideramos um resultado muito relevante é o facto de a amostra apresentar valores de capacidade para o trabalho mais baixos daqueles que foram definidos para a população portuguesa, com uma diferença de cerca de 5 pontos. Urge aprofundar esta questão visto que assinala uma capacidade para o trabalho moderada apenas. Este fenómeno é particularmente acentuado no sexo feminino. Este fenómeno pode estar em linha com as questões organizacionais de género, visto ser o sexo feminino que mais frequentemente é vítima de atos negativos (Westhues, 2006), apresentando um índice de capacidade de trabalho inferior ao masculino (Cardoso, 2012; Costa, 2007; Francisco, 2011). Constatámos que as mulheres em média recorrem mais frequentemente aos serviços de saúde, apresentando mais queixas a este nível (o que pode ter uma influencia preponderante na determinação do ICT). Ressalva-se porém que podem existir elementos do sexo masculino com ICT mais baixo mas que não procuram ajuda pelo que tal não fica documentado. Por outro lado, sabemos que apesar das medidas de promoção da conciliação trabalho/família que a instituição tem promovido (como por exemplo o horário flexível para pais e mães de menores de 12 anos), ainda é o sexo feminino que continua a assumir a maior parte do trabalho doméstico e das responsabilidades familiares, podendo interferir na sua qualidade de vida, bem-estar e

posteriormente na qualidade do seu trabalho e na capacidade para desempenhar as suas funções (Sales Oliveira e Vilas Boas, 2012). Já relativamente ao sexo masculino, visto que têm um bom índice de capacidade, deve-se implementar medidas no sentido de dar continuidade a essa capacidade. É fundamental perceber as causas profundas desta aparente assimetria de género e dos valores baixos para as pessoas com estado civil solteiro, que na literatura surgem geralmente associadas a valores de ICT mais elevados (Pereira, cit in Cardoso, 2012). Este resultado do ponto de vista organizacional é preocupante e pode indiciar uma disfunção organizacional que importa compreender melhor. Ainda assim é importante ter em conta que, como destaca Schouteten (2011) os estudos de capacidade para o trabalho tendem a ter uma sobrerepresentação de trabalho físico em detrimento do intelectual pelo que esta comparação deve ser feita com cautela. Adicionalmente é preciso ter em conta que nos estudos efetuados sobre assédio moral em contexto universitário o ICT não foi utilizado. Ainda assim destacam-se resultados que têm relação com os da nossa pesquisa como a saída da instituição, o absentismo, longas baixas por doença ou a diminuição da produtividade (Triggel & Kokalan, 2009).

Consideramos ainda assim que seria interessante aprofundar esta questão até porque um outro estudo na mesma organização, de cariz qualitativo, detetou uma associação entre autorrepresentações de saúde e clima organizacional (Gonçalves, 2014) Da nossa perspetiva é também muito relevante os resultados da hipótese cinco: as vítimas de assédio desta amostra sentem-se satisfeitas com o seu posto de trabalho mas demonstram vontade saírem da organização. Esta aparente contradição deverá ser endereçada numa abordagem de cariz mais qualitativo e vai ser tida em conta na prossecução desta investigação uma vez que revela uma ambiguidade de sentimentos que carece ser aprofundada.

Relativamente à relação com o absentismo ela aparenta ser expressiva, e apesar de não nos podemos precipitar e concluir que é um efeito direto do assédio visto que o absentismo é um fenómeno organizacional complexo e multifacetado, fica como uma pista interessante de ser prosseguida. Adicionalmente, no contexto dos vários problemas detetados neste estudo, existem evidências de várias disfunções organizacionais detetadas e que estão em linha com os processos identificados em outras investigações em contexto universitário (Westhue, 2006; Kesley e Neumann, 2010; Tigrel e Kokalan, 2009)

Por fim, percebemos ainda no que se refere à relação entre assédio moral e saúde, pela literatura e pelos nossos resultados, que as vítimas apresentam mais sintomas psicossomáticos, no entanto, estes sintomas são difíceis de medir, pois podem traduzir-se em inúmeros problemas de saúde, sejam eles físicos ou emocionais, diagnosticados por um médico ou uma médica ou não, estando relacionado com a qualidade de vida e o bem-estar da pessoa, o que só com uma investigação mais profunda é que se poderia medir. Nesta investigação não existiu uma concreta medida do risco, mas sim evidências de que as vítimas têm mais problemas de saúde do que os restantes sujeitos.

O nosso estudo parece assim ir ao encontro do que a literatura evidencia sobre assédio moral nas universidades, mostrando que o mesmo é um problema organizacional complexo, com repercussões muito relevantes ao nível da satisfação, pautado por assimetrias de género e que se relaciona com a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras afetando a sua capacidade para o trabalho e o seu vínculo à instituição. O alargamento futuro da investigação ao grupo profissional da docência trará certamente informações

importantes para completarmos um cenário dos problemas de assédio moral na academia portuguesa de que este artigo apenas discute indícios.

6. Considerações finais

Em jeito de conclusão, importa referir que consideramos que até agora esta investigação cumpriu o seu propósito, explorando variáveis numa população que até então não tinha sido estudada e contribuindo para o estudo desta temática em Portugal. Se ainda existia alguma dúvida sobre a pertinência e importância do estudo relativo aos riscos psicossociais, mais particularmente o assédio moral, em organizações de ensino superior, torna-se claro que é muito relevante, que este fenómeno acontece nestas organizações e influencia quer a satisfação, quer a capacidade para o trabalho e consequentemente a produtividade de uma organização e o bem-estar das pessoas que nela trabalham.

A investigação apresenta porém algumas limitações. Trata-se de um estudo com um *n* amostral de apenas 62 pessoas da organização, não sendo por isso representativo da instituição. Ainda assim é representativo de alguns serviços constituintes da mesma, e algumas das variáveis (como a satisfação, o absentismo ou a vontade de sair da organização) devem ser exploradas mais profundamente através de uma abordagem qualitativa de forma a perceber o que realmente leva as pessoas a faltarem e os motivos de quererem sair da instituição.

Assim, tal como a literatura aponta, as instituições de ensino em geral e as de ensino superior em particular são organizações propícias para o acontecimento deste fenómeno. Com este estudo percebeu-se que existe casos de assédio moral na instituição estudada podendo mesmo ser um fenómeno em evolução. Percebemos, a partir dos itens mais pontuados, que existe algum impedimento nesta organização dos indivíduos expressarem as suas opiniões, ou sugestões, sendo um impedimento sentido quer ao nível vertical (chefias) quer horizontal (colegas). São necessários mais dados para poder afirmar com segurança mas há indícios que se possa tratar de um traço da cultura organizacional (Sales Oliveira & Villas Boas, 2012).

Aparentemente há indícios de que esta organização tende a não reconhecer as competências de quem nela trabalha, não aproveita devidamente os seus conhecimentos para a melhoria das condições da instituição e ainda promove repreensões e provocações para as pessoas reagirem emocionalmente. Consideramos pois fundamental a continuidade do estudo empírico nestes moldes como forma de obter uma panorâmica da organização como um todo. Pesem embora alguns limites à generalização dos resultados obtidos, eles vão no sentido dos obtidos noutros estudos com recurso aos mesmos instrumentos, devendo merecer-nos a melhor atenção, não apenas no sentido de aprofundar este estudo mas, ao mesmo tempo e no curto prazo, de retirar implicações que levem ao estabelecimento de medidas preventivas e de medidas de apoio às potenciais vítimas.

Referências

- Araújo, C. & Rolo, D. (2011). Apresentação do dossier temático: Psicodinâmica e psicopatologia do trabalho. *Laboreal*, 7(1), 10-12.
- Andrade, N. Q. & Baptista, T. M. (2013). Práticas de assédio moral em empresas portuguesas. Em A. Lambelho, J. B. Mendes e L. A. Gonçalves (Orgs), *II Congresso Internacional de Ciências*

- Jurídico-Empresariais, A Responsabilidade Social das Empresas, Atas*. Leiria: Instituto Politécnico de Leiria.
- Antunes, A. R., Biscaia, A., Conceição, C., Fronteira, I., Craveiro, I., Flores, I., ... Ferrinho, P. (2002). *Violência no Local de Trabalho no Sector da Saúde: Estudos de Caso Portugueses, Relatório Final*. Lisboa: Associação para o Desenvolvimento e Cooperação Garcia de Orta.
- Araújo, M. S. (2010). *Preditores Individuais e Organizacionais de Bullying no Local de Trabalho*. Tese de Doutoramento, Universidade do Minho - Escola de Psicologia, Braga. Acedido em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/11041/1/Tese.pdf>.
- Areosa, J. & Neto, H. (2014). Sociedade dos Riscos Emergentes (Cap. 1). Em H. V. Neto, J. Areosa & P. Arezes (Eds.). *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*. Porto: Civeri Publishing, pp. 5-23.
- Bjorkqvist, K., Osterman, K. & Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behaviour*, 20, 173-184.
- Cabaros, M. & Rodrigues, P. (2006). Psychological Harassment in the Spanish Public University System. *Academy of Health Care Management Journal*, 2, 21-39.
- Caran, V., Secco, I., Barbosa, D., & Robazzi, M. (2010). Moral harassment among professors in a public university in Brazil. *Acta Paulista de Enfermagem*, 23(6), 737-744. Acedido em <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002010000600004>
- Cardoso, C. L. (2012). *Análise da Capacidade para o Trabalho e dos Fatores Psicossociais em Trabalhadores de Serviços Municipalizados e de Controlo de Tráfego* (Dissertação de Mestrado não Publicada). Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa.
- Carvalho, M. (2006). Assédio moral/mobbing. *Gestão*, 77, 40-49.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE (2013). *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*. Lisboa: CITE. Acedido em http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/guia_informativoCITE.pdf.
- Costa, L. & Santos, M. (2013). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 5, 39-58.
- Dejours, C. (2011). Psicopatologia do trabalho - Psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 7(1),13-16.
- Einarsen, D., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*, 5(4), 379-401.
- Flores, M., Tovar, L., & Vilchis, F. (2014). Mobbing: A theoretical model quantifying factors affecting the role of women executives in the institutions of public education in Mexico. *Contaduría y Administración*, 59(1), 195-228.
- Ganem, V. (2011). Relato de uma experiência de terreno de intervenção em psicodinâmica do trabalho (PDT). *Laboreal*, 7(1), 68-75.
- Hoel, H. & Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester: School of Management, University of Manchester, Institute of Science and Technology (UMIST).
- Ilmarinen, J. (2012). *Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho*. European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012. Acedido em <https://osha.europa.eu/pt/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>.
- Keashly, L. & Neuman, J. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education: Causes, consequences, and management. *Administrative Theory & Praxis* 32.1: 48-70.
- Leymann, H. (1990b). 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.
- Martins, M. & Ferraz, A. (2011). Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho – percepção e impacto. *Psico-USF*, 16 (2), 163-173.

- Neto, H. (2014). Riscos psicossociais: conceptualização e dimensões analíticas (Cap. 2). Em Hernâni Neto, João Areosa e Pedro Arezes (Eds.). *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*. Porto: Civeri Publishing, pp. 24-47.
- Nunes, F. M. (2010). *Segurança e higiene do trabalho: manual técnico (3ªEd.)*. Amadora: Edições Gustave Eiffel.
- Orozco, J. & Londoño, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 95-105.
- Parent-Thirion, A., Macías, E., Hurley, J. & Vermeulen, G. (2005). *Fourth European Survey on Working Conditions*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Live and Working Conditions.
- Pereira, M. (2009). *A avaliação da capacidade para o trabalho em elementos policiais: Um estudo de caso no Comando da Polícia de Segurança Pública de Braga*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Instituto de Ciências Sociais.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.
- Rivera, J. L. G. & Abuín, M. R. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24(2), 59-69.
- Rivera, J. L. G. & Abuín, M. R. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo: el LIPT-60*. Madrid: Editorial EOS.
- Sá, L. (2008). *O assédio moral e o burnout na saúde mental dos enfermeiros*. Dissertação de doutoramento, Universidade do Porto, Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar.
- Sales Oliveira, C., & Villas-Boas, S. (2012). Igualdade de género na Universidade da Beira Interior. *Ex aequo*, (25), 119-136.
- Schouteten, R. (2011) The Work Ability Index as screening instrument for university staff in Nygard, C-H; Savinainen, M; Kirsi, T (ed.), Age Management during the Life Course. Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability, pp. 89-101. Tampere : Tampere University Press
- Sedlatschek, C. (2012). *Trabalhar melhor, por mais tempo*. European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012. Acedido em <https://osha.europa.eu/en/publications/articles/active-ageing-working-better-for-longer>.
- Silva, C. F. (2011). *Índice de Capacidade para o Trabalho: Portugal e países Africanos de língua oficial portuguesa*. Universidade de Aveiro: Aveiro.
- Silva, C. F. (2011). *Índice de Capacidade para o Trabalho: Portugal e países Africanos de língua oficial portuguesa*. Universidade de Aveiro: Aveiro.
- Soares, A & Oliveira, J. (2012). Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37 (126), 195-202.
- Stokes, S. M. & Klein, S. R. (Maio 2008). In Their Own Words: Academic Mobbing: Is Gender a Factor?. *Women in Higher Education* (Online Publication).
- Tigrel, E. Y., & Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1(2), 91-99.
- Verdasca, A.. (2010). Assédio Moral no Trabalho: Uma aplicação ao sector bancário português. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.
- Vartia, M. & Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 113-126.
- Verdasca, A. & Pereira, A. (2011a). Assédio moral no local de trabalho: o caso do sector bancário português. *SOCIUS Working Papers*, 9, 2-28.
- Verdasca, A., & Pereira, A. (2011b, Setembro). Assédio Moral no local de trabalho: estado da arte, comunicação apresentada no 1º Congresso sobre Condições de Trabalho, organizado pela RICOT, Instituto de Sociologia da Universidade do Porto.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicossociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6 (14), 197-201.

- Westhues, K. (2006). The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education. In C.D. Bultena & R.B. Whatcott (Ed.). *Bushwhacked at Work: A Comparative Analysis of Mobbing & Bullying at Work*. Proceedings of ASBBS, 15 (1).
- Yousaf, R. & Schmiede, R. (2016) "Underrepresentation of Women at Academic Excellence and Position of Power: Role of Harassment and Glass Ceiling." *Open Journal of Social Sciences* 4.02: 173.