

**Assédio Moral nas Forças de Segurança:  
será preocupante?**

**Sandra Maria Cerdeira de Campos Costa**

**Dissertação Conducente ao Grau de Mestre em  
Ciências Forenses**

**Gandra, 21 de abril de 2024**

Sandra Maria Cerdeira de Campos Costa

Dissertação Conducente ao Grau de Mestre em Ciências Forenses

**Assédio Moral nas Forças de Segurança:  
será preocupante?**

**Trabalho realizado sob a Orientação da Professora Doutora  
Áurea Marília Madureira e Carvalho e dos Coorientadores  
Professor Doutor Rui Miguel Simões de Azevedo e Professor  
Doutor Bruno Miguel Raposo Távora de Barros Peixoto**

## **DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE**

Eu, acima identificada, declaro ter atuado com absoluta integridade na elaboração deste trabalho. Confirmando que em todo o trabalho, conducente à sua elaboração, não recorri a qualquer forma de falsificação de resultados ou à prática de plágio (ato pelo qual um indivíduo, mesmo por omissão, assume a autoria do trabalho intelectual pertencente a outrem, na sua totalidade ou em partes dele). Mais declaro que todas as frases que retirei de trabalhos anteriores pertencentes a outros autores foram referenciadas ou redigidas com novas palavras, tendo neste caso colocado a citação da fonte bibliográfica.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho aos meus filhos, Isabel e Diogo, e ao Bruno, amigo, confidente e companheiro, em todos os momentos.

"Toda ambição requer renúncia."

Friedrich Nietzsche

## PRODUÇÃO CIENTÍFICA

### **Comunicação em Congresso Internacional:**

#### Apresentação em póster

Campos-Costa, S.C., Azevedo, R.M.S., Peixoto, B., Madureira-Carvalho, Á. "*Moral Harassment In The Security Forces: Is It Worrying?*". III Congresso da 1H-TOXRUN. Comunicação em póster nº 89. Porto, 3 de maio, 2024. DOI: [10.48797/sl.2024.182](https://doi.org/10.48797/sl.2024.182) (Anexo 1).

#### Resumo em revista indexada:

Sandra C Campos-Costa, Rui MS Azevedo, Bruno Peixoto, Áurea Madureira-Carvalho. *Moral Harassment In The Security Forces: Is It Worrying?*.(2024). *Scientific Letters* 1(1), 149. (Anexo 2).

## AGRADECIMENTOS

A vida tem muitos altos e baixos, mas apesar de todos os baixos, agradeço muito por tudo o que tenho e consegui conquistar até à data.

Não foram momentos fáceis, mas posso-me sentir uma privilegiada pois a grande maioria das pessoas fez-me crescer e contribuiu para a minha realização pessoal e profissional. As restantes pessoas também, pois fizeram-me ver o quanto o Ser Humano pode ser mau.

O meu principal agradecimento vai para o Bruno, porque sem ele não conseguia alcançar este feito. Ele foi pai, mãe, amigo, companheiro, crítico, mas o mais importante é que nos momentos mais difíceis estava sempre lá, com a sua expressão "Tem calma, vai correr tudo bem, eu estou aqui!".

Aos meus filhos, Isabel e Diogo, obrigada por entenderem a minha ausência. Tenho a certeza de que se vão lembrar desses momentos e entender o quanto é importante lutar sempre pelos vossos objetivos, pois o saber nunca é demais.

Agradeço à minha mãe que está sempre presente nos bons e maus momentos, é o meu "porto de abrigo".

Agradeço ao meu pai, que apesar de já não estar entre nós, sei que ficaria muito orgulhoso. Como ele diria publicamente "Os meus filhos são os maiores".

Agradeço à minha orientadora, Professora Doutora Áurea Carvalho, pelo seu excelente profissionalismo, dedicação, carinho, constante persistência para ser sempre melhor, e pelas suas palavras de encorajamento quando estava quase a desistir. Obrigada por nunca ter desistido de mim, e por me fazer sempre acreditar que tudo é possível, só depende de nós, sem nunca esquecer a minha orientadora e os meus coorientadores tão importantes neste processo.

Agradeço ao Professor Doutor Rui Azevedo, pelas palavras certas no momento certo, nunca as vou esquecer. Obrigada pela constante disponibilidade, dedicação, carinho, e pela motivação quando menos esperamos, que sabe sempre bem.

Agradeço ao Professor Doutor Bruno Peixoto, pelo seu excelente profissionalismo, partilha de conhecimento, disponibilidade e dedicação.

Agradeço ao Professor Doutor Ricardo Jorge Dinis-Oliveira, por todas as oportunidades e ensinamentos, pela constante preocupação, sempre com um sorriso de carinho para com os "seus" alunos.

O meu agradecimento ao Válder, às minhas "meninas" Cláudia, Cristiana, Beatriz, Jéssica (que podiam ser minhas filhas pela idade), e Mariana, amigas e companheiras que sempre me deram muito apoio e força.

O meu sincero agradecimento ao Coronel Francisco Magalhães, ao Tenente-Coronel Joaquim Babo Nogueira, e ao Sargento-Ajudante Miguel Martins, pela imediata disponibilidade para emitirem um parecer sobre a minha pessoa, necessário ao ato de candidatura a este ciclo de estudos.

O meu agradecimento ao Coronel Ferreira, pelos conselhos e recomendações, pela constante disponibilidade nos momentos mais difíceis.

O meu agradecimento a todos os camaradas que, direta ou indiretamente, me ajudaram neste processo de crescimento pessoal e profissional. Obrigada mesmo àqueles que me criticaram, me prejudicaram, e que nunca me ajudaram, pois foi essa maldade que me levou a desenvolver a presente dissertação.

Institucionalmente, agradeço ao IUCS-CESPU, e a todos os profissionais que nela trabalham, pela orientação na minha candidatura e frequência no Mestrado em Ciências Forenses.

O meu profundo agradecimento à Associação dos Profissionais da Guarda e à Associação Sindical dos Profissionais da Polícia, pela autorização para submeter os questionários a todos os seus associados.

Por último, porque os últimos serão sempre os primeiros, um muitíssimo obrigada a todo o efetivo da GNR e da PSP que cooperou no preenchimento dos questionários. Sem a vossa ajuda, nada disto teria sido possível.

O meu sincero obrigada.

"O termómetro do sucesso é apenas a inveja dos descontentes."

Salvador Dali

## RESUMO

O assédio moral pode ser definido como qualquer ato de violência psicológica e/ou física que, a curto e/ou longo prazo, provoca danos irreparáveis na vítima. Representa atos continuados com o objetivo de humilhar, constranger, intimidar e diminuir a autoestima, sendo o agressor, na maior parte das vezes, um superior hierárquico. No entanto, outros colegas podem também assumir o papel de agressor, movidos por sentimentos de inveja e rivalidade.

O fenómeno de assédio moral verifica-se tanto no setor privado como no setor público, sendo mais prevalente na esfera pública devido ao tipo de vínculo laboral. Quanto maior for a organização, menor é o contacto direto com as cúpulas da entidade patronal. Nestes casos, as relações de trabalho são orientadas por um sistema hierárquico, que muitas vezes não privilegia o bem-estar no local de trabalho. Desta forma, o presente trabalho visa caracterizar e avaliar o fenómeno de assédio moral nas forças de segurança portuguesas, nomeadamente na Guarda Nacional Republicana e na Polícia de Segurança Pública.

Para tal, foi elaborado um inquérito por questionário, composto por 82 questões, que integra também a Declaração de Consentimento Informado. A primeira parte é composta por 6 questões que visam a caracterização sociodemográfica. A segunda parte é composta por uma escala de avaliação adaptada de *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT-60) constituída por 60 questões, que visam identificar os comportamentos de assédio moral mais frequentes. A terceira parte visa a caracterização do fenómeno de assédio moral, e é constituída por 16 questões. O questionário foi elaborado a partir do *software LimeSurvey* e disponibilizado *online* pela Associação dos Profissionais da Guarda e pela Associação Sindical dos Profissionais da Polícia a todos os seus associados, a nível nacional (território continental e insular).

Foram obtidas 302 respostas ao questionário. A maioria dos 302 participantes encontra-se no intervalo de idades entre os 36 e os 45 anos (56,6%), são do sexo masculino (79,5%), casados (66,2%), possuem entre 21 e 30 anos de serviço (61,6%), concluíram o 12º ano de escolaridade (72,5%), e prestam serviço, maioritariamente, na região do Douro (sexo feminino, 4,0%) e na área metropolitana do Porto (sexo masculino, 16,6%).

Considerando-se a amostra total do estudo, os comportamentos negativos apontados como mais frequentes, associados à prática de assédio moral, foram: i) "Os



seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer livremente" (77,8%); ii) "Interrompem-no(a) quando fala"(77,8%); iii) "Criticom o seu trabalho" (74,8%); iv) "Caluniam-no(a) e falam nas suas costas" (58,3%) e v) "As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas" (57,6%).

A grande maioria dos 302 voluntários já tinham ouvido falar de assédio moral (96%), e apenas 40,4% dos participantes estão satisfeitos com o seu ambiente de trabalho. Noventa e três participantes (30,8%) declararam que já foram ou são vítimas de assédio moral (7,9% do sexo feminino e 22,9% do sexo masculino). Destes, a maioria (32,3%) foi vítima menos de 1 vez por mês (7,5% do sexo feminino e 24,7% do sexo masculino). Quanto ao agressor e se o mesmo tem consciência dos seus atos, 84,9% dos participantes indicou o seu superior hierárquico como sendo o agressor e 94,6% dos participantes consideram que o agressor tem consciência do que está a fazer. A maioria (74,2%) já falou com alguém sobre o assédio moral de que é vítima e assumiram que a família foi a principal eleita para tal (53,8%). Apenas uma minoria (22,6%) já denunciou ser vítima de assédio moral (5,4% do sexo feminino e 17,2% do sexo masculino), tendo o superior hierárquico notificado ignorado a situação, após ter recebido a denúncia, frequentemente (36,6%). Nenhum dos participantes que não denunciou o assédio indicou os motivos para não o fazer, mas a maioria (54,8%) referiu que a violência de que foram vítimas perturbou o seu trabalho e desempenho, ainda que tenham maioritariamente considerado que os seus colegas foram solidários (59,1%). Os sintomas sinalizados como aqueles que mais se manifestaram durante e após a exposição do fenómeno de assédio moral foram: i) "dificuldade em adormecer" (60,2%); ii) "ansiedade" (58,1%); iii) "acordar várias vezes durante a noite" (44,1%) e iv) "nervosismo ou agitação" (44,1%). Com percentagens mais reduzidas, mas igualmente importantes e muito alarmantes, a ideação homicida e a ideação suicida também foram apontadas (11,8% e 10,8%, respetivamente). Os participantes vítimas de assédio identificaram a opção "Evitava o(s) agressor(es)" como a mais escolhida (34,4%), para hipoteticamente fugir aos episódios de assédio moral.

O presente trabalho permitiu, assim, obter conhecimentos sobre o panorama de assédio moral nas forças de segurança portuguesas, conhecimentos estes que irão ajudar a identificar, reduzir e prevenir este fenómeno, neste contexto, aumentando a qualidade de vida e satisfação dos profissionais, refletindo-se positivamente na quantidade e qualidade do serviço prestado pelos mesmos à sociedade.

**Palavras-Chave:** Ambiente de trabalho; Assédio Moral; Danos físicos e psicológicos Guarda Nacional Republicana; Polícia de Segurança Pública.

## ABSTRACT

Moral Harassment can be defined as any act of psychological and/or physical violence that, in the short and/or long term, causes irreparable harm to the victim. It involves continuous acts aimed at humiliating, constraining, intimidating, and lowering self-esteem, with the aggressor most often being a hierarchical superior. However, other colleagues can also assume the role of the aggressor, driven by feelings of envy and rivalry.

The phenomenon of moral harassment occurs in both the private and public sectors, being more prevalent in the public sphere due to the nature of employment contracts. The larger the organization, the less direct contact there is with the top management. In these cases, work relationships are guided by a hierarchical system that often does not prioritize workplace well-being. Therefore, this study aims to characterize and assess the phenomenon of moral harassment within Portuguese security forces, namely the *Guarda Nacional Republicana* (National Republican Guard) and the *Polícia de Segurança Pública* (Public Security Police).

To this end, a questionnaire survey was developed, consisting of 82 questions, which also includes the Informed Consent Declaration. The first part consists of 6 questions aimed at sociodemographic characterization. The second part comprises an assessment scale adapted from the Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60), consisting of 60 questions aimed at identifying the most frequent behaviors of moral harassment. The third part aims to characterize the phenomenon of moral harassment and consists of 16 questions. The questionnaire was developed using LimeSurvey software and made available *online* by the *Associação dos Profissionais da Guarda* (Association of Guard Professionals) and the *Associação Sindical dos Profissionais da Polícia* (Union Association of Police Professionals) to all their members nationwide (mainland and island territories).

There were 302 responses to the questionnaire. The majority of the 302 participants are in the age range of 36 to 45 (56.6%), are male (79.5%), married (66.2%), have between 21 to 30 years of service (61.6%), have completed their high school (72.5%), and primarily work in the Douro region (female, 4,0%) and the metropolitan area of Porto (male, 16,6%).

Considering the total sample of the study, the most frequently reported negative behaviors associated with moral harassment were: i) "Your superiors do not allow you to express or say what you want freely" (77.8%); ii) "They interrupt you when you speak" (77.8%); iii) "They criticize your work" (74.8%); iv) "They slander you and talk behind your back" (58.3%) and v) "Your decisions are always questioned or opposed" (57.6%). The vast majority of the 302 volunteers had already heard about moral harassment (96%), and only 40.4% of the participants are satisfied with their work environment. Ninety-three participants (30.8%) declared that they have been or are victims of moral harassment (7.9% female and 22.9% male). Of these, the majority (32.3%) were victims less than once a month (7.5% female and 24.7% male). Regarding the aggressor and whether they are aware of their actions, 84.9% of the participants indicated their hierarchical superior as the perpetrator and 94.6% of the participants believe that the perpetrator is aware of what they are doing. The majority (74.2%) have already spoken to someone about the bullying they are experiencing, and they identified family as the main confidant (53.8%). Only a minority (22.6%) have reported being victims of moral harassment (5.4% female and 17.2% male), with the notified hierarchical superior frequently ignoring the situation after receiving the report (36.6%). None of the participants who did not report the moral harassment indicated their reasons for not doing so, but the majority (54.8%) mentioned that the violence they suffered disrupted their work and performance, even though they mostly considered their colleagues to be supportive (59.1%). The symptoms most frequently reported during and after exposure to workplace bullying were: i) "difficulty falling asleep" (60.2%); ii) "anxiety" (58.1%); iii) "waking up several times during the night" (44.1%) and iv) "nervousness or agitation" (44.1%) With lower but equally important and very alarming percentages, homicidal ideation and suicidal ideation were also mentioned (11.8% and 10.8%, respectively). Participants who were victims of harassment identified "Avoiding the aggressor(s)" as the most chosen option (34.4%) to hypothetically escape episodes of moral harassment.

This work has thus provided insights into the landscape of workplace moral harassment within the Portuguese security forces, insights that will help to identify, reduce, and prevent this phenomenon in this context, thereby improving the quality of life and satisfaction of the professionals, which will positively impact the quantity and quality of the service they provide to society.

**Keywords:** Work environment; Moral Harassment; Physical and psychological damage; Guarda Nacional Republicana; Polícia de Segurança Pública.

## ÍNDICE GERAL

<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ÍNDICE DE TABELAS .....</b>	<b>xv</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS e ACRÓNIMOS .....</b>	<b>xviii</b>
<b>1. Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Conceptualização de Assédio Moral.....</b>	<b>2</b>
<b>2.1. Terminologias de assédio moral .....</b>	<b>3</b>
<b>2.2. Fatores determinantes do Assédio Moral .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2.1. Perfil do assediador .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2.2. Perfil da vítima .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2.3. Perfil da organização .....</b>	<b>8</b>
<b>2.3. Causas do assédio moral.....</b>	<b>8</b>
<b>2.4. Tipos de Assédio moral.....</b>	<b>10</b>
<b>2.4.1. Assédio Moral Vertical Descendente .....</b>	<b>10</b>
<b>2.4.2. Assédio Moral Vertical Ascendente.....</b>	<b>11</b>
<b>2.4.3. Assédio Moral Horizontal.....</b>	<b>12</b>
<b>2.4.4. Assédio Moral Misto/Combinado .....</b>	<b>12</b>
<b>2.5. Fases do Assédio Moral .....</b>	<b>13</b>
<b>2.6. Consequências do assédio moral .....</b>	<b>15</b>
<b>2.7. Medidas de prevenção e combate ao assédio moral.....</b>	<b>16</b>
<b>2.8. Distinção entre assédio moral e casos pontuais.....</b>	<b>17</b>
<b>2.9. Perspetiva legal do assédio moral no trabalho .....</b>	<b>18</b>
<b>3. Objetivos .....</b>	<b>20</b>
<b>4. Materiais e Métodos .....</b>	<b>21</b>
<b>4.1. Instrumento de Recolha de dados .....</b>	<b>21</b>
<b>4.2. Tratamento estatístico dos dados recolhidos.....</b>	<b>25</b>
<b>5. Resultados e Discussão.....</b>	<b>26</b>
<b>6. Conclusões.....</b>	<b>51</b>
<b>7. Bibliografia .....</b>	<b>54</b>

<b>8. Anexos .....</b>	<b>59</b>
<b>Anexo 1 - Comunicação em Póster de Campos-Costa S.C. et al. apresentada no III Congresso da 1H-TOXRUN.....</b>	<b>59</b>
<b>Anexo 2 - Resumo científico de Campos-Costa S.C. et al. publicado na <i>Scientific Letters</i> 1(1). .....</b>	<b>60</b>
<b>Anexo 3 - Parecer da Comissão de Ética do Instituto Universitário de Ciências da Saúde – CESPU do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.....</b>	<b>62</b>
<b>Anexo 4 - Questionário utilizado como instrumento de investigação no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”. .....</b>	<b>63</b>
<b>Anexo 5 - Comportamentos negativos de assédio moral e percentagem de positivos face à amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”. .....</b>	<b>73</b>
<b>Anexo 6 - Comportamentos negativos de assédio moral e percentagem de positivos face à amostra que já foi ou é vítima de assédio moral (n=93) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”. .....</b>	<b>74</b>
<b>Anexo 7 - Valores médios, de assimetria, de dispersão (desvio padrão) e de Alpha de Cronbach da amostra total (n=302) relativos aos comportamentos negativos de assédio moral do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”. .....</b>	<b>75</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Assédio Moral Vertical Descendente (adaptado (Sousa, 2016)).	10
Figura 2 - Assédio Moral Vertical Ascendente (adaptado (Sousa, 2016)).	11
Figura 3 - Assédio Moral Horizontal (adaptado (Sousa, 2016)).	12
Figura 4 - Assédio Moral Misto/Combinado (adaptado (Sousa, 2016)).	13
Figura 5 - Modelo de abordagens na prevenção do assédio moral (adaptado Hubert (2003), Constantino, 2012)).	17
Figura 6 - Respostas à questão “Acha que já foi ou é vítima de Assédio Moral?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”	37
Figura 7 - Respostas à questão “Com que frequência foi ou é vítima de assédio moral?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”	38
Figura 8 - Respostas à questão “Com quem falou?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”	39

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Diferentes terminologias de assédio moral. ....	4
Tabela 2 - Atitudes dos praticantes de assédio moral (adaptado de Hirigoyen (2002))... 6	6
Tabela 3 - Subgrupos do Assédio Moral Vertical Descendente.....	11
Tabela 4 - Transtornos que o assédio moral pode provocar na vítima (adaptado (Cassitto et al., 2004) e (Barros, 2013)).....	15
Tabela 5 - Circunstâncias mais propícias a conflitos saudáveis e a atos de assédio moral (adaptado (Cassitto et al., 2004)).....	18
Tabela 6 - Subescalas ou dimensões do Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60), itens respetivos e sua interpretação - Indicadores Dimensionais. ....	23
Tabela 7 - Caracterização Sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”	26
Tabela 8 - Comportamentos negativos de assédio moral com maior percentagem de positivos face à amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?” .....	28
Tabela 9 - Comportamentos negativos de assédio moral com menor percentagem de positivos face à amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?” .....	28
Tabela 10 - Comportamentos negativos de assédio moral com maior percentagem de positivos face à amostra que já foi ou é vítima de assédio moral (n=93) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”. 28	28
Tabela 11 - Comportamentos negativos de assédio moral com menor percentagem de positivos face à amostra que já foi ou é vítima de assédio moral (n=93) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”. 29	29
Tabela 12 - Distribuição do comportamento negativo “1.” face a elementos da caracterização sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”. .....	30
Tabela 13 - Distribuição do comportamento negativo “2.” face a elementos da caracterização sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”. .....	31

Tabela 14 - Distribuição do comportamento negativo “5.” face a elementos da caracterização sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.	32
Tabela 15 - Distribuição do comportamento negativo “17.” face a elementos da caracterização sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.	33
Tabela 16 - Distribuição do comportamento negativo “29.” face a elementos da caracterização sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.	34
Tabela 17 - Média das pontuações obtidas no cálculo dos indicadores dimensionais da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.	35
Tabela 18 - Média das pontuações obtidas no cálculo dos três indicadores globais da amostra total (n=302) do presente projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?” e dos estudos de Fonseca (2011 - Saúde) e Oliveira et al. (2016 - Educação).	35
Tabela 19 - Tabela de percentis da amostra total (n=302) obtida através dos indicadores dimensionais e globais do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.	36
Tabela 20 - Caracterização da amostra relacionando o sexo dos participantes com o conhecimento do fenómeno de assédio moral e o grau de satisfação no ambiente de trabalho no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.	36
Tabela 21 - Frequências absoluta e relativa da periodicidade com que as vítimas consideram ter sofrido ou sofrer de assédio moral no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.	38
Tabela 22 - Respostas à questão “Quem é ou quem são os seus agressores?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.	39
Tabela 23 - Respostas à questão “Considera que o seu(s) agressor(es) têm consciência do que estão a fazer?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.	39



Tabela 24 - Respostas à questão “Já alguma vez denunciou ser vítima de assédio moral?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?” .....	40
Tabela 25 - Respostas à questão “Quando denunciou a situação junto dos seus superiores hierárquicos qual foi a medida tomada?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?.....	40
Tabela 26 - Respostas a duas questões da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?” .....	42
Tabela 27 - Respostas à questão “Quais os principais sintomas que se manifestaram durante e após a situação?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”. 43	
Tabela 28 - Respostas à questão “Como reagiu às situações de que foi vítima?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”. .....	44

## **LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS e ACRÓNIMOS**

- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho
- APG - Associação dos Profissionais da Guarda
- ASPP - Associação Sindical dos Profissionais da Polícia
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- EUROFOUND - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de vida e de Trabalho
- ECS - Inquérito Europeu às Empresas (*European Company Surveys*)
- EQLS - Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida (*European Quality of Life Surveys*)
- EWCS - Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (*European Working Conditions Surveys*)
- GNR - Guarda Nacional Republicana
- IBC - Índice Bloqueio à Comunicação
- IBP - Índice Bloqueio ao Progresso
- IDL - Índice Desprestígio Laboral
- IDP - Índice Descrédito Pessoal
- IGAP - Índice Global de Assédio Psicológico
- IID - Índice Intimidação Dissimulada
- IIE - Índice Intimidação Expressa
- IMAP - Índice Médio de Assédio Psicológico
- LIPT - *Leyman Inventory of Psychological Terrorization* (versão de *Leymann*)
- LIPT-60 - *Leyman Inventory of Psychological Terrorization* (versão de *Rivera e Rodríguez-Abuín*)
- NEAP - Número Total de Estratégias de Assédio Psicológico
- PSP - Polícia de Segurança Pública
- RCAAP - Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal

"A alma é tingida com a cor de seus pensamentos."

Marcos Aurélio

## **1. Introdução**

O assédio moral é a forma mais antiga de violência no local de trabalho, tendo surgindo com as próprias relações laborais (Alkimin, 2007). É um fenómeno invisível, e deve ser considerado como um problema não só laboral, mas também social, um verdadeiro flagelo no mundo do trabalho (Nunes et al., 2018). A vítima de assédio moral no local de trabalho pode ser qualquer um (Tolfo & Oliveira, 2015). Por isso, nos dias de hoje, o assédio moral é um tema com grande visibilidade e destaque, merecendo a especial atenção das organizações, da academia e da sociedade, sendo, cada vez mais, objeto de estudo (Nunes et al., 2018).

O fenómeno de assédio moral acarreta elevados custos, tanto para as pessoas como para as empresas (Mesquita et al., 2017). A manifestação do assédio moral ocorre quer no universo privado, quer no universo público, surgindo das mais variadas formas. Pode ser direcionado a um indivíduo ou mais e, frequentemente, ocorre durante um longo período de tempo. Tem como objetivos primordiais humilhar, discriminar, afetar o desempenho, e excluir a vítima socialmente (Grazina & Magalhães, 2011). No entanto, o fenómeno de assédio moral é mais prevalente no universo público, devido ao tipo de vínculo laboral (Hirigoyen, 2002). Com a falta de contacto direto com as chefias superiores da entidade patronal, é a hierarquia que direciona as relações de trabalho, muitas vezes não priorizando o bem-estar no local de trabalho. Quanto mais disciplinada for a organização, mais aumenta, de forma atroz, a competitividade, originando maior agressividade para atingir o sucesso, e potenciando, exponencialmente, os comportamentos típicos do fenómeno de assédio moral (Tolfo & Oliveira, 2015).

O assédio moral é diferente do assédio sexual, mas na maior parte das vezes o assédio sexual transforma-se em assédio moral, pelos seus contornos e dimensão. O assédio sexual é muitas vezes o caminho para o assédio moral, existindo uma maior prevalência nas mulheres e com contornos muito diferentes do assédio nos homens (Hirigoyen, 2002).

## 2. Conceptualização de Assédio Moral

A definição de assédio moral surgiu, pela primeira vez, em 1976, por *Carroll Brodsky*, que o define como "... tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa" (Soares & Oliveira, 2012).

Na década de 80, o psicólogo e médico alemão *Heinz Leymann*, considerado um dos precursores dos estudos sobre assédio moral, despoletou a investigação sobre o fenómeno em toda a Europa, dando um enorme contributo para a ciência, classificando-o de "psicoterror" (Caniato & da Costa Lima, 2008).

Ao longo dos tempos foram surgindo novos investigadores e várias definições para o fenómeno de assédio moral. *Heinz Leymann*, em 1996, defende que o assédio moral se resume a "... comportamentos desagradáveis, repetidos e persistentes em relação a um ou mais indivíduos e que envolve uma dimensão de ofensor-vítima, e que contribui para um ambiente de trabalho hostil" (Leymann, 1996). Mais tarde, em 1998, segue-se a francesa *Marie-France Hirigoyen*, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta. Uma importante investigadora que publicou um livro sobre a violência perversa na vida diária, onde constam testemunhos e orientações para as vítimas e para os profissionais, alertando para a indiferença neste que é um problema social denominado "Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien" (Hirigoyen, 1998). *Hirigoyen*, define o fenómeno como "... toda conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que podem atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em perigo o trabalho desta pessoa ou degradar o clima de trabalho" (Soares & Oliveira, 2012). Por sua vez, em 2008, Barreto define o assédio moral como a "exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e não éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um (ou mais) subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente e a organização, forçando-o a desistir do emprego" (Barreto, 2008; Brito, 2019). Ainda assim, em 2010, Ana Verdasca refere que

“permanece em aberto o debate quanto a uma definição exata de assédio moral no local de trabalho e quanto a uma metodologia de operacionalização” (Verdasca, 2010).

## 2.1. Terminologias de assédio moral

*Marie-France Hirigoyen* refere que “o assédio moral existe por toda a parte...”, com “terminologias diferentes e sob formas que variam consoante as culturas...” (Hirigoyen, 2002). Assim, o fenómeno de “assédio moral” pode ser apresentado por diferentes terminologias, que variam de país para país (Guimarães & Rimoli, 2006). Em Portugal, e na legislação portuguesa, este é o termo mais utilizado (Teixeira, 2015). É, pois, imperativo conhecer as várias terminologias que são frequentemente associadas ao fenómeno de assédio moral, e que vão surgindo na perspetiva dos diferentes autores que se debruçam sobre o tema.

*Mobbing* é uma palavra anglo-saxónica, derivada do verbo inglês *to mob*, que na língua portuguesa significa atacar, maltratar e rodear (Marcondes & Dias, 2011). *Heinz Leymann* introduziu o termo *mobbing* para caracterizar os tipos de assédio dentro das organizações, referindo que se trata de um fenómeno de grupo, com violência e perseguições constantes (Leymann, 1996). Define *mobbing* como sendo atuações hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa (Hirigoyen, 2002). Esta terminologia foi adotada em vários países, integrando o léxico comum, nomeadamente na Alemanha, Espanha, França, Portugal e Reino Unido (Brito, 2019).

*Bullying* deriva do verbo inglês *to bully*, que na língua portuguesa significa intimidar, ameaçar, maltratar e assustar. *Bullying*, segundo o Dicionário Básico Ilustrado da Língua Portuguesa 1.º Ciclo, é o “ato de bater ou humilhar alguém considerado mais fraco, sobretudo entre alunos da mesma escola” (Porto Editora, 2018). Austrália, Inglaterra e Irlanda são os países onde é mais frequente o uso desta terminologia (Brito, 2019).

*Harassment* surgiu pela primeira vez nos Estados Unidos da América, nos anos 90, para substituir a definição concebida por *Leymann* (Fonseca, 2011). Segundo Pereira (2009), define-se como ataques seguidos e persistentes a um sujeito, com o objetivo de o humilhar, torturar, e desafiar, provocando efeitos nefastos na sua saúde.

*Harcèlement Moral* surgiu pela primeira vez em França, pelas palavras de *Marie-France Hirigoyen*, na década de 90, na obra já citada “Le Harcèlement moral, la violence

perverse au quotidien", e define a violência no local de trabalho e no seio familiar (Brito, 2019).

*Ijime* é um termo usado no Japão e significa assédio. O assédio moral é um fenómeno muito antigo, descreve a violência que as crianças sofriam nas escolas e foi adaptado e utilizado no contexto da indústria chinesa, com o intuito de submissão e obediência a um regime militar (moldar todos os indivíduos à imagem/semelhança do grupo) (Hirigoyen, 2002).

*Acoso Moral* é afamado como o “síndrome do bode expiatório”, referindo-se “às situações em que um sujeito é submetido a perseguição ou pressão psicológica por um ou vários membros do grupo a que pertence, com a cumplicidade ou a concordância do resto que aceita esta dinâmica como necessária à estabilidade e viabilidade do Conjunto” (Pereira, 2009; Brito, 2018).

A tabela 1 apresenta as diferentes terminologias de assédio moral, no local de trabalho, adotadas em diferentes países.

Tabela 1 - Diferentes terminologias de assédio moral.

<b>País</b>	<b>Terminologia</b>
Austrália, Inglaterra e Irlanda	<i>Bossing, Bullying, Harassment</i>
Bálticos, Estados Unidos da América, Europa Central e Países Nórdicos	<i>Bullying, Employee abuse, Mobbing, Work abuse</i>
Brasil	Assédio moral, Assédio psicológico, <i>Mobbing</i>
Espanha	<i>Acoso laboral, Acoso moral, Acoso psicológico, Acoso social, Mobbing, Psicoterror laboral</i>
França	<i>Harcèlement moral</i>
Itália	<i>Molestie psicologiche, Vessazione</i>
Japão	<i>Ijime</i>

Tabela 1 - Diferentes terminologias de assédio moral (conclusão).

<b>País</b>	<b>Terminologia</b>
Países Hispânicos	<i>Acoso grupal, Acoso institucional, Acoso moral, Acoso psicológico, Psicoterrorismo</i>
Portugal	Assédio moral, Assédio psicológico, <i>Bullying, Mobbing</i> , Coação moral, Terrorismo psicológico

Apesar de existirem diferentes terminologias para o fenómeno de assédio moral, vários autores estão de acordo quanto às consequências físicas, psicológicas e morais associadas a este grande problema, muitas vezes responsável por graves doenças e alterações cognitivas, ou até mesmo por levar as vítimas a cometerem suicídio, frequentemente no local de trabalho (Constantino, 2012; Soares & Oliveira, 2012).

## **2.2. Fatores determinantes do Assédio Moral**

O assédio moral depende das características físicas e psicológicas do assediador/agressor e do assediado/vítima, e das características da organização. É muito difícil traçar um perfil geral e comum que descreva todas as dimensões deste fenómeno. O maior problema em identificar o fenómeno de assédio moral rege-se pela existência de "máscaras sociais", conseguindo as pessoas ludibriar a sociedade com as falsas aparências (de França Teixeira et al., 2013).

### **2.2.1. Perfil do assediador**

O assediador é o elemento ativo no processo de assédio moral. É egocêntrico, não se preocupa com ninguém, e o seu objetivo primordial é o seu próprio benefício, desvalorizando o bem-estar ou o sofrimento alheio (Valadão Júnior & Mendonça, 2015).

O total controlo sobre o assediado é o objetivo final, escolhendo as vítimas escrupulosamente, quer pelas suas características físicas e psicológicas, quer pelo seu estado de vulnerabilidade momentâneo. Existem várias correntes de opinião quanto ao perfil típico do assediador, tais como:

- Pach descreve que "o agressor ou agressores fazem-se valer, normalmente, de algum argumento ou estatuto de poder, como a força física, a antiguidade, a força do grupo, a popularidade no grupo, ou o nível hierárquico, para levar a cabo estes comportamentos assediadores, ou seja, para submeterem o sujeito" (Brito, 2019; Valadão Júnior & Mendonça, 2015).

- Os assediadores na grande maioria são pessoas inseguras quanto à sua aptidão profissional. Acabam por se tornar paranoicos, com personalidade narcisista, estão sempre desconfiados, são ambiciosos e ao mesmo tempo invejosos, e não permitem críticas, sejam elas construtivas ou não (Heloani, 2004).

- Os assediadores são sujeitos com uma ambição colossal, têm necessidade de se auto afirmarem, possuem comportamentos defensivos, propensão ao domínio, e narcisismo descomedido (Vasconcelos, 2015).

A tabela 2 apresenta uma compilação das atitudes típicas empregues pelo assediador para afrontar a vítima.

Tabela 2 - Atitudes dos praticantes de assédio moral (adaptado de Hirigoyen (2002)).

Atitudes praticadas pelos assediadores	Exemplos
Atentado às condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retirar a autonomia à vítima;</li> <li>• Não lhe facultar informações úteis para a realização de uma tarefa;</li> <li>• Contestar todas as suas decisões de forma sistemática;</li> <li>• Criticar o seu trabalho injustamente ou exageradamente;</li> <li>• Entregar-lhe constantemente novas tarefas;</li> <li>• Atribuir-lhe, voluntariamente e por sistema, tarefas inferiores às suas competências;</li> <li>• Proceder de modo a que a vítima não seja promovida;</li> <li>• Atribuir-lhe tarefas incompatíveis com a sua saúde.</li> </ul>



Tabela 2 - Atitudes de assédio moral (adaptado de Hirigoyen (2002)) (conclusão).

Atitudes praticadas pelos assediadores	Exemplos
Isolamento e recusa de comunicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interromper constantemente a vítima;</li> <li>• Evitar qualquer contacto, mesmo a nível visual, com a vítima;</li> <li>• Instalar a vítima fora do contacto com os outros colegas;</li> <li>• Proibir os colegas de falarem com a vítima.</li> </ul>
Atentado à dignidade da vítima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espalhar boatos a respeito da vítima;</li> <li>• Troçar das deficiências da vítima ou do seu físico;</li> <li>• Criticar a vida privada da vítima;</li> <li>• Mostrar racismo e preconceito para com a vítima;</li> <li>• Atribuir à vítima tarefas humilhantes;</li> <li>• Insultar a vítima com termos indecentes ou degradantes.</li> </ul>
Violência verbal, física ou sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ameaçar a vítima de violência física;</li> <li>• Agredir fisicamente a vítima, ainda que levemente, empurrá-la, fechar-lhe a porta na cara, gritar com a vítima;</li> <li>• Assediar a vítima e agredi-la sexualmente.</li> </ul>

### 2.2.2. Perfil da vítima

O assediado é o elemento passivo, no processo de assédio moral. É a figura mais importante, é a vítima de todo o processo, sofre humilhações e está sujeita a comportamentos abusivos, vivendo numa angústia constante (Lima & Sousa, 2015). Numa organização, o fenómeno de assédio moral pode afetar tanto os subordinados como os superiores hierárquicos. O perfil da vítima de assédio é difícil de caracterizar, uma vez que existem pessoas mais sensíveis que outras, e uma vez que aos olhos de umas os comportamentos podem ser considerados de assédio, e aos olhos de outras não passam de comportamentos normais (da Silva & Martins, 2017). Na generalidade, diferentes autores assumem que o assediado é um sujeito que provoca incómodo no assediador. O assediado é, frequentemente, um profissional inteligente, qualificado, e verdadeiro (Ximenes &

Gomes, 2019). Gomes (2012) descreve que as vítimas que mais sofrem são as mais honestas, porque têm dificuldade em acreditar na perversidade dos assediadores, tentando justificar sempre os seus atos (Brito, 2019).

Alguns estudos indicam ainda que as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral (Sousa, 2016), um resultado muitas vezes derivado do assédio sexual, sendo ainda desprezadas e obrigadas a trabalhar abaixo das suas capacidades profissionais (Soares & Oliveira, 2012).

### **2.2.3. Perfil da organização**

O fenómeno de assédio moral está cada vez mais presente nas organizações devido às constantes mudanças no mundo laboral, ao aumento da competitividade, e à maior exigência das organizações, destruindo, muitas vezes, as relações laborais entre funcionários. Quando uma organização encara o assédio moral como algo normal, está a incentivar à violência (Freitas, et al., 2020).

*Hirigoyen (1999)* refere que algumas organizações são as próprias assediadoras, porque manipulam os seus funcionários até atingirem os objetivos pretendidos, muitas vezes de forma doentia e desumana (Brito, 2019).

Soares e Oliveira (2012), referem que "para as organizações, as consequências do assédio moral são desastrosas em termos de eficiência e eficácia organizacionais, produtividade e lucratividade". Na visão destes autores, "enquanto se assedia não se trabalha", logo o assédio moral acarreta elevados custos para as organizações, provocados pelas inúmeras ausências ao trabalho, dificuldade na contratação, na continuidade dos bons trabalhadores e, por fim, na imagem da organização. Adicionalmente, existem ainda organizações que perdem os funcionários mais competentes pelo deplorável ambiente que existe no local de trabalho (Freitas, 2007).

### **2.3. Causas do assédio moral**

As causas relacionadas com o fenómeno de assédio moral são muitas.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2002) identificou um conjunto de fatores que considera preocupantes, e que podem criar ou aumentar situações de assédio moral no local de trabalho, nomeadamente, as relações penosas entre trabalhadores e chefias ou entre colegas, o descontentamento, o excesso de trabalho e o

stress, bem como a existência de organizações que não identificam comportamentos de assédio.

Bradaschia (2007) enunciou, em maior detalhe, fatores que potenciam o assédio moral (Nunes & da Rosa Tolfo, 2013), nomeadamente:

- Intensificação do trabalho
- Mudanças na composição do grupo de trabalho
- *Downsizing* e reestruturações
- Mudanças organizacionais
- Precaridade do emprego
- Aumento de stress
- Sistemas de recompensa e benefícios pouco claros
- Problemas de comunicação
- Desequilíbrio de poder
- Baixo controlo do trabalho
- Ambiente onde não existem regras claras, demasiado permissivo
- Competição interna
- Insatisfação com o trabalho
- Injustiça organizacional
- Baixa qualidade do ambiente de trabalho
- Conflitos
- Qualidade dos relacionamentos interpessoais dentro do grupo.

*Hirigoyen* (2018) descreve que "o assédio moral nasce, na maioria das vezes, quando alguém visa proteger ou manter uma posição alcançada, sobre outra pessoa, em outros casos, o assédio surge pela competição, não sendo demais dizer, que esta forma de agir, impregna-se na mente humana desde tenra idade até ao fim dela, colocando, neste período, obviamente, o tempo dedicado ao labor, uma vez que o jovem já é educado dentro de uma rivalidade feroz e chega ao mercado de trabalho achando a violência moral uma ferramenta comum de subida ou de defesa dentro da empresa; atingindo certo status neste meio, o sujeito buscará todas as formas de se manter na posição atingida, principalmente quando se sentir ameaçado por alguém melhor preparado do que ele; beneficiado em nível de posição no emprego, mais forte na relação, se valerá de tal

condição para agredir àquele que imagina representar perigo para a sua posição" (de Oliveira et al., 2021).

## 2.4. Tipos de Assédio moral

O fenómeno de assédio moral é caracterizado segundo a personalidade do assediador. A maioria dos autores refere que existem quatro tipos de assédio moral, o Assédio Moral Vertical que se subdivide em Descendente e Ascendente, o Assédio Moral Horizontal e o Assédio Moral Misto ou Combinado.

### 2.4.1. Assédio Moral Vertical Descendente

Este é o tipo de assédio moral mais comum (Figura1) e com consequências mais graves para as vítimas, e está relacionado com o abuso de poder (Hirigoyen, 2002). Ocorre sempre de cima para baixo dentro da hierarquia, ou seja, de superior hierárquico para inferior hierárquico (Ximenes & Gomes, 2019).

Neste tipo de assédio o superior hierárquico sente necessidade em humilhar, rebaixar, mostrar quem manda sem dúvidas, existindo um exacerbado abuso de poder (Brito, 2019).



Figura 1 - Assédio Moral Vertical Descendente (adaptado (Sousa, 2016)).

Segundo alguns autores, o Assédio Moral Vertical Descendente pode subdividir-se ainda em mais subgrupos (Tabela 3): assédio perverso, assédio estratégico, assédio institucional (Hirigoyen, 2002).

Tabela 3 - Subgrupos do Assédio Moral Vertical Descendente.

<b>ASSÉDIO PERVERSO</b>	<b>ASSÉDIO ESTRATÉGICO</b>	<b>ASSÉDIO INSTITUCIONAL</b>
É exercido gratuitamente, com a intenção de aniquilar a vítima ou realçar o poder do agressor.	Tem como objetivo levar a vítima a desistir e abandonar o local de trabalho, podendo até perder todas as regalias inerentes ao cargo.	É perpetuado com conhecimento ou pela própria organização.

#### 2.4.2. Assédio Moral Vertical Ascendente

Este é um dos tipos de assédio moral que ocorre com pouca frequência (Figura 2), tendo proveniência num inferior hierárquico (ou vários) e sendo exercido para com o superior hierárquico (Ximenes & Gomes, 2019).



Figura 2 - Assédio Moral Vertical Ascendente (adaptado (Sousa, 2016)).

Dentro do Assédio Moral Vertical Ascendente podemos identificar várias categorias como a falsa alegação de assédio sexual e as reações coletivas de grupo (Hirigoyen, 2002).

### 2.4.3. Assédio Moral Horizontal

Este tipo de assédio moral ocorre, normalmente, entre colegas que se encontram no mesmo patamar dentro da organização, podendo acontecer de forma individual ou em grupo (Figura 3). Segundo *Hirigoyen* (2002), a inveja, a diferença salarial, e a competitividade são fatores que levam a este tipo de assédio moral (Brito, 2019).

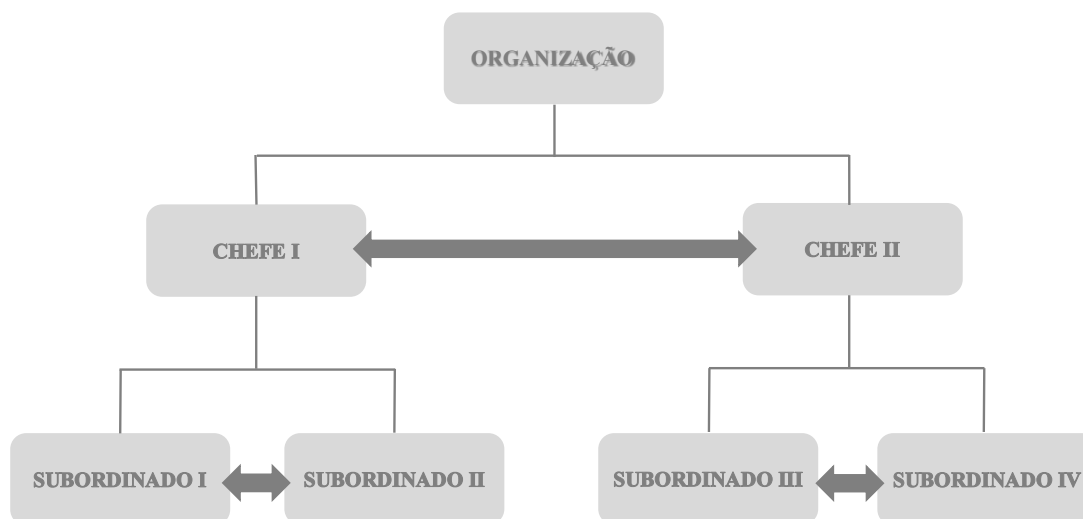


Figura 3 - Assédio Moral Horizontal (adaptado (Sousa, 2016)).

### 2.4.4. Assédio Moral Misto/Combinado

O assédio moral misto ou combinado é a fusão do assédio moral horizontal com o assédio vertical descendente (Figura 4), ou seja, é quando um indivíduo é vítima de assédio moral por parte de outro, ou outros, que se encontram no mesmo patamar dentro da organização, e o superior hierárquico tem conhecimento dos factos e nada faz para os cessar, tornando-se complacente com o fenómeno de assédio moral (Hirigoyen, 2002).



Figura 4 - Assédio Moral Misto/Combinado (adaptado (Sousa, 2016)).

## 2.5. Fases do Assédio Moral

O assédio moral é um fenómeno complicado, de difícil compreensão, visto inicialmente como algo inofensivo, uma brincadeira, mas que depois se transforma em atos humilhantes e abusadores (Heloani, 2007; Mendonça et al., 2008)). O fenómeno de assédio moral desenrola-se em várias fases, que variam quanto ao número, de autor para autor.

*Leymann* (1990), definiu quatro fases no processo de assédio moral (Guimarães et al., 2016):

- 1 - Incidentes críticos: começa com um pequeno desentendimento e pode assumir proporções gigantescas. Não se pode afirmar a existência de assédio moral neste patamar;
- 2 - Assédio moral e estigmatização: a vítima está perante um conjunto de comportamentos inaceitáveis, por vários ou até longos períodos. Cria-se assim uma constante apreensão e nervosismo, resultando em abuso e agressividade na vítima;
- 3 - Gestão de Recursos Humanos: ocorre quando a organização identifica o assédio moral, tornando o fenómeno público, e culpabiliza a vítima, imputando-

lhe toda a responsabilidade. Usa como justificação as suas características individuais, excluindo a total responsabilidade da organização;

4 - Exclusão: a vítima de assédio moral geralmente desenvolve patologias graves de foro físico e psicológico que o obrigam a afastar-se do posto de trabalho.

*Einarsen* (1999) compartilha ideias parecidas com as de *Leymann*, definindo 4 fases para enumerar o processo de assédio moral (*Sousa*, 2016):

1 - Fase dos comportamentos agressivos: tudo começa com comportamentos de assédio moral pouco claros, indiretos e difíceis de caracterizar;

2 - Fase de assédio: a vítima começa a ser instigada, hostilizada, e colocada de parte;

3 - Fase de estigmatização: a vítima tem tendência a isolar-se desencadeando uma revolta nos colegas que assumem falta de profissionalismo e cooperação quando, na realidade, a vítima isola-se para se proteger;

4 - Fase de Trauma Severo: a vítima atinge um elevado nível de desgaste físico e psicológico, necessitando de ajuda profissional.

*Hirigoyen* (1999), diferente dos investigadores acima referidos, define sete etapas no processo de assédio moral (*Brito*, 2019):

1 - Recusar comunicação direta: o conflito é indireto, perante atitudes que pretendem desprestigiar a vítima impedindo a sua defesa;

2 - Desqualificar: a brincadeira serve para camuflar a agressão, o que leva a vítima a ficar confusa, se deve ou não dar importância aos factos;

3 - Desacreditar: o agressor cria situações desagradáveis, como difamação, calúnias, falsas informações, o que deixa a vítima completamente abatida, com baixo poder de argumentação, facilitando o processo de assédio moral;

4 - Isolar: a vítima é completamente isolada, afastada, ignorada, o que a torna numa pessoa vulnerável e débil;

5 - Vexar: a vítima é sujeita a atos degradantes, executados fora do horário normal de trabalho, e muitas vezes desnecessários;



6 - Empurrar o outro para cometer a falta: o assediador tenta desacreditar a vítima, culpabilizando-a, o que provoca sentimentos de incompetência e inutilidade. Desencadeia na vítima um sentimento de raiva que pode despoletar agressividade, e que o agressor vai utilizar para responsabilizar a vítima;

7 - Assédio sexual: é diferente de assédio moral, apesar de também ser resultado de atitudes abusivas e ter características comuns. O assédio moral muitas vezes resulta do assédio sexual, sendo o sexo feminino o mais atingido.

## 2.6. Consequências do assédio moral

O fenómeno de assédio moral tem graves repercussões e acarreta diversos problemas, a vários níveis, para a sociedade, para a organização, para os assediadores e, principalmente, para a vítima (Alkimin, 2012).

São muitas as consequências, para a vítima, associadas ao fenómeno de assédio moral, a nível social, pessoal, profissional e familiar. A vítima vê a sua autoestima afetada, podendo surgir distúrbios na sua saúde, aumento do stress e da desmotivação, e/ou alterações nos recursos financeiros (Fonseca, 2011). *Hoel e Cooper* (2000) referem ainda que as vítimas de assédio moral têm um envelhecimento mais acelerado comparativamente com os restantes sujeitos que nunca foram vítimas do fenómeno de assédio moral (Soares & Oliveira, 2012).

Cassitto e colaboradores (2004), referem que o fenómeno de assédio moral pode causar transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais na vítima (Tabela 4).

Tabela 4 - Transtornos que o assédio moral pode provocar na vítima (adaptado (Cassitto et al., 2004) e (Barros, 2013)).

<b>TRANSTORNOS PSICOPATOLÓGICOS</b>	<b>TRANSTORNOS PSICOSSOMÁTICOS</b>	<b>TRANSTORNOS COMPORTAMENTAIS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansiedade</li> <li>• Apatia</li> <li>• Humor depressivo</li> <li>• Problemas de concentração</li> <li>• Medo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hipertensão</li> <li>• Dor de cabeça</li> <li>• Palpitações cardíacas</li> <li>• Alopecia (perda de cabelo)</li> <li>• Dores de estômago</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transtornos alimentares</li> <li>• Consumo de álcool e drogas</li> <li>• Aumento do consumo de tabaco</li> <li>• Disfunção sexual</li> </ul>

Tabela 4 - Transtornos que o assédio moral pode provocar na vítima (adaptado (Cassito et al., 2004) e (Barros, 2013)) (conclusão).

TRANSTORNOS PSICOPATOLÓGICOS	TRANSTORNOS PSICOSSOMÁTICOS	TRANSTORNOS COMPORTAMENTAIS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insegurança</li> <li>• Insónias</li> <li>• Irritabilidade</li> <li>• Melancolia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dores musculares</li> <li>• Taquicardia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•• Isolamento sexual</li> </ul>

## 2.7. Medidas de prevenção e combate ao assédio moral

A existência de legislação não é suficiente, por si só, para pôr fim ao fenómeno de assédio moral. É necessário que sejam desenvolvidos e implementados mais programas preventivos e de reeducação da sociedade para denunciar e combater este flagelo social. De facto, mais rápido ainda que o combate é a prevenção (Freitas, et al., 2020). Vários autores (Einarsen et al, 2003; Piñuel Y Zabala, 2003; Guimarães, 2004; Hirigoyen, 2005; Almeida e Bradaschia, 2007; Oliveira, 2008; Salin, 2008), apresentaram várias recomendações sobre a prevenção e combate do fenómeno de assédio moral (Tolfo & Oliveira, 2015):

- Incrementar alterações na cultura da organização;
- Formar e habilitar as pessoas chave da organização;
- Criar um Código de Conduta e de Ética;
- Fomentar as boas práticas de incentivo ao respeito;
- Clarificar e semear noções de assédio moral;
- Criar canais de diálogo, debate, dúvida e denúncia;
- Diminuir o stress;
- Conceber um ambiente de trabalho sadio;
- Melhorar as condições e a qualidade de vida no local de trabalho;
- Criar locais, dentro da organização, onde o colaborador possa exteriorizar as suas reclamações;
- Designar um mediador neutro dentro da organização;
- Adotar regras e/ou sanções disciplinares, ao(s) assediador(es) e à organização;
- Salvaguardar a vítima (judicialmente, apoio psicológico);
- Evidenciar que o fenómeno de assédio moral é prejudicial a todos;
- Tornar públicas as situações de assédio moral junto dos restantes colaboradores.

A sociedade deve promover campanhas socioeducativas, utilizando os meios de comunicação social e os sindicatos, com o objetivo de elucidar as organizações que o fenómeno traz mais desvantagens que vantagens, podendo levar a avultados prejuízos para a organização.

A denúncia deve ser feita publicamente, através de canais abertos que não possam ser manipulados, acautelando sempre a segurança e o sigilo (de Marazzo et al., 2017). Para tal, foi criada a Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, que "Estabelece o regime geral de proteção de denunciante de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União" (Lei n.º 93/2021, 2021).

*Hubert* (2003) criou um modelo composto por cinco fases, que sugere como se podem encadear cinco dimensões no sentido de prevenir o assédio moral (Figura 5):

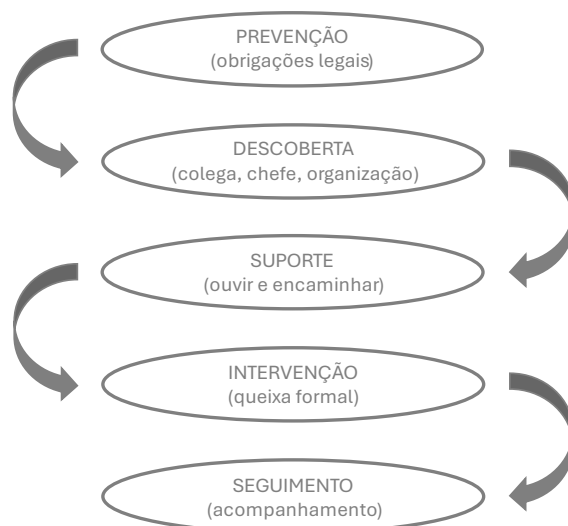


Figura 5 - Modelo de abordagens na prevenção do assédio moral (adaptado Hubert (2003), Constantino, 2012)).

## 2.8. Distinção entre assédio moral e casos pontuais

*Hirigoyen* (2002) destaca situações que não devem ser consideradas assédio moral, tais como o stress, o conflito, as agressões físicas, e as más condições de trabalho, isto se forem casos pontuais (Constantino, 2012).

Na Tabela 5 descrevem-se as circunstâncias mais propícias a conflitos saudáveis (casos pontuais) e as circunstâncias mais propícias a atos de assédio moral.

Tabela 5 - Circunstâncias mais propícias a conflitos saudáveis e a atos de assédio moral (adaptado (Cassitto et al., 2004)).

Circunstâncias mais propícias a Conflitos Saudáveis	Circunstâncias mais propícias a atos de Assédio Moral
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regras e tarefas claras</li> <li>• Relações em que há colaboração</li> <li>• Objetivos comuns e partilhados</li> <li>• Organização saudável</li> <li>• Conflitos e confrontos ocasionais</li> <li>• Estratégias claras e abertas</li> <li>• Conflitos e discussões abertas</li> <li>• Comunicação sincera e honesta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regras ambíguas</li> <li>• Comportamentos sem colaboração</li> <li>• Relações interpessoais ambíguas</li> <li>• Falta de previsão</li> <li>• Ações sem ética e de longa duração</li> <li>• Estratégias equivocadas</li> <li>• Ações encobertas e negação de conflito</li> <li>• Comunicação indireta e evasiva</li> </ul>

## 2.9. Perspetiva legal do assédio moral no trabalho

A violência que é exercida no fenómeno de assédio moral desrespeita os princípios constitucionais fundamentais (CRP - Constituição da República Portuguesa, 2005), mas devido às dificuldades em provar a existência de assédio moral, e ao seu grau de subjetividade, como refere *Heloani* (2004) "tais humilhações são normalmente perpetradas com luvas, ou seja sem deixar as impressões digitais do agressor" (Caniato & da Costa Lima, 2008).

O assédio moral no trabalho não é um fenómeno novo, ele existe desde sempre, mas com a globalização foi tomando proporções assustadoras, sendo um fenómeno devastador (Nunes et al., 2018). Apesar disso, só há relativamente poucos anos é que os legisladores começaram a sentir a necessidade de intervir com a finalidade de proteger a dignidade dos trabalhadores e de acautelar os direitos dos cidadãos, aplicando coimas a quem não respeite a lei vigente. O fenómeno de assédio moral já contempla legislação em diversos países, tais como Bélgica, Colômbia, Chile, Espanha, Estados Unidos da América, França, Noruega e Suécia. Deste modo, é crucial fazer-se uma pequena abordagem, a título de exemplo, à regulamentação jurídica vigente a nível internacional e, particularmente, em Portugal.

A Declaração dos Direitos Humanos (1948), declara que "toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego" (Nações Unidas, 2019).

França criou a Lei da Modernização Social de 17 de janeiro de 2002, para definir, prever e sancionar os casos de assédio moral. O fenómeno foi tipificado no Código Penal Francês no Artigo 222-33-2 que diz "Assediar outros por atos repetidos cuja finalidade ou efeito é uma deterioração das condições de trabalho que podem afetar seus direitos e dignidade, prejudicar sua saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional é punido com dois anos de prisão e uma multa de € 30.000." (République Française, 2023).

Em Portugal, só no ano de 2003 é que surgiu o Código do Trabalho, legislação específica para proteger os trabalhadores. Este revogou os diplomas anteriores como o Código Civil, a Constituição de República Portuguesa, entre outros, que tratavam de forma dispersa diferentes matérias laborais (Evolução Legislativa - Contrato de trabalho, 2022). O Código do Trabalho refere "Entende-se por assédio moral o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador" (Lei n.º 7/2009, 2009).

Em Portugal são duas as entidades responsáveis pela prevenção e combate ao fenómeno de assédio moral, nomeadamente: a entidade pública Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), responsável pela fiscalização no âmbito do cumprimento das leis do trabalho no setor público e privado (Autoridade para as Condições do Trabalho, 2007) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), criada em 1979, sendo a entidade responsável por garantir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, oferecendo apoio e defendendo os direitos dos trabalhadores (*Comissão Para a Igualdade No Trabalho e No Emprego*, 1979).

Importa ainda referir que, em 2007, foi promovido o Acordo Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho, que visa sancionar todos os tipos de assédio (Comissão Europeia, 2007).

### **3. Objetivos**

A Guarda Nacional Republicana (GNR) e a Polícia de Segurança Pública (PSP) são forças de segurança portuguesas onde a hierarquia profissional é muito forte. Nestas forças de segurança são seguidos regulamentos internos que muitas vezes parecem ser “superiores” à lei. Sabe-se, empiricamente, que o assédio moral é vivido neste setor profissional, colocando em risco muitos colaboradores que precisam de estar em plena saúde física e mental para entregar o melhor serviço possível à sociedade.

Assim, o presente trabalho de investigação tem como principal objetivo caracterizar e avaliar o eventual assédio moral no seio das forças de segurança, em Portugal. Objetiva-se ainda, com o presente estudo, contribuir para a identificação, redução e prevenção do assédio moral neste setor profissional, visando melhorar o ambiente de trabalho e a qualidade de vida profissional das vítimas, promovendo também a sua motivação para o trabalho, o que despoletará, futuramente, benefícios inequívocos não só para o indivíduo em questão, como também para a sociedade como um todo.

## 4. Materiais e Métodos

O presente projeto de investigação foi avaliado pela Comissão de Ética do Instituto Universitário de Ciências da Saúde – CESPU, tendo obtido um parecer favorável (Anexo 3).

Assim, para caracterizar e avaliar o fenómeno de assédio moral nas forças de segurança, nomeadamente na Guarda Nacional Republicana (GNR) e na Polícia de Segurança Pública (PSP), em todo o território nacional (Portugal continental e ilhas da Madeira e Açores), utilizou-se como instrumento de investigação um inquérito por questionário, onde constam, entre outros elementos, os supostos comportamentos considerados característicos do fenómeno de assédio moral (Anexo 4). Desta forma, foi inicialmente efetuada uma pesquisa bibliográfica a partir das plataformas *Google Académico*, *Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal (RCAAP)* e *PubMed*, para melhor enquadrar o tema, tendo sido utilizadas palavras-chave como “assédio moral”, “*bullying*”, “*moral harassment*”, “assédio sexual” e “violência no local de trabalho”. O conteúdo do questionário foi elaborado tendo por base toda a pesquisa bibliográfica presente neste trabalho, e pressupôs a recolha de dados que visassem responder aos objetivos propostos, com questões claras, objetivas e neutras.

O questionário foi elaborado a partir do *software LimeSurvey* (<https://www.limesurvey.org/>), disponibilizado *online*, e difundido por email pela Associação dos Profissionais da Guarda (APG) e pela Associação Sindical dos Profissionais da Polícia (ASPP), a todos os seus associados. A APG possui cerca de 8000 associados e a ASPP cerca de 7000 associados. O preenchimento do questionário foi voluntário e a qualquer momento os participantes podiam desistir ou interromper o preenchimento do mesmo, não submetendo ou encerrando o questionário.

### 4.1. Instrumento de Recolha de dados

O inquérito por questionário está estruturado em três partes, somando um total de 82 questões. Grande parte das questões são de escolha múltipla, e a última questão é de resposta aberta, permitindo ao participante dar o seu testemunho, completando o seu contributo.

A parte introdutória do questionário contempla a Declaração de Consentimento Informado e um breve resumo sobre os principais objetivos do presente trabalho.

A primeira parte é composta por seis questões que objetivam a recolha de dados sociodemográficos para caracterizar a amostra de voluntários quanto à idade, sexo, estado civil, tempo de serviço, habilitações literárias e região onde presta serviço. A questão referente à faixa etária é composta por cinco intervalos, compreendendo desde a idade mínima de ingresso nas forças de segurança<sup>1</sup> (Polícia de Segurança Pública, 2018; Guarda Nacional Republicana, 2021;), até à idade da reserva/reforma<sup>2</sup> (Ministério da Administração Interna, 2005). Por sua vez, o tempo de serviço foi também seccionado em 5 intervalos diferentes (de menos de 5 anos, até mais de 30 anos).

A segunda parte é composta por 60 questões adaptadas da escala tipo *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT) (Leymann, 1996), que visam quantificar os comportamentos negativos de assédio moral no local de trabalho. O questionário original foi concebido pelo psicólogo e médico psiquiatra *Heinz Leymann*, com a designação LIPT, referindo-se às vivências do fenómeno de assédio moral. Este questionário, mais tarde, sofreu alterações por *Gonzalez de Rivera e Rodríguez-Abuín*, em Espanha, passando a designar-se LIPT-60 (Rivera & Rodríguez-Abuín, 2003). A diferença entre a versão de *Leymann* (LIPT) e a versão de *Gonzalez de Rivera e Rodríguez-Abuín* (LIPT-60) reside no número de questões, tendo sido acrescentados 15 comportamentos/afirmações à versão original, e na versão de classificação dicotómica vs. classificação escalar tipo *Likert*, (Guarda Nacional Republicana, 2021; Polícia de Segurança Pública, 2018) respetivamente (Nunes et al., 2008). A versão dicotómica contempla unicamente duas opções de resposta, a afirmativa e a negativa; já a versão escalar permite avaliar o nível vivenciado pelo voluntário.

Mais especificamente, o instrumento de recolha de dados utilizado neste estudo foi então um questionário semelhante ao LIPT-60, mas traduzido para português (Máximo, 2018), mantendo a versão de classificação escalar que contempla 5 níveis:

- 0 - "absolutamente nada" (nunca experimentou esse comportamento);
- 1 - "Um pouco" (experimentou um pouco esse comportamento);
- 2 - "Moderadamente" (experimentou moderadamente esse comportamento);
- 3 - "Muito" (experimentou muito esse comportamento);

---

<sup>1</sup> 18 anos é a idade mínima de ingresso nas forças de segurança.

<sup>2</sup> 55 anos é a idade de ingresso na reserva; 60 anos é a idade de ingresso na reforma.



4 - " Extremamente" (experimentou extremamente esse comportamento).

A análise de dados na versão escalar é elaborada com base em indicadores dimensionais, globais, e estratégias concretas de assédio moral (Fonseca, 2011). *González de Rivera e Rodriguez-Abuín* (2005) consideraram 6 subescalas ou dimensões (Tabela 6).

Tabela 6 - Subescalas ou dimensões do *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT-60), itens respetivos e sua interpretação - Indicadores Dimensionais.

<b>Subescalas ou Dimensões LIPT-60</b>	<b>Itens</b>	<b>Interpretação</b>
1 - Desprestígio Laboral	5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59 e 60	Descrédito laboral no trabalho através de calunias, rumores, distrações, ocultando ou minimizando conquistas, invenção de erros.
2 - Bloqueio ao Progresso	14, 27, 32, 33, 34, 35 e 37	Bloqueio sistemático e degradação laboral, com medidas de responsabilidade civil, atribuição de tarefas impróprias.
3 - Bloqueio à Comunicação	3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52 e 53	Falta de comunicação, dentro e fora da organização.
4 - Intimidação Dissimulada	7, 9, 43, 44, 46, 47 e 48	Ameaças e danos, sem determinação do responsável.
5 - Intimidação Expressa	1, 2, 4, 8, 19 e 29	Ameaças e restrições evidentes como gritos, queixas, desprezo, publicamente e sem dissimulação.
6 - Descrédito Pessoal	6, 20, 21, 24, 25, 30 e 31	Desvalorização da vida profissional e pessoal, crítica.

No instrumento LIPT-60 existem ainda itens que não se enquadram em nenhuma das 6 subescalas ou dimensões, designadamente, os itens 22, 23, 26, 36, 38, 39, 40, 41, 42 e 45. No entanto, são de elevada importância para a caracterização do fenómeno de assédio moral (Fonseca, 2011).

A nível global, *González de Rivera e Rodriguez-Abuín* (2005) consideraram, na interpretação do LIPT-60, o cálculo de 3 parâmetros globais:

(i) Número Total de Estratégias de Assédio Psicológico (NEAP), onde se procede à contagem de todas as respostas diferentes de zero (absolutamente nada), sendo o valor obtido correspondente à média de comportamentos de assédio experimentado. O cálculo é feito pela contagem simples de todas as respostas não zero;

(ii) Índice Global de Assédio Psicológico (IGAP), obtido pela soma dos valores atribuídos a cada estratégia de assédio psicológico, dividindo por 60 (número total de estratégias consideradas). O resultado indica o efeito que as estratégias de assédio moral exercem sobre o indivíduo;

(iii) Índice Médio de Assédio Psicológico (IMAP), onde o cálculo é obtido pela soma dos valores atribuídos a cada estratégia dividindo pelo número total de respostas positivas (NEAP). É a média do somatório dos valores atribuídos a cada estratégia a dividir pela média do somatório de todas as respostas diferentes de zero. O resultado quantifica o valor médio designado pelas respostas positivas, facultando informação sobre a intensidade e frequência dos comportamentos de assédio moral sofridos (Rivera & Rodríguez-Abuín, 2005).

No final da recolha foi calculado o alpha de *Cronbach* ( $\alpha$ ) para determinar a consistência interna da escala (Cronbach, 1951). Um valor elevado (superior a 0,9) indica uma fiabilidade elevada (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Por fim, a terceira parte do questionário possui uma breve definição do fenómeno de assédio moral segundo o código do trabalho (Lei n.º 7/2009, 2009), sendo composta por 15 questões de escolha múltipla e 1 questão de resposta aberta. Todas as questões pretendem caracterizar o fenómeno de assédio moral. No entanto, a questão de resposta aberta pretende recolher testemunhos de situações de assédio moral e/ou sugestões que o participante considere pertinentes, contribuindo para a análise qualitativa do fenómeno. Mais especificamente, os objetivos de cada uma das 15 questões de escolha múltipla são:

1 - identificar se existe conhecimento do fenómeno de Assédio Moral;

2 - identificar o grau de satisfação no ambiente de trabalho;

3 e 4 - identificar se o participante já foi, ou não, vítima de assédio moral, e com que frequência (cinco intervalos que vão desde menos de 1 vez por mês, até, mais de 15 vezes por mês);

5 a 9 - identificar quem são os agressores, se estes têm consciência dos seus atos, se o participante já falou sobre o fenómeno com alguém e com quem e, por último, se já denunciou a situação;

10 e 11 - várias opções sobre qual a medida tomada pelos superiores hierárquicos notificados aquando da denúncia da existência de assédio moral ou por que motivo o participante nunca denunciou a situação;

12 e 13 – identificar se a violência perturbou o desempenho profissional do participante e se os colegas foram solidários;

14 e 15 - aferir os principais sintomas apresentados pelo participante quando exposto a ocorrências de assédio moral e qual a sua reação às situações de que foi vítima.

Conjugando as respostas da terceira parte do questionário com os dados sociodemográficos (primeira parte) e com os dados da segunda parte, pretendeu-se analisar em qual intervalo da faixa etária, sexo, estado civil, tempo de serviço, e habilitações literárias mais prevalece o fenómeno de assédio moral, e quais os principais sintomas que daí advêm.

#### **4.2. Tratamento estatístico dos dados recolhidos**

Os dados recolhidos através dos questionários foram arquivados no computador do investigador principal (com encriptação), para posterior tratamento. O tratamento de dados não foi sujeito a uma análise individualizada. Desta forma, o anonimato dos participantes foi respeitado e garantido.

Os dados recolhidos foram objeto de análise estatística recorrendo ao *software Statistical Package for the Social Sciences* (IBM SPSS Statistics 29.0). Realizou-se estatística descritiva e inferencial clássica, nomeadamente quando aplicável cálculo das frequências absolutas e frequência relativas, e das medidas de tendência central (média), dispersão (desvio padrão), de assimetria, do nível de consistência interna de *alpha cronbach*; cálculo do  $\chi^2$  e do teste exato de Fisher para a avaliação da potencial relação entre variáveis nominais, considerando um nível de significância ( $\alpha$ ) de 0.05.

## 5. Resultados e Discussão

Do universo estimado em cerca de 15000 potenciais participantes, responderam 302 voluntários das forças de segurança portuguesas. Apresenta-se, de seguida, um panorama descritivo das respostas obtidas em cada uma das 3 partes do questionário, antes de se passar a uma análise mais transversal entre secções.

Na primeira parte, enceta-se a caracterização da amostra quanto à idade, sexo, estado civil, tempo de serviço, habilitações literárias e região onde presta serviço (Tabela 7). Da amostra de 302 voluntários, o intervalo de idade que mais prevalece é o que se situa entre os 36 e os 45 anos, com 56,6% dos participantes. Relativamente ao sexo, 62 participantes são do sexo feminino (20,5%) e 240 participantes são do sexo masculino (79,5%), sendo o estado civil predominante o de casado (66,2%). Em relação ao tempo de serviço, o intervalo mais frequente encontra-se entre os 21 e os 30 anos (61,6%), e em termos do nível escolar, o 12º ano é a habilitação literária mais comum (72,5%). Quanto à região onde prestam serviço, existe uma diferença entre o sexo feminino e o masculino. Os participantes de sexo feminino estão em maior número na região do Douro (4,0%), e os do sexo masculino encontram-se mais na zona metropolitana do Porto (16,6%).

Tabela 7 - Caracterização Sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”

	Sexo					
	Feminino		Masculino		Total	
	N (62)	% 20,5	N (240)	% 79,5	N (302)	% 100
<b>Idade</b>						
Entre 18 e 25 anos	1	0,3	1	0,3	2	0,6
Entre 26 e 35 anos	4	1,3	15	5,0	19	6,3
Entre 36 e 45 anos	46	15,2	125	41,4	171	56,6
Entre 46 e 55 anos	10	3,3	88	29,1	98	32,5
Mais de 56 anos	1	0,3	11	3,6	12	3,9
<b>Estado Civil</b>						
Solteiro/a	15	5,0	22	7,3	37	12,3
Casado/a	32	10,6	168	55,6	200	66,2
Viúvo/a	0	0,0	1	0,3	1	0,3
União de Facto	8	2,6	33	11,0	41	13,6
Divorciado/a / Separado/a	7	2,3	16	5,3	23	7,6
<b>Tempo de Serviço</b>						
Menos de 5 anos	1	0,3	3	1,0	4	1,3
5 a 10 anos	3	1,0	13	4,3	16	5,3
11 a 20 anos	22	7,3	50	16,6	72	23,8
21 a 30 anos	35	11,6	151	50,0	186	61,6
Mais de 30 anos	1	0,3	23	7,6	24	7,9

Tabela 7 - Caracterização Sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?” (conclusão)

	Sexo					
	Feminino		Masculino		Total	
	N (62)	% 20,5	N (240)	% 79,5	N (302)	% 100
<b>Habilitações Literárias</b>						
6.º Ano	0	0,0	1	0,3	1	0,3
7.º Ano	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8.º Ano	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9.º Ano	2	0,7	34	11,3	36	11,9
12.º Ano	45	15,0	174	57,6	219	72,5
Licenciatura	13	4,3	22	7,3	35	11,6
Mestrado	2	0,7	9	3,0	11	3,6
Doutoramento	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Região onde presta serviço</b>						
Alto Minho	6	2,0	22	7,3	28	9,3
Cávado	1	0,3	17	5,6	18	6,0
Ave	6	2,0	14	4,6	20	6,6
Área Metropolitana do Porto	11	3,6	50	16,6	61	20,2
Alto Tâmega	0	0,0	5	1,7	5	1,7
Tâmega e Sousa	3	1,0	14	4,6	17	5,6
Douro	12	4,0	15	5,0	27	8,9
Terras de Trás-os-Montes	3	1,0	11	3,6	14	4,6
Oeste	1	0,3	2	0,7	3	1,0
Região de Aveiro	6	2,0	8	2,6	14	4,6
Região de Coimbra	2	0,7	9	3,0	11	3,6
Região de Leiria	0	0,0	4	1,3	4	1,3
Viseu Dão Lafões	5	1,7	5	1,7	10	3,3
Beira Baixa	0	0,0	5	1,7	5	1,7
Médio Tejo	1	0,3	5	1,7	6	2,0
Beiras e Serra da Estrela	0	0,0	8	2,6	8	2,6
Área Metropolitana de Lisboa	4	1,3	16	5,3	20	6,6
Alentejo Litoral	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Baixo Alentejo	0	0,0	3	1,0	3	1,0
Lezíria do Tejo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Alto Alentejo	0	0,0	4	1,3	4	1,3
Alentejo Central	0	0,0	4	1,3	4	1,3
Algarve	0	0,0	14	4,6	14	4,6
Região Autónoma dos Açores	0	0,0	4	1,3	4	1,3
Região Autónoma da Madeira	1	0,3	1	0,3	2	0,7

A segunda parte é composta por 60 questões adaptadas da escala tipo *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT-60) suprarreferida, que visam quantificar os comportamentos negativos de assédio moral no local de trabalho. Foram calculadas as percentagens de positivos (todos os valores diferentes de 0) para cada comportamento negativo, no conjunto da amostra total (n=302; Anexo 5). Foi possível identificar os 5 comportamentos negativos com maior percentagem de positivos (Anexo 5, Tabela 8), sendo os mais prevalentes "Os seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer" e "Interrompem-no(a) quando fala os mais identificados, ambos com 77,8%.

Tabela 8 - Comportamentos negativos de assédio moral com maior percentagem de positivos face à amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”

<b>Comportamentos negativos no local de trabalho</b>	<b>Total de Positivos</b>	<b>% de Positivos</b>
1. Os seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer	235	77,8 %
2. Interrompem-no(a) quando fala	235	77,8 %
5. Criticam o seu trabalho	226	74,8 %
17. Caluniam-no(a) e falam nas suas costas	176	58,3 %
29. As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas	174	57,6 %

De forma similar, foram identificados os 5 comportamentos negativos com menor percentagem de positivos (Anexo 5, Tabela 9), sendo o comportamento negativo "Recebe agressões sexuais físicas diretas" o menos identificado, com 4,0%.

Tabela 9 - Comportamentos negativos de assédio moral com menor percentagem de positivos face à amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”

<b>Comportamentos negativos no local de trabalho</b>	<b>Total de Positivos</b>	<b>% de Positivos</b>
46. Provocam danos aos seus bens ou à sua viatura	27	8,9 %
41. Recebe ataques físicos leves, como advertência	26	8,6 %
40. Ameaçam-no(a) com violência física	23	7,6 %
42. Atacam-no(a) fisicamente sem nenhuma consideração	23	7,6 %
45. Recebe agressões sexuais físicas diretas	12	4,0 %

Reduzindo a amostra aos participantes que declararam já ter sido ou que são vítimas de assédio moral (n=93; 30,8%), foram calculadas, à semelhança dos cálculos anteriores, as percentagens de positivos para cada um dos comportamentos negativos de assédio moral (Anexo 6). De igual forma, identificaram-se os 5 comportamentos negativos com maior percentagem de positivos (Anexo 6, Tabela 10), sendo os mesmos face à amostra total (n=302). No entanto, a prevalência obtida foi diferente, sendo o comportamento mais indicado o "Interrompem-no(a) quando fala", com 90,3%.

Tabela 10 - Comportamentos negativos de assédio moral com maior percentagem de positivos face à amostra que já foi ou é vítima de assédio moral (n=93) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

<b>Comportamentos negativos no local de trabalho</b>	<b>Total de Positivos</b>	<b>% de Positivos</b>
2. Interrompem-no(a) quando fala	84	90,3 %
1. Os seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer	79	84,9 %
5. Criticam o seu trabalho	78	83,9 %
29. As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas	76	81,7 %
17. Caluniam-no(a) e falam nas suas costas	73	78,5 %

Seguindo o mesmo raciocínio, os 5 comportamentos negativos com menor percentagem de positivos considerando-se esta amostra mais restrita (n=93) foram também identificados (Tabela 11). Os resultados são também os mesmos face à amostra total (n=302), embora com diferentes prevalências. Nesta amostra, o comportamento negativo "Recebe agressões sexuais físicas diretas" foi o menos indicado, com 7,5%.

Tabela 11 - Comportamentos negativos de assédio moral com menor percentagem de positivos face à amostra que já foi ou é vítima de assédio moral (n=93) do projeto de investigação intitulado "Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?".

Comportamentos negativos no local de trabalho	Total De Positivos	% de Positivos
41. Recebe ataques físicos leves, como advertência	17	18,3 %
40. Ameaçam-no(a) com violência física	16	17,2 %
42. Atacam-no(a) fisicamente sem nenhuma consideração	15	16,1 %
46. Provocam danos aos seus bens ou à sua viatura	15	16,1 %
45. Recebe agressões sexuais físicas diretas	7	7,5 %

Os comportamentos negativos no local de trabalho "1. Os seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer", "2. Interrompem-no(a) quando fala", "5. Criticam o seu trabalho", "17. Caluniam-no(a) e falam nas suas costas" e "29. As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas", têm as médias de resposta mais altas (Anexo 7). Assim, foi feita uma análise da potencial relação entre estes comportamentos negativos com maior expressão considerando-se a amostra total (n=302) e a maioria dos elementos da caracterização sociodemográfica dessa mesma amostra (intervalo de idade, sexo, estado civil e intervalo de tempo de serviço). Em todas as estratégias de comportamentos negativos, o intervalo de idade com maior percentagem situa-se entre os 36 e 45 anos, prevalecem mais no sexo masculino, no estado civil casado, nos participantes com tempo de serviço entre 21 e 30 anos e com o 12.º ano, e que prestam serviço na área metropolitana do Porto (Tabelas 12-16).

A estratégia "1. Os seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer", de acordo com o p-value associado ao  $\chi^2$ / teste exato de Fisher, ambos maiores que  $\alpha$  (0.05), não se rejeita a H0 de que não há dependência com nenhum dos elementos de caracterização da amostra total (Tabela12). A análise estatística inferencial ( $\chi^2$ /p-values) não foi realizada uma vez que não se verificam as condições de validade e/ou seriam de interpretação pouco útil.

Tabela 12 - Distribuição do comportamento negativo “1.” face a elementos da caracterização sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

	1. Os seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer					%	$\chi^2$	p-value
	Grau que experienciou							
	0	1	2	3	4	Total		
<b>Idade</b>								
Entre 18 e 25 anos	0	0	0	1	1	0,7%	<b>6,384</b>	<b>,172 (,166)</b>
Entre 26 e 35 anos	1	3	9	5	1	6,0%		
Entre 36 e 45 anos	35	54	45	31	6	45,0%		
Entre 46 e 55 anos	28	17	32	15	6	23,2%		
Mais de 56 anos	3	3	3	1	2	3,0%		
<b>Sexo</b>								
Feminino	17	17	15	10	3	14,9%	<b>1,238</b>	<b>,266 (,304)</b>
Masculino	50	60	74	43	13	62,9%		
<b>Estado Civil</b>								
Solteiro/a	4	10	13	9	1	10,9%	<b>5,418</b>	<b>,247 (,213)</b>
Casado/a	44	54	58	33	11	51,7%		
Viúvo/a	0	1	0	0	0	0,3%		
União de Facto	13	7	11	7	3	9,3%		
Divorciado/a / Separado/a	6	5	7	4	1	5,6%		
<b>Tempo de Serviço</b>								
Menos de 5 anos	0	0	1	2	1	1,3 %	<b>2,868</b>	<b>,580 (,679)</b>
5 a 10 anos	2	5	6	2	1	4,6%		
11 a 20 anos	14	17	21	17	3	19,2%		
21 a 30 anos	45	48	54	31	8	46,7%		
Mais de 30 anos	6	7	7	1	3	6,0%		
<b>Habilitações Literárias</b>								
6.º Ano	1	0	0	0	0	0,0%		
7.º Ano	0	0	0	0	0	0,0%		
8.º Ano	0	0	0	0	0	0,0%		
9.º Ano	6	6	13	10	1	9,9%		
12.º Ano	50	57	64	33	15	56,0%		
Licenciatura	7	11	10	7	0	23,3%		
Mestrado	3	3	2	3	0	2,6%		
Doutoramento	0	0	0	0	0	0,0%		
<b>Região onde presta serviço</b>								
Alto Minho	9	6	10	1	2	6,3%		
Cávado	1	4	8	4	1	5,6%		
Ave	2	6	5	3	4	6,0%		
Área Metropolitana do Porto	14	14	23	8	2	15,6%		
Alto Tâmega	3	1	1	0	0	0,7%		
Tâmega e Sousa	6	4	4	3	0	3,6%		
Douro	7	7	7	6	0	6,6%		
Terras de Trás-os-Montes	0	6	5	0	3	4,6%		
Oeste	0	1	1	1	0	1,0%		
Região de Aveiro	1	5	1	6	1	4,3%		
Região de Coimbra	3	0	4	3	1	2,6%		
Região de Leiria	0	2	1	1	0	1,3%		
Viseu Dão Lafões	2	3	4	1	0	2,6%		
Beira Baixa	2	1	0	1	1	1,0%		
Médio Tejo	1	2	2	1	0	1,7%		
Beiras e Serra da Estrela	3	1	1	3	0	1,7%		
Área Metropolitana de Lisboa	4	8	4	3	1	5,3%		
Alentejo Litoral	0	0	0	0	0	0,0%		
Baixo Alentejo	1	0	1	1	0	0,7%		
Lezíria do Tejo	0	0	0	0	0	0,0%		
Alto Alentejo	0	2	0	2	0	1,3%		
Alentejo Central	1	1	2	0	0	1,0%		
Algarve	4	2	4	4	0	3,3%		
Região Autónoma dos Açores	1	1	1	1	0	1,0%		
Região Autónoma da Madeira	2	0	0	0	0	0,0%		

Obs: Para simplificação de análise  $\chi^2$  calculado agregando categorias 1,2,3,4.

A estratégia “2. Interrompem-no(a) quando fala”, de acordo com o p-value associado ao  $\chi^2$ / teste exato de Fisher, ambos maiores que  $\alpha$  (0.05), não se rejeita a H0 de que não há dependência com nenhum dos elementos de caracterização da amostra total (Tabela13). A análise estatística inferencial ( $\chi^2$ /p-values) não foi realizada uma vez que não se verificam as condições de validade e/ou seriam de interpretação pouco útil.



Tabela 13 - Distribuição do comportamento negativo “2.” face a elementos da caracterização sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

	2. Interrompem-no(a) quando fala					% Total	$\chi^2$	p-value
	Grau que experienciou							
	0	1	2	3	4			
<b>Idade</b>								
Entre 18 e 25 anos	1	0	1	0	0	0,3%	<b>6,867</b>	<b>,143</b> (,936)
Entre 26 e 35 anos	1	4	5	8	1	6,0%		
Entre 36 e 45 anos	35	64	39	24	9	45,0%		
Entre 46 e 55 anos	28	25	26	11	8	23,2%		
Mais de 56 anos	2	3	3	2	2	3,3%		
<b>Sexo</b>								
Feminino	15	23	15	7	2	15,6%	<b>,182</b>	<b>,669</b> (,732)
Masculino	52	73	59	38	18	62,3%		
<b>Estado Civil</b>								
Solteiro/a	5	12	10	9	1	10,6%	<b>3,102</b>	<b>,541</b> (,508)
Casado/a	45	70	48	27	10	51,3%		
Viúvo/a	0	0	1	0	0	0,3%		
União de Facto	12	9	10	5	5	9,6%		
Divorciado/a / Separado/a	5	5	5	4	4	6,0%		
<b>Tempo de Serviço</b>								
Menos de 5 anos	1	0	3	0	0	1,0%	<b>5,165</b>	<b>,271</b> (,261)
5 a 10 anos	2	6	3	4	1	4,6%		
11 a 20 anos	11	26	19	13	3	20,2%		
21 a 30 anos	49	60	41	24	12	45,4%		
Mais de 30 anos	4	4	8	4	4	6,6%		
<b>Habilitações Literárias</b>								
6.º Ano	0	1	0	0	0	0,3%		
7.º Ano	0	0	0	0	0	0,0%		
8.º Ano	0	0	0	0	0	0,0%		
9.º Ano	9	7	10	7	3	8,9%		
12.º Ano	50	69	51	33	16	56,0%		
Licenciatura	7	14	10	3	1	9,3%		
Mestrado	1	5	3	2	0	3,3%		
Doutoramento	0	0	0	0	0	0,0%		
<b>Região onde presta serviço</b>								
Alto Minho	7	11	6	2	2	7,0%		
Cávado	2	7	8	1	0	5,3%		
Ave	6	5	5	2	2	4,6%		
Área Metropolitana do Porto	10	19	21	8	3	16,9%		
Alto Tâmega	3	1	0	1	0	0,7%		
Tâmega e Sousa	5	8	2	2	0	4,0%		
Douro	6	11	4	6	0	7,0%		
Terras de Trás-os-Montes	1	4	3	2	4	4,3%		
Oeste	0	1	2	0	0	1,0%		
Região de Aveiro	2	4	3	4	1	4,0%		
Região de Coimbra	4	0	3	3	1	2,3%		
Região de Leiria	0	2	1	1	0	1,3%		
Viseu Dão Lafões	3	5	1	1	0	2,3%		
Beira Baixa	1	0	0	1	3	1,3%		
Médio Tejo	3	0	1	1	1	1,0%		
Beiras e Serra da Estrela	2	2	2	2	0	2,0%		
Área Metropolitana de Lisboa	3	9	5	2	1	5,6%		
Alentejo Litoral	0	0	0	0	0	0,0%		
Baixo Alentejo	0	2	1	0	0	1,0%		
Lezíria do Tejo	0	0	0	0	0	0,0%		
Alto Alentejo	0	0	3	1	0	1,3%		
Alentejo Central	2	2	0	0	0	0,7%		
Algarve	4	2	2	4	2	8,7%		
Região Autónoma dos Açores	1	1	1	1	0	1,0%		
Região Autónoma da Madeira	2	0	0	0	0	0,0%		

Obs: Para simplificação de análise  $\chi^2$  calculado agregando categorias 1,2,3,4.

A estratégia “5. Interrompem-no(a) quando fala”, de acordo com o p-value associado ao  $\chi^2$ / teste exato de Fisher, ambos maiores que  $\alpha$  (0.05), não se rejeita a H0 de que não há dependência com nenhum dos elementos de caracterização da amostra total (Tabela14). A análise estatística inferencial ( $\chi^2$ /p-values) não foi realizada uma vez que não se verificam as condições de validade e/ou seriam de interpretação pouco útil.

Tabela 14 - Distribuição do comportamento negativo “5.” face a elementos da caracterização sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

	5. Criticam o seu trabalho					% Total	$\chi^2$	p-value
	Grau que experienciou							
	0	1	2	3	4			
<b>Idade</b>								
Entre 18 e 25 anos	0	0	1	0	1	0,7%	1,475	,831 (,936)
Entre 26 e 35 anos	5	2	7	2	3	4,6%		
Entre 36 e 45 anos	42	68	27	21	13	42,7%		
Entre 46 e 55 anos	27	37	20	6	8	23,5%		
Mais de 56 anos	2	5	3	2	0	3,3%		
<b>Sexo</b>								
Feminino	18	27	12	1	4	14,6%	,619	,431 (,418)
Masculino	58	85	46	30	21	60,3%		
<b>Estado Civil</b>								
Solteiro/a	7	9	10	5	6	9,9%	3,537	,472 (,508)
Casado/a	55	79	32	20	14	48,0%		
Viúvo/a	0	1	0	0	0	0,3%		
União de Facto	11	12	10	3	5	9,9%		
Divorciado/a / Separado/a	3	11	6	3	0	6,6%		
<b>Tempo de Serviço</b>								
Menos de 5 anos	0	0	1	2	1	1,3%	1,625	,804 (,910)
5 a 10 anos	4	4	5	0	3	4,0%		
11 a 20 anos	20	26	14	6	6	17,2%		
21 a 30 anos	46	74	32	20	14	46,4%		
Mais de 30 anos	6	8	6	3	1	6,0%		
<b>Habilitações Literárias</b>								
6.º Ano	0	1	0	0	0	0,0%		
7.º Ano	0	0	0	0	0	0,0%		
8.º Ano	0	0	0	0	0	0,0%		
9.º Ano	10	12	4	6	4	8,6%		
12.º Ano	58	80	41	22	18	53,3%		
Licenciatura	7	12	10	3	3	9,3%		
Mestrado	1	7	3	0	0	3,3%		
Doutoramento	0	0	0	0	0	0,0%		
<b>Região onde presta serviço</b>								
Alto Minho	11	8	6	1	2	5,6%		
Cávado	4	8	3	2	1	4,6%		
Ave	5	5	4	3	3	5,0%		
Área Metropolitana do Porto	15	22	11	11	2	15,2%		
Alto Tâmega	2	2	1	0	0	1,0%		
Tâmega e Sousa	3	8	3	1	2	4,6%		
Douro	7	13	4	2	1	6,6%		
Terras de Trás-os-Montes	1	6	3	3	1	4,3%		
Oeste	0	1	2	0	0	1,0%		
Região de Aveiro	2	7	3	1	1	4,0%		
Região de Coimbra	6	2	0	2	1	1,7%		
Região de Leiria	1	0	3	0	0	1,0%		
Viseu Dão Lafões	2	5	2	0	1	6,0%		
Beira Baixa	1	0	1	0	3	1,3%		
Médio Tejo	2	2	0	0	2	1,3%		
Beiras e Serra da Estrela	2	4	0	2	0	2,0%		
Área Metropolitana de Lisboa	4	9	5	1	1	5,3%		
Alentejo Litoral	0	0	0	0	0	0,0%		
Baixo Alentejo	0	2	0	1	0	1,0%		
Lezíria do Tejo	0	0	0	0	0	0,0%		
Alto Alentejo	1	0	2	0	1	1,0%		
Alentejo Central	1	1	2	0	0	1,0%		
Algarve	3	6	2	0	3	3,6%		
Região Autónoma dos Açores	1	1	1	1	0	1,0%		
Região Autónoma da Madeira	2	0	0	0	0	0,0%		

Obs: Para simplificação de análise  $\chi^2$  calculado agregando categorias 1,2,3,4.

A estratégia “17. Caluniam-no(a) e falam nas suas costas”, de acordo com o p-value associado ao  $\chi^2$ /teste exato de Fisher, ambos maiores que  $\alpha$  (0.05), não se rejeita a  $H_0$  de que não há dependência com nenhum dos elementos de caracterização da amostra total (Tabela15). A análise estatística inferencial ( $\chi^2$ /p-values) não foi realizada uma vez que não se verificam as condições de validade e/ou seriam de interpretação pouco útil.

Tabela 15 - Distribuição do comportamento negativo “17.” face a elementos da caracterização sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

	17. Caluniam-no(a) e falam nas suas costas					% Total	$\chi^2$	p-value
	Grau que experienciou							
	0	1	2	3	4			
<b>Idade</b>								
Entre 18 e 25 anos	0	1	1	0	0	0,7%	<b>6,382</b>	<b>,172</b> (,174)
Entre 26 e 35 anos	4	4	4	3	4	5,0%		
Entre 36 e 45 anos	70	49	20	17	15	33,4%		
Entre 46 e 55 anos	47	24	13	8	6	16,9%		
Mais de 56 anos	5	4	0	3	0	2,3%		
<b>Sexo</b>							<b>2,874</b>	<b>,090</b> (,112)
Feminino	20	27	6	5	4	13,9%		
Masculino	106	55	32	26	21	44,4%		
<b>Estado Civil</b>							<b>3,593</b>	<b>,464</b> (,479)
Solteiro/a	12	10	8	3	4	8,3%		
Casado/a	88	58	22	19	13	37,09%		
Viúvo/a	1	0	0	0	0	0,00%		
União de Facto	17	8	5	4	7	8,0%		
Divorciado/a / Separado/a	8	6	3	5	1	5,0%		
<b>Tempo de Serviço</b>							<b>5,752</b>	<b>,218</b> (,240)
Menos de 5 anos	0	1	2	1	0	1,3%		
5 a 10 anos	6	4	2	1	3	3,3%		
11 a 20 anos	25	21	12	7	7	15,6%		
21 a 30 anos	83	51	22	17	13	34,1%		
Mais de 30 anos	12	5	0	5	2	4,0%		
<b>Habilitações Literárias</b>								
6.º Ano	1	0	0	0	0	0,0%		
7.º Ano	0	0	0	0	0	0,0%		
8.º Ano	0	0	0	0	0	0,0%		
9.º Ano	17	5	4	9	1	12,3%		
12.º Ano	89	61	29	19	21	43,0%		
Licenciatura	16	10	3	3	3	6,3%		
Mestrado	3	6	2	0	0	6,7%		
Doutoramento	0	0	0	0	0	0,0%		
<b>Região onde presta serviço</b>								
Alto Minho	14	9	3	0	2	4,6%		
Cávado	9	5	2	1	1	3,0%		
Ave	8	4	3	2	3	4,0%		
Área Metropolitana do Porto	25	14	9	9	4	12,0%		
Alto Tâmega	1	3	1	0	0	1,3%		
Tâmega e Sousa	8	6	2	0	1	3,0%		
Douro	12	8	3	3	1	5,0%		
Terras de Trás-os-Montes	3	4	2	3	2	3,6%		
Oeste	0	3	0	0	0	1,0%		
Região de Aveiro	6	4	2	1	1	2,6%		
Região de Coimbra	5	2	1	1	2	2,0%		
Região de Leiria	1	1	2	0	0	1,0%		
Viseu Dão Lafões	4	3	2	0	1	2,0%		
Beira Baixa	1	0	1	1	2	1,3%		
Médio Tejo	3	2	0	0	1	1,0%		
Beiras e Serra da Estrela	4	2	0	2	0	1,3%		
Área Metropolitana de Lisboa	6	9	2	3	0	4,6%		
Alentejo Litoral	0	0	0	0	0	0,0%		
Baixo Alentejo	2	0	0	0	1	0,3%		
Lezíria do Tejo	0	0	0	0	0	0,0%		
Alto Alentejo	1	1	0	1	1	1,0%		
Alentejo Central	2	0	2	0	0	0,7%		
Algarve	8	1	1	2	2	2,0%		
Região Autónoma dos Açores	2	0	0	2	0	0,7%		
Região Autónoma da Madeira	1	1	0	0	0	0,3%		

Obs: Para simplificação de análise  $\chi^2$  calculado agregando categorias 1,2,3,4.

Por fim, a estratégia “29. As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas”, de acordo com o p-value associado ao  $\chi^2$ / teste exato de Fisher, ambos maiores que  $\alpha$  (0.05), não se rejeita a H0 de que não há dependência com nenhum dos elementos de caracterização da amostra total (Tabela16). A análise estatística inferencial ( $\chi^2$ /p-values) não foi realizada uma vez que não se verificam as condições de validade e/ou seriam de interpretação pouco útil.

Tabela 16 - Distribuição do comportamento negativo “29.” face a elementos da caracterização sociodemográfica da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

	29. As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas					% Total	$\chi^2$	p-value
	Grau que experienciou							
	0	1	2	3	4			
<b>Idade</b>								
Entre 18 e 25 anos	0	0	2	0	0	0,66%	5,088	,278
Entre 26 e 35 anos	7	2	4	3	3	3,97%		
Entre 36 e 45 anos	70	48	32	13	8	33,44%		
Entre 46 e 55 anos	48	30	12	3	5	16,56%		
Mais de 56 anos	5	4	0	3	0	2,32%		
<b>Sexo</b>								
Feminino	29	20	8	1	4	10,93%	,616	,433 (,472)
Masculino	99	64	45	20	12	46,69%		
<b>Estado Civil</b>								
Solteiro/a	10	11	11	4	1	8,94%	6,523	,163 (,134)
Casado/a	85	60	31	13	11	38,08%		
Viúvo/a	1	0	0	0	0	0,00%		
União de Facto	21	8	6	3	3	6,62%		
Divorciado/a / Separado/a	11	5	5	1	1	3,97%		
<b>Tempo de Serviço</b>								
Menos de 5 anos	1	0	3	0	0	0,99%	,557	,968 (,987)
5 a 10 anos	7	2	2	2	3	2,98%		
11 a 20 anos	30	16	17	5	4	13,91%		
21 a 30 anos	80	60	26	12	8	35,01%		
Mais de 30 anos	10	6	5	2	1	4,64%		
<b>Habilitações Literárias</b>								
6.º Ano	1	0	0	0	0	0,0%		
7.º Ano	0	0	0	0	0	0,0%		
8.º Ano	0	0	0	0	0	0,0%		
9.º Ano	17	6	8	3	2	6,3%		
12.º Ano	92	61	38	16	12	42,1%		
Licenciatura	13	14	4	2	2	16,6%		
Mestrado	5	3	3	0	0	2,0%		
Doutoramento	0	0	0	0	0	0,0%		
<b>Região onde presta serviço</b>								
Alto Minho	13	10	4	0	1	5,0%		
Cávado	7	8	2	1	0	3,6%		
Ave	10	4	2	1	3	3,3%		
Área Metropolitana do Porto	29	10	14	6	2	10,6%		
Alto Tâmega	3	1	1	0	0	0,7%		
Tâmega e Sousa	7	8	0	1	1	3,3%		
Douro	11	8	5	2	1	5,3%		
Terras de Trás-os-Montes	2	6	5	1	0	4,0%		
Oeste	0	2	1	0	0	1,0%		
Região de Aveiro	5	3	4	0	2	3,0%		
Região de Coimbra	5	2	2	1	1	2,0%		
Região de Leiria	0	1	2	0	1	1,3%		
Viseu Dão Lafões	4	5	0	0	1	2,0%		
Beira Baixa	1	0	1	1	2	1,3%		
Médio Tejo	1	3	2	0	0	1,7%		
Beiras e Serra da Estrela	3	2	0	3	0	1,7%		
Área Metropolitana de Lisboa	10	5	3	2	0	3,3%		
Alentejo Litoral	0	0	0	0	0	0,0%		
Baixo Alentejo	2	0	1	0	0	0,3%		
Lezíria do Tejo	0	0	0	0	0	0,0%		
Alto Alentejo	1	1	1	0	1	1,0%		
Alentejo Central	2	2	0	0	0	0,7%		
Algarve	8	2	3	1	0	2,0%		
Região Autónoma dos Açores	2	1	0	1	0	0,7%		
Região Autónoma da Madeira	2	0	0	0	0	0,0%		

Obs: Para simplificação de análise  $\chi^2$  calculado agregando categorias 1,2,3,4.

Foram também calculadas as médias das pontuações dos indicadores dimensionais (Tabela 6; Tabela 17). Os indicadores dimensionais são subescalas do LIPT-60 e permitem a sua interpretação através dos valores atribuídos a cada estratégia. A dimensão "Intimidação Expressa" é a que possui um valor mais elevado (1,04), seguindo-se do "Desprestígio Laboral" (0,95). Os indicadores dimensionais "Intimidação Expressa" e "Desprestígio Laboral", são compostos por estratégias que permitem quantificar a percepção que a vítima tem de estar perante ameaças, restrições, gritos, queixas e desprezo;

calunias, rumores, distrações, ocultação/minimização de conquistas e invenção de erros, respetivamente.

Tabela 17 - Média das pontuações obtidas no cálculo dos indicadores dimensionais da amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

<b>Indicadores Dimensionais</b>		<b>Média</b>
Índice Desprestígio Laboral	IDL	0,95
Índice Bloqueio ao Progresso	IBP	0,58
Índice Bloqueio à Comunicação	IBC	0,48
Índice Intimidação Dissimulada	IID	0,27
Índice Intimidação Expressa	IIE	1,04
Índice Descrédito Pessoal	IDP	0,41

Por fim, a segurança, a saúde, e a educação são considerados os principais pilares de um país. Deste modo, foi efetuada a comparação entre os valores obtidos nos indicadores globais ((i) número de estratégias de assédio psicológico (NEAP), ii) índice global de assédio psicológico (IGAP) e iii) o índice médio de assédio psicológico (IMAP)) do presente estudo sobre o assédio moral nas forças de segurança, e os valores obtidos noutros estudos científicos já publicados, nomeadamente, "O assédio moral e a qualidade do trabalho numa organização de saúde" (Fonseca, 2011) e o "Assédio no ritual da praxe académica numa universidade pública portuguesa" (Oliveira et al., 2016). Assim, na Tabela 18 são apresentadas as médias obtidas no cálculo dos indicadores globais do presente estudo e nas áreas da saúde e da educação dos estudos em questão. Verifica-se uma discrepância diminuta nos valores de IGAP e IMAP, sendo esta mais acentuada nos valores do NEAP. Esta discrepância pode eventualmente dever-se ao sistema altamente hierarquizado, com cadeias de comando definidas e permanentemente reforçadas, onde vigora a cultura do cumprimento, sempre sem se questionar se a ordem é bem ou mal dada (Rigotti & Ferrari, 2013).

Tabela 18 - Média das pontuações obtidas no cálculo dos três indicadores globais da amostra total (n=302) do presente projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?” e dos estudos de Fonseca (2011 - Saúde) e Oliveira et al. (2016 - Educação).

<b>Indicadores Globais</b>	<b>Forças de Segurança</b>	<b>Saúde</b>	<b>Educação</b>
Número de Estratégias de Assédio Psicológico (NEAP)	18,79	10,30	10,70
Índice Global de Assédio Psicológico (IGAP)	0,60	0,28	0,60
Índice Médio de Assédio Psicológico (IMAP)	1,65	1,28	1,69

A tabela de percentis (Tabela 19) permitirá, em estudos futuros, a comparação com outras áreas onde se verifique a prevalência de assédio moral. Os indicadores dimensionais e os indicadores globais obtidos (Tabela 17 e Tabela 18) estão entre o percentil 50 e o percentil 75 (linhas assinaladas a rosa).

Tabela 19 - Tabela de percentis da amostra total (n=302) obtida através dos indicadores dimensionais e globais do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

Percentil	IDL	IBP	IBC	IID	IIE	IDP	NEAP	IGAP	IMAP
95	3,4	2,79	2,00	1,54	2,83	1,86	53,00	2,20	2,99
90	2,86	2,00	1,56	1,00	2,50	1,43	47,00	1,77	2,67
75	1,64	,86	,67	,29	1,50	,71	32,00	,90	2,01
50	,54	,14	,22	,00	,83	,14	15,00	,33	1,47
25	,14	,00	,00	,00	,50	,00	6,00	,13	1,11
10	,07	,00	,00	,00	,17	,00	3,00	,07	1,00
5	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,25	,03	1,00

IBC - Índice Bloqueio à Comunicação; IBP - Índice Bloqueio ao Progresso; IDL - Índice Desprestígio Laboral; IDP - Índice Descrédito Pessoal; IGAP - Índice Global de Assédio Psicológico; IID - Índice Intimidação Dissimulada; IIE - Índice Intimidação Expressa; IMAP - Índice Médio de Assédio Psicológico; NEAP - Número Total de Estratégias de Assédio Psicológico.

A terceira parte do questionário caracteriza o fenómeno de assédio moral de uma forma mais específica. Com as primeiras duas questões pretendeu-se quantificar o conhecimento, por parte dos participantes, do fenómeno e qual o seu nível de satisfação quanto ao seu ambiente de trabalho. Foi possível identificar (Tabela 20), que numa amostra de 302 participantes, 96% já ouviram falar do fenómeno de assédio moral (20,2% do sexo feminino e 75,8% do sexo masculino), e que 40,4% está satisfeito com o ambiente de trabalho.

Tabela 20 - Caracterização da amostra relacionando o sexo dos participantes com o conhecimento do fenómeno de assédio moral e o grau de satisfação no ambiente de trabalho no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

Sexo	Feminino		Masculino		Total	
	N (62)	%	N (240)	%	N (302)	%
<b>Já ouviu falar de assédio moral</b>						
Sim	61	20,2	229	75,8	290	96,0
Não	1	0,3	9	3,0	10	3,3
Não quero responder	0	0,0	2	0,7	2	0,7
<b>Qual o seu nível de satisfação no ambiente de trabalho</b>						
Muito satisfeito/a	11	3,6	46	15,2	57	18,9
Satisfeito/a	29	9,6	93	30,8	122	40,4
Nem satisfeito/a, nem insatisfeito/a	10	3,3	35	11,6	45	14,9
Insatisfeito/a	5	1,7	28	9,3	33	10,9
Muito insatisfeito/a	6	2,0	35	11,6	41	13,6
Outro	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Não quero responder	1	0,3	3	1,0	4	1,3

Com a terceira questão, pretendeu-se esclarecer, inequivocamente, se os participantes foram ou são vítimas de assédio moral, identificando a prevalência em ambos os sexos. Apurou-se que numa amostra de 302 participantes, 93 (30,8%) já foram ou são vítimas de assédio moral (n=93: 24 (25,8%) do sexo feminino e 69 (74,2%) do sexo masculino). Cento e oitenta e oito (62,3%) dos participantes responderam que nunca foram vítimas de assédio moral, 12 (4%) assumiram não querer responder à questão, e 9 (3%) deixaram a questão em branco/ por responder (Figura 6).

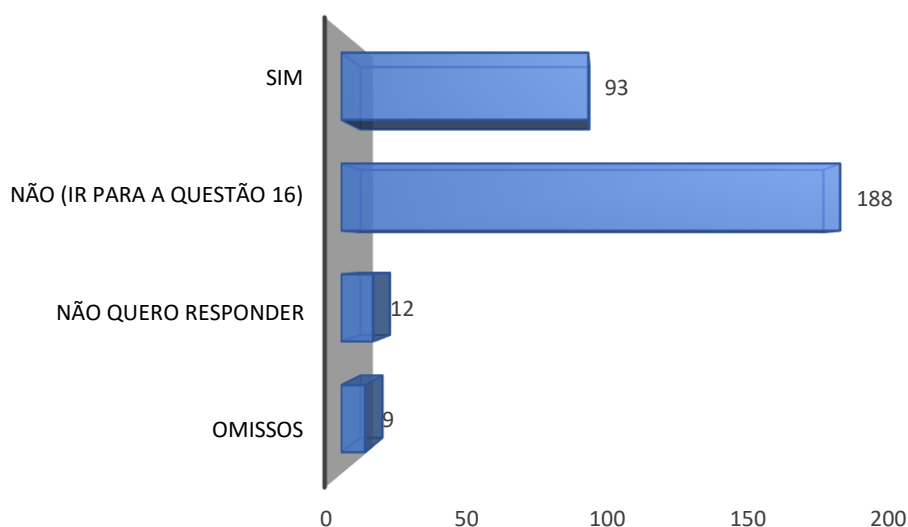


Figura 6 – Respostas à questão “Acha que já foi ou é vítima de Assédio Moral?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”

Da questão 4 inclusive, até à questão 16 exclusive, a análise realizada refere-se apenas à amostra de 93 participantes que declararam que foram ou são vítimas do fenómeno de assédio moral.

A identificação de 93 participantes que foram ou são vítimas de assédio moral, numa amostra de 302, leva-nos a questionar com que frequência é que foram ou são vítimas (questão 4). Em termos agregados, as frequências absoluta e relativa da periodicidade com que as vítimas consideram ter sofrido ou sofrer de assédio moral encontram-se indicadas na Tabela 21. Apesar da maioria dos participantes ter sofrido ou sofrer de assédio moral menos de 1 vez por mês (32,3%), tal facto pode, hipoteticamente, não ter ligação com a gravidade e com as consequências desta prática, isto é, a vítima poderá, eventualmente, ficar muito afetada.

Tabela 21 - Frequências absoluta e relativa da periodicidade com que as vítimas consideram ter sofrido ou sofrer de assédio moral no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Menos de 1 vez por mês	30	32,3%
1 a 2 vezes por mês	17	18,3%
3 a 6 vezes por mês	17	18,3%
7 a 15 vezes por mês	77	7,5%
Mais de 15 vezes por mês	10	10,8%
Não quero responder	12	12,9%
Total	93	100,0%

Na Figura 7 encontra-se ilustradas as frequências com que os 93 participantes foram ou são vítimas de assédio moral, separadas por sexo. Aparentemente, parecem não existir grandes diferenças de frequência entre ambos os sexos, observando, contudo, que o sexo feminino não tem grande representatividade estatística.

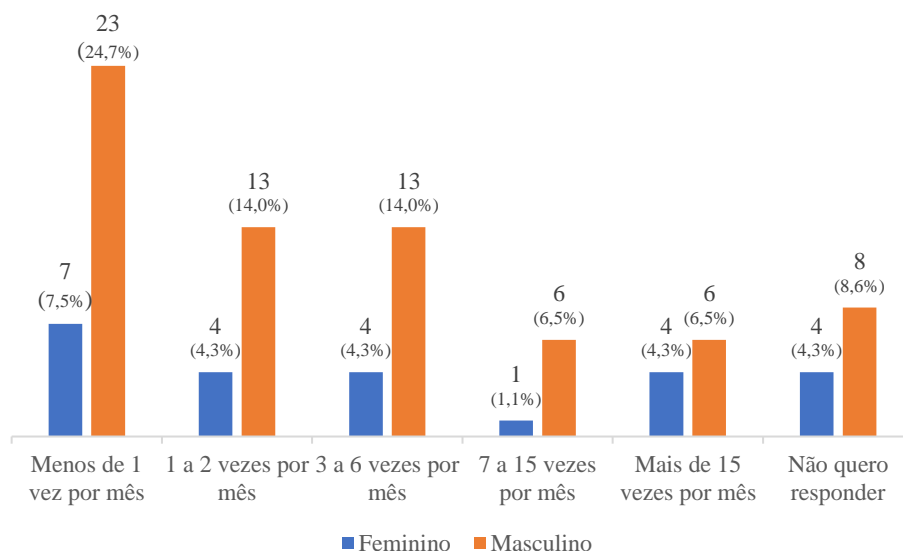


Figura 7 – Respostas à questão “Com que frequência foi ou é vítima de assédio moral?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”

Já quanto ao tipo de agressor (questão 5) e se o(s) mesmo(s) têm consciência dos seus atos (questão 6), podemos verificar que 84,9% dos participantes refere o superior hierárquico como sendo o agressor (Tabela 22) e 94,6% dos participantes consideram que o agressor tem consciência do que está a fazer (Tabela 23).



Tabela 22 - Respostas à questão “Quem é ou quem são os seus agressores?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

Quem é ou quem são os seus agressores?		
Superior hierárquico	79	84,9%
Inferior hierárquico	6	6,5%
Um colega	9	9,7%
Um ou mais colegas	19	20,4%
Outro/a	3	3,2%
Não quero responder	4	4,3%

Tabela 23 - Respostas à questão “Considera que o seu(s) agressor(es) têm consciência do que estão a fazer?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

Considera que o seu(s) agressor(es) têm consciência do que estão a fazer?					
Sim		Não		Não quero responder	
N=93	%	N=93	%	N=93	%
88	94,6%	5	5,4%	0	0,0%

Questionada a amostra que declarou ter sido ou ser vítima de assédio moral (n=93) se já falaram com alguém sobre a situação (questão 7) e, se sim, com quem falaram (questão 8), 69 (74,2%) dos participantes assumiram que já falaram, e a família foi a principal eleita, com 53,8% (Figura 8).

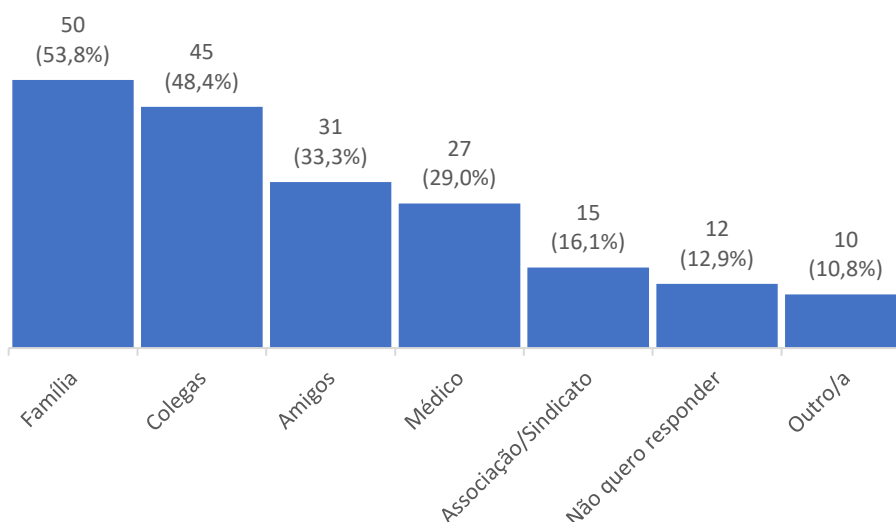


Figura 8 – Respostas à questão “Com quem falou?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”

As questões 9 e 10 retratam a eventual denúncia dos casos de assédio moral e, em caso de denúncia, quais as medidas tomadas pelos superiores hierárquicos notificados, respetivamente. Já denunciaram serem vítimas de assédio moral 22.6% dos participantes, não existindo uma relação estatisticamente significativa entre a denúncia e o sexo ( $p\text{-value} > \alpha$ ) (Tabela 24).

Tabela 24 - Respostas à questão “Já alguma vez denunciou ser vítima de assédio moral?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”

	Feminino		Masculino		Total	
	N (24)	%	N (69)	%	N (93)	%
<b>Já alguma vez denunciou ser vítima de assédio moral?</b>						
Sim	5	5,4%	16	17,2%	21	22,6%
Não	18	19,4%	46	49,5%	64	68,8%
Não quero responder	1	1,1%	7	7,5%	8	8,6%
	Valor	Df	p-value		p-value	
Qui-quadrado de Pearson	,963	2	,618			
Teste Exato de Fisher						0.749

Df – Graus de liberdade (*Degrees of freedom*)

Entre as medidas possíveis de tomar pelo superior hierárquico notificado após receber a denúncia, podemos constatar que 36,6% ignoraram a situação, 23,7% não quiseram responder à questão, 21,5% responderam outro/a, 9,7% procuraram mediar a situação, 2,2% não puniram ninguém, mas tomaram medidas de prevenção para evitar casos futuros, e 1,0% puniram o/a(s) agressor(es) (Tabela 25). Perante o fenómeno de assédio moral, o superior hierárquico notificado, ou qualquer outra pessoa que tenha conhecimento da situação, deve empenhar-se no combate do fenómeno, descredibilizando o(s) agressor(es). Não foi possível encontrar uma relação estatisticamente significativa entre as ações tomadas perante a denúncia por parte do superior hierárquico notificado e o sexo do participante ( $p\text{-value} > \alpha$ ).

Tabela 25 - Respostas à questão “Quando denunciou a situação junto dos seus superiores hierárquicos qual foi a medida tomada?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”

	Feminino		Masculino		Total	
	N (24)	%	N (69)	%	N (93)	%
<b>Quando denunciou a situação junto dos seus superiores hierárquicos qual foi a medida tomada?</b>						
Ignoraram a situação	5	5,4%	29	31,2%	34	36,6%
Procuraram mediar a situação	4	4,3%	5	5,4%	9	9,7%
Puniram o/a(s) agressor(es)	1	1,1%	0	0,0%	1	1,0%
Puniram-no(a) a si e transferiram-no(a) para outro local	2	2,2%	3	3,2%	5	5,4%

Tabela 25 - Respostas à questão “Quando denunciou a situação junto dos seus superiores hierárquicos qual foi a medida tomada?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?” (conclusão).

	Feminino		Masculino		Total	
	N (24)	%	N (69)	%	N (93)	%
Não puniram ninguém, mas tomaram medidas de prevenção, para evitar casos futuros	0	0,0%	2	2,2%	2	2,2%
Outro/a	7	7,5%	13	14,0%	20	21,5%
Não quero responder	5	5,4%	17	18,3%	22	23,7%
	Valor	Df	p-value		p-value	
Qui-quadrado de Pearson	8,910	6	,179			
Teste Exato de Fisher					0,156	

Df – Graus de liberdade (*Degrees of freedom*)

Os 64 participantes que declararam ter sido ou são vítimas de assédio moral, mas que nunca denunciaram a situação, optaram por não responder à questão 11, onde são enumerados os motivos que levaram a não denunciar o fenómeno. Desta forma, não existem resultados para apresentar e discutir, relativos a esta questão.

Na Tabela 26 sintetizam-se as respostas às questões 12 e 13, que procuram esclarecer se o participante (n=93) se sentiu afetado na execução do seu trabalho e no seu desempenho, e se sentiu solidariedade por parte dos colegas, respetivamente. Consideraram que a violência de que foram vítimas perturbou o seu trabalho e desempenho 54,8% dos participantes. Em muitas situações, as vítimas acabam por adoecer e, por muito apoio que tenham por parte dos colegas, a persistência do fenómeno, ao longo do tempo, repetidamente, reduz as capacidades da vítima, que acaba vencida pelo cansaço. Isso reflete-se no rendimento diário, levando a elevadas perdas para todas as partes envolvidas (Cassitto et al., 2004). Vinte e um participantes que declararam ser ou terem sido vítimas de assédio moral não responderam à questão 12 (Omisso), em virtude de na questão 9 terem respondido "Sim". Nesta questão do questionário estava indicado que, em caso de resposta afirmativa, os participantes não deveriam responder à questão 12.

Consideraram que os seus colegas foram solidários 59,1% dos participantes. Esta percentagem elevada poderá derivar do “espírito de camaradagem” tradicionalmente atribuído às instituições militares (Silva, 2022).

Tabela 26 - Respostas a duas questões da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”

	Sexo				Total	
	Feminino		Masculino		N (93)	%
	N (24)	%	N (69)	%		
<b>A violência de que foi vítima perturbou o seu trabalho e desempenho?</b>						
Sim	15	16,1%	36	38,7%	51	54,8%
Não	3	3,2%	16	17,2%	19	20,4%
Não quero responder	1	1,1%	1	1,1%	2	2,2%
Omisso	5	5,4%	16	17,2%	21	22,6%
	<b>Valor</b>	<b>Df</b>	<b>p-value</b>		<b>p-value</b>	
Qui-quadrado de Pearson	1,913	2	,384		0,278	
Teste Exato de Fisher						
<b>Os seus colegas foram solidários consigo?</b>						
Sim	14	15,1%	41	44,1%	55	59,1%
Não	8	8,6%	23	24,7%	31	33,3%
Não quero responder	2	2,2%	4	4,3%	6	6,5%
Omisso	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%
	<b>Valor</b>	<b>Df</b>	<b>p-value</b>		<b>p-value</b>	
Qui-quadrado de Pearson	,176	2	,916		0,865	
Teste Exato de Fisher						

Df – Graus de liberdade (*Degrees of freedom*)

A questão 14 visa identificar quais os sintomas que mais se manifestaram durante e após a exposição do fenómeno de assédio moral por parte dos participantes que assumiram ter sido ou ser vítimas de assédio moral (n=93). A dificuldade em adormecer foi o sintoma mais identificado (60,2%), seguindo-se a ansiedade (58,1%) e o acordar várias vezes durante a noite (44,1%), bem como o nervosismo ou agitação (44,1%) (Tabela 27). Apesar da percentagem ser reduzida, as ideias de homicídio e suicídio também foram apontadas com 11,8% e 10,8%, respetivamente (Tabela 27). Num outro estudo científico foi possível constatar que os sintomas que se manifestaram durante e após a exposição a comportamentos de assédio moral foram equivalentes (Hagopian et al., 2017).

Muitos elementos das forças de segurança não denunciam com medo de represálias, outros refugiam-se no álcool e na medida mais gravosa e irreversível, o suicídio. Segundo a Associação dos Profissionais da Guarda (APG), em Portugal não existem registos oficiais públicos sobre o número de suicídios na Guarda Nacional Republicana (GNR), apenas é divulgado que o número de suicídios nas forças de segurança como sendo o dobro da restante população (APG, 2023). As instituições

deveriam procurar identificar o que leva os seus profissionais a adotar estes comportamentos muitas vezes de fim de linha.

Tabela 27 - Respostas à questão “Quais os principais sintomas que se manifestaram durante e após a situação?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

Quais os principais sintomas que se manifestaram durante e após a situação	Total	
	N (93)	%
Dificuldade em adormecer	56	60,2%
Ansiedade	54	58,1%
Acordar várias vezes durante a noite	41	44,1%
Nervosismo ou agitação	41	44,1%
Angústia e tristeza	40	43,0%
Sentimentos de humilhação	32	34,4%
Nó na garganta	26	28,0%
Fadiga permanente	25	26,9%
Menos energia e vitalidade	25	26,9%
Dores de cabeça	23	24,7%
Dores no peito	22	23,7%
Insegurança	21	22,6%
Aumento dos conflitos familiares	21	22,6%
Palpitações	19	20,4%
Crises de choro	19	20,4%
Apatia	17	18,3%
Falta de apetite	15	16,1%
Pesadelos	15	16,1%
Acordar muito cedo	14	15,1%
Aumento da imagem negativa de si mesmo	14	15,1%
Aumento do consumo de tabaco	13	14,0%
Sentimentos de vergonha	12	12,9%
Ideias de homicídio	11	11,8%
Tremores	11	11,8%
Ideias de suicídio	10	10,8%
Aumento do consumo de antidepressivos e ansiolíticos	10	10,8%
Diarreia	7	7,5%
Outro/a	7	7,5%
Aumento da visão negativa dos outros e do mundo	6	6,5%
Hipertensão	5	5,4%
Não quero responder	5	5,4%
Suores excessivos	4	4,3%
Problemas hormonais	4	4,3%
Náuseas e vômitos	4	4,3%
Desmaios	2	2,2%
Recurso a outras substâncias (drogas)	1	1,1%

A penúltima questão (questão 15) permitiu aos participantes (n=93) identificar a sua reação durante a(s) fase(s) em que foi vítima, sendo a opção "Evitava o(s) agressor(es)" a mais escolhida (34,4%), fugindo assim aos episódios de assédio moral (Tabela 28).

De um ponto de vista mais pessoal os elementos das forças de segurança estão limitados nas reações às situações de que são vítimas, e ainda há muito a fazer para mudar

a mentalidade das organizações, logo, a forma mais fácil e rápida é, sem dúvida, evitar os agressores.

Tabela 28 - Respostas à questão “Como reagiu às situações de que foi vítima?” da terceira parte do questionário utilizado no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

Como reagiu às situações de que foi vítima?	Total	
	N (93)	%
Evitava o(s) agressor(es)	32	34,4%
Tive de meter baixa médica	27	29,0%
Lutei pelos meus direitos	27	29,0%
Controlei a minha revolta à espera que a situação passasse	23	24,7%
Confrontei o(s) agressor(es)	22	23,7%
Deixei o tempo passar, sem fazer nada	21	22,6%
Evitei as situações que podiam vir a ser usadas contra mim pelo(s) agressor(es)	21	22,6%
Pedi transferência	18	19,4%
Isolava-me das pessoas	15	16,1%
Tive medo das consequências se denunciasse a situação	11	11,8%
Tentei trabalhar mais	10	10,8%
Aceitei a situação	8	8,6%
Outro(a)	7	7,5%
Não quero responder	4	4,3%
Culpabilizei-me	1	1,1%
Agredi, insultei, usei das mesmas armas	1	1,1%

A décima sexta questão, e última, permitiu aos voluntários exprimirem-se livremente, sobre o fenómeno de assédio moral. Foram transcritos apenas alguns dos valiosos contributos para o estudo, testemunhos reais dos vários episódios de que foram alvo e/ou opiniões, tendo sempre em conta o anonimato.

### Testemunho 1

"Informo que as minhas respostas reportam a um passado recente que na minha opinião importa fazer constar no presente inquérito e que a transferência já foi realizada/concretizada tendo-me conseguido afastar do veneno que destruí a minha vida profissional e pessoal de tal forma que o meu corpo ficava doente ao entrar no quartel. O meu corpo deixava de ter respostas/funcionamento normal. Os tremores e mal-estar num certo dia de manhã levaram a que não conseguisse conduzir com segurança até ao local de trabalho e a ficar bloqueado dentro do carro a olhar para o final da rua onde se encontrava a entrada do quartel. Nesse momento deu-se a tomada de perceção de que tinha aguentado o suficiente e que tinha que me proteger a todo o custo pois as minhas

saúdes físicas e mentais estavam em risco. Seguiu-se o recurso ao apoio médico e a baixa médica. A melhoria foi imediata ao saber que não teria que ir suportar os comportamentos persecutórios e desestabilizadores diários e constantes por parte de um elemento superior hierárquico, comportamento esse que apesar de verificado por outros superiores, nada fizeram para o contrariar, inclusive o chefe da secção já vinha a ter o mesmo tipo de comportamentos embora menos perceptíveis e menos agressivos."

### **Testemunho 2**

"Nunca pensando que com 33 anos de serviço e sempre com a maior dedicação, com vários louvores e todas as condecorações para praças, me sentisse "punido", humilhado, e com a sensação de ser apresentado como troféu, por alguém que, estudou e deve ter aprendido regras de comando e liderança, mas que não teve sequer a hombridade de me falar para me mudar de local de trabalho, fê-lo por mail. No meu local de trabalho já se suicidaram 2 militares. Fui o último militar a conversar com o último a cometer a loucura, não fui capaz de perceber nenhum sinal. Estive para ser o terceiro, felizmente tive um camarada que percebeu, e passado algum tempo me permite escrever este texto. Pedi ajuda, sinto que estou a ser bem acompanhado. Mas este problema existe e na maioria fica escondido, num local que apenas vai ser aberto após a conclusão da missão a que todos se comprometeram, a passagem à reserva."

### **Testemunho 3**

"As minhas respostas são baseadas numa experiência vivida, não atual, cujas ações e decisões dos superiores hierárquicos, afetaram a minha dignidade pessoal e profissional."

### **Testemunho 4**

"Atualmente estou num ambiente saudável, prazeroso, produtivo e de camaradagem. O assédio moral pelo que passei pelo conjunto de vários fatores, foram: colocação de horário flexível, alguns camaradas tóxicos caluniavam-me e promoviam um ambiente hostil, um comandante de posto que permitia e promovia esse ambiente com comentários machistas, a falta de recursos humanos e logísticos que promoviam injustiças

no serviço e depositavam a culpa nas pessoas com outro tipo de horários. Também acredito que um comandante faz uma casa, por isso enquanto houver uma boa gestão de recursos, haverá um ambiente laboral saudável."

### **Testemunho 5**

"Tenho me apercebido que com a criação dos grupos de trabalho criados nas plataformas de *whatsapp*, são potenciadores de criar assédio moral sobre um colega e arrastar grande parte do grupo a participar nesse assédio. Nunca senti esse assédio moral na pele, no entanto já tive que intervir numa conversa do meu grupo de trabalho para lhes fazer ver que o que estavam a fazer a uma outra colega era errado e criminoso."

### **Testemunho 6**

"Fui vítima de assédio moral e ameaças no.... Fiz uma participação ..., ao qual o oficial instrutor era .... Na altura dos acontecimentos, pedi apoio psicológico, ao grupo de psicólogos do centro clínico, na participação que eu fiz do militar, relatei tudo, o pedido de ajuda que fiz...etc. O militar em questão nunca foi transferido preventivamente enquanto o processo decorria. No final da instrução do processo, o oficial instrutor disse que o processo era arquivado por falta de provas, porque em umas das situações, o Sr. ... disse que houve um consentimento tácito (porque o militar ao mexer no meu telemóvel sem a minha autorização, e ao qual eu fiquei sem reação aquela atitude, o Sr. Instrutor do processo disse consentimento tácito. Este senhor ... que formação é que tem para dizer que ficou provado que houve um consentimento tácito e que não havia provas??? Sabem porque arquivou o processo? por .... tinha muito influência e era grande ..... fiquei psicologicamente muito afetada e nunca ninguém me ajudou. Desejo que não haja mais mulheres a passar o que eu passei. E que um dia haja justiça divina, já que a justiça aqui falhou muito.

Nas forças militarizadas é incutido a toda a hora o cumprimento do dever, e quando se falha num dever a participação é feita, e sempre se é condenado. Por isso um superior hierárquico, é sempre um superior que é respeitado, não pela sua forma de estar, mas antes pelo medo que impõe, e quando assim é não há nada a fazer. Obviamente não são todos, nem sequer a maioria, mas basta ter um superior assim durante 1,2,4,5 anos para comprometer a nossa vida profissional, familiar e social."



### **Testemunho 7**

"Opressões constantes e uso negativo da hierarquia promovendo o medo e insegurança nas pessoas. A instituição virou uma prisão, uma sentença... por muito gosto que se tenha no que se faz, por muita dedicação, por muitas horas abdicadas junto dos que mais amamos. Nunca será suficiente, mas sim injusto e penoso..."

### **Testemunho 8**

"Socorri-me dos colegas para conseguir desenrascar as situações, realizando trocas de serviço."

### **Testemunho 9**

"Neste momento já não me encontro no serviço ativo por limite de idade, as respostas foram de situações vividas enquanto no serviço operacional ativo."

### **Testemunho 10**

"Infelizmente no meio onde trabalho, temos que aguentar sem denunciar por causa das represálias. Não temos quem nos proteja."

### **Testemunho 11**

"A situação a que reporto do assédio moral aconteceu há uns anos atrás, felizmente hoje com a equipa com quem trabalho, quer o meu superior direto quer o meu colega, temos um ótimo ambiente de trabalho."

### **Testemunho 12**

"Superior hierárquico usou a minha vida privada para me dar uma nota baixa na avaliação anual."

### **Testemunho 13**

"Grande pressão que os superiores hierárquicos, colocam nos patrulheiros para fazer auto de contraordenação ao Código da estrada, ameaça direta que se não fizerem autos a avaliação é baixa! Situação que ocorre quase todos os dias."

### **Testemunho 14**

"As intimidações e ameaças de superiores hierárquicos são frequentes, mas de difícil comprovação pois estão camufladas por detrás da função e posto que ocupam, em especial por parecerem pessoas urbanas e de educação elevada, no entanto por vezes não passam de uns narcisistas e mandantes. Têm a facilidade de adjetivar e culpabilizar sem nunca serem culpados de nada, adindo a tudo isso uma enorme vontade dos militares não se chatearem e permitirem esses abusos em detrimento de transferências e avaliações desfavoráveis. Como experiência pessoal, posso reportar que pelos menos dois comandantes de unidade diagnosticaram seus militares como tendo patologias do foro psiquiátrico ou outro do género, pelo simples factos destes mesmos militares confrontaram de forma menos assertiva as decisões do comando, e este por inércia e capacidade de fazer melhor submeteu, rotulou os militares, nesse sentido e enviou-os para o centro clínico para receberem tratamento e afastá-los do serviço, quando na verdade o desequilibrado mental, por força do seu autoritarismo medieval era o próprio comandante. Como se manda um comandante para o centro clínico para tratamento? como se exonera um ignóbil desses?"

### **Testemunho 15**

"Quando a tua dedicação ao serviço é total, os resultados começam por aparecer, e com isso, a inveja acaba por aparecer, por parte de quem trabalha contigo. E com isso más atitudes surgem o qual nos deixam triste e desmotivada, principalmente quando o teu superior hierárquico colabora com essa atitude, por forma a descredibilizar-te perante o superior hierárquico da tua Chefe e dos teus colegas."

### **Testemunho 16**

"O assédio moral pode ser muito mais subtil do que vem mencionado nas questões colocadas neste questionário. Com o sistema de avaliação implantado na GNR, os avaliadores passaram a ter mais uma arma para o fazer, de uma forma muito mais subtil e com maior impacto na vida do militar."

### **Testemunho 17**

"Os superiores hierárquicos defendem-se uns aos outros pelo que é muito difícil denunciar qualquer situação, ainda que possamos ser muitos a falar do mesmo. Seria interessante e desafiante, que os superiores hierárquicos pudessem ser avaliados pelos seus subordinados, uma vez que a avaliação destes são feitas por quem não convive com eles diariamente e desta forma nunca ouve a forma que ele trata os subordinados. A título de exemplo, um major não está diariamente com o sargento, não conseguindo avaliar a forma como ele comanda os seus militares. O sargento quando lida com o major, diretamente, vai fazer passar-se por bonzinho e tentar "engraxar " para ter boa nota, mas nunca zela pelo interesse dos seus militares.

As queixas crime e as denúncias de assédios são abafadas e desvalorizadas. É visto como "normal" e disciplinador práticas que na Lei são claramente crime de assédio. Estas práticas são incentivadas e valorizadas pelas chefias.

Apenas considero que existe falta de chefia, pelo que, devido à incompetência de alguns colegas, acabo por ser prejudicado com excesso de trabalho."

### **Testemunho 18**

"A seleção dos que desempenham cargos de chefia é muito limitada e os graduados (sargentos da GNR) são pessoas que não têm carácter parra serem líderes. Mais. Para além de não saberem liderar, vingam-se daqueles que são mais competentes do que eles com as ferramentas e mecanismos que a própria instituição lhes dá. Era necessário rever os critérios de seleção daqueles que querem desempenhar cargos de chefia, bem como a forma que são avaliados os desempenhos daqueles que lideram, porque não basta tirar 1 nota positiva num teste escrito para poder liderar homens."

O fenómeno de assédio moral acarreta sérios e graves problemas quer de foro físico, quer de cariz psicológico para as vítimas. Nos testemunhos prestados são elencadas

situações preocupantes da vivência e do sofrimento de que os participantes foram vítimas, e/ou situações que presenciaram, e que mesmo não sendo consigo, provocaram nos próprios um mau estar psicológico.

Diante dos testemunhos que foram partilhados, é perceptível a prostração e são visíveis situações alarmantes. A título de exemplo, o facto da existência de avaliações provocar o medo de represálias, intimidação, pressão constante com os resultados (emissão de autos de contraordenação) e ameaças. Acresce o suicídio que as organizações desvalorizam, mas que surge mais frequentemente e é cada vez mais a “solução” para o problema.

## 6. Conclusões

Com a consciência da existência de assédio moral, cada vez mais se prioriza a realização de estudos para identificar, analisar, quantificar e avaliar as condições de trabalho. A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de vida e de Trabalho (Eurofound) é uma agência tripartida da União Europeia, criada em 1975, com o propósito de fornecer informação que permita o desenvolvimento de boas práticas sociais e laborais, melhorando a qualidade do emprego (União Europeia, 1975). A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) promove três inquéritos europeus: i) relativamente às condições de trabalho - Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (*European Working Conditions Surveys - EWCS*); ii) relativamente à qualidade de vida - Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida (*European Quality of Life Surveys - EQLS*) e iii) relativamente às práticas empresariais - Inquérito Europeu às Empresas (*European Working Conditions Surveys - ECS*).

Perante a falta de estudos sobre o assédio moral nas forças de segurança, e perante a pertinência do tema, o presente estudo pretendeu caracterizar e avaliar o fenómeno, identificando também a prevalência deste tipo de assédio nas forças de segurança em Portugal.

Dos cerca de 15000 potenciais participantes (associados), apenas 302 responderam ao questionário. Da análise efetuada à primeira parte dos resultados do questionário usado como instrumento de investigação, feita a caracterização sociodemográfica da amostra total (302 participantes), foi possível verificar que a maioria dos participantes se insere no intervalo de idades entre os 36 e os 45 anos, são do sexo masculino, são casados, possuem entre 21 e 30 anos de serviço e detêm 12º ano de escolaridade. A região onde a maioria dos participantes presta serviço está enquadrada na região do Douro para o sexo feminino e na área metropolitana do Porto para o sexo masculino.

A análise à segunda parte dos resultados do questionário, considerando a amostra total (302 participantes) permitiu-nos identificar quais os comportamentos negativos mais frequentes, associados à prática de assédio moral sendo, nomeadamente, "Os seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer livremente",

"Interrompem-no(a) quando fala", "As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas", "Criticism o seu trabalho" e "Caluniam-no(a) e falam nas suas costas". Estes comportamentos fazem parte dos indicadores dimensionais "Intimidação Expressa" e "Desprestígio Laboral".

Devido à análise dos resultados da terceira parte do questionário foi possível verificar-se que a grande maioria dos voluntários já tinham ouvido falar de assédio moral, sendo que muito poucos estão muito satisfeitos com o seu ambiente de trabalho, e 93 participantes declararam que já foram ou são vítimas do fenómeno de assédio moral (24 do sexo feminino e 69 do sexo masculino). Estes valores, olhando para o universo das forças de segurança, não são muito diferentes uma vez que a percentagem de elementos do sexo feminino é muito inferior à percentagem de elementos do sexo masculino. Assim, o assédio moral está presente em ambos os sexos, em proporção semelhante.

Dentro do universo dos participantes que assumiram ter sido ou ser vítimas de assédio moral, a opção mais selecionada para frequência de que foi ou é vítima de assédio moral foi menos de uma vez por mês. O Assédio Moral Vertical Descendente foi o mais apontado uma vez que a maioria dos participantes indicou um superior hierárquico como sendo o agressor e, maioritariamente, consideram que o agressor tem consciência dos seus atos. A maioria dos participantes já falou com alguém sobre o fenómeno de assédio moral, sendo a família a mais escolhida para tal. Menos de um terço dos participantes já denunciaram ser vítimas de assédio moral e após denunciarem a situação junto dos seus superiores hierárquicos a medida mais tomada por estes foi ignorar a situação. Quem nunca denunciou a situação optou por ocultar os motivos. A maioria considerou que a violência de que foi vítima perturbou o seu trabalho e desempenho e, maioritariamente, referiu que os colegas foram solidários. Os principais sintomas que se manifestaram durante e após o fenómeno de assédio moral foram dificuldade em adormecer, ansiedade, acordar várias vezes durante a noite, e nervosismo ou agitação. Com uma percentagem mais reduzida, mas de extrema relevância e profundamente preocupante, as ideias de suicídio e homicídio foram também sintomas apontados. A forma que a maioria dos participantes elegeu para reagir às situações de assédio moral foi evitar o agressor.

Desta forma, podemos constatar que os objetivos do presente estudo foram alcançados, apesar das limitações que surgiram associadas à falta de cooperação das instituições Guarda Nacional Republicana e Polícia de Segurança Pública. Inicialmente pretendia-se disseminar o questionário a todos os elementos das forças de segurança via as mesmas, sem ser via "Associações", objetivando alcançar-se uma amostra maior.

Ainda assim, apesar de se ter obtido uma amostra reduzida comparativamente com o efetivo das forças de segurança, esta proporcionou resultados muito úteis para que as respetivas instituições tomem consciência do fenómeno que têm dentro de portas e possam repensar muito bem nas medidas imediatas para combater e prevenir as condutas nefastas que se definem como "hábitos e costumes", mas que na realidade são comportamentos antiéticos. Se numa amostra de 302 participantes, cerca de um terço já foram ou são vítimas de assédio moral, num universo total de cerca de 44367 elementos das forças de segurança portuguesas (ano 2022) (*PORDATA*, 2023), provavelmente a percentagem seria igual, o que é assustador e alarmante.

Ressalvamos o facto de os valores obtidos neste estudo poderem não refletir a realidade, estando subvalorizados. Muitos participantes podem já ter sido vítimas ou estarem a ser vítimas de assédio moral e não o reportam pois não têm esse entendimento; ou podem mesmo sentirem-se mais compelidos a responder quando já foram vítimas, pelo preconceito ou outros motivos.

É fundamental que o assédio moral seja identificado, denunciado e, sobretudo, reduzido e prevenido, para evitar consequências pejorativas para a vítima, para a instituição onde a mesma trabalha e, com isso, para a sociedade.

## 7. Bibliografia

- Alkimin, M. A. (2007). *A violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador* [Teses e Dissertações dos Programas de Pós-Graduação da PUC-SP Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, PUC-SP]. <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/7736>
- APG. (2023). *Conferência "Burnout e Suicídio nas Forças de Segurança " 15 de novembro de 2023 | Lisboa—APG | GNR*. <https://apg-gnr.pt/eventos/conferencia-burnout-e-suicidio-nas-forcas-se-seguranca-15-de-novembro-de-2023-lisboa/>
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (2007, September 28). ACT. <https://portal.act.gov.pt/>
- Brito, D. F. M. (2019). *Assédio moral no local de trabalho: O caso dos trabalhadores no Algarve* (Repositório da Universidade do Algarve) [Dissertação de Mestrado, Universidade do Algarve]. <https://sapiencia.ualg.pt/handle/10400.1/12619>
- Caniato, A. M. P., & da Costa Lima, E. (2008). Assédio moral nas organizações de trabalho: Perversão e sofrimento. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 11(2), 177–192. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v11i2p177-192>
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R., Gonik, V., Fingerhut, M. A., Kortum-Margot, E. G., & Organization, W. H. (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. [www.fiso-web.org](http://www.fiso-web.org)
- Comissão Europeia. (2007). *Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho—Assédio e violência no trabalho*. CITE. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:52007DC0686>
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (1979). CITE. <https://cite.gov.pt>
- Constantino, T. C. L. (2012). *Assédio moral numa estrutura autárquica* [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Ciências Empresariais]. Repositório Comum. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/4599>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- CRP - Constituição da República Portuguesa. (2005). *VII Revisão Constitucional. Portal da Assembleia da República*. <http://www.parlamento.pt/Legislacao/documents/constpt2005.pdf>
- da Silva, N. S., & Martins, F. B. G. (2017). A Caracterização do Assédio Moral. *ETIC-Encontro de Iniciação Científica-ISSN 21-76-8498*, 13(13).



- de França Teixeira, R., dos Reis, M. C., & dos Santos, L. M. L. (2013). Assédio moral no trabalho: Um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná. *Revista de Administração Da UFSM*, 6(4), 658–671. <https://doi.org/10.5902/198346595913>
- de Marazzo, L. M., Meiriño, M. J., Méxas, M. P., Villela, F. G., & Drumond, G. M. (2017). Assédio moral nas organizações e seus impactos. *Revista Gestão Organizacional*, 10(1). <https://doi.org/10.22277/rgo.v10i1.3605>
- de Oliveira, F. S., Boabaid, J. S., & de Moraes, U. M. (2021). Assédio Moral: Um Olhar Para Saúde Mental Do Trabalhador. *FORTALEZA-CE. EDIÇÃO 211. V.9. ANO 2021., 09*. <https://doi.org/10.35265/2236-6717-211-9263>
- Evolução Legislativa—Contrato de trabalho*. (2022). <https://datalabor.pt/lex/bjAKYHRJ2>
- Fonseca, S. R. da. (2011). *O assédio moral e a qualidade do trabalho numa organização de saúde* [Dissertação de Mestrado, ISCTE Instituto Universitário de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10071/4178>
- Freitas, M. E. de. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE Eletrônica*, 6.
- Freitas, Heloani, Roberto, & Barreto, Margarida. (2020). *Assédio Moral No Trabalho* (Cengage; Livro eletrônico). Coleção Debates em Administração. <https://biblioteca.bertrand.pt/reader/index.html>
- Grazina, I., & Magalhães, J. (2011). Assédio moral no trabalho: A relação com a cultura organizacional. *Psique*, 7(7), 107–130. Repositório Institucional Camões. <http://hdl.handle.net/11144/2716>
- Guarda Nacional Republicana. (2021). *Condições de Acesso GNR*. <https://recrutamento.gnr.pt/CondAcesso.aspx>
- Guimarães, C. A., Cançado, V. L., & Lima, R. de J. C. (2016). Assédio moral no trabalho e suas consequências: Estudo de caso em instituição federal de ensino superior. *Revista de Administração*, 51(2), 151–164. <https://doi.org/10.5700/rausp1231>
- Guimarães, & Rimoli, A. O. (2006). “Mobbing”(assédio psicológico) no trabalho: Uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22, 183–191. <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>
- Hagopian, E. M., Freitas, G. F. de, & Baptista, P. C. P. (2017). Assédio moral no trabalho em enfermagem. *Revista Baiana de Enfermagem*, 31(1). <https://doi.org/10.18471/rbe.v31i1.16588>
- Heloani, R. (2004). Assédio moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-Eletrônica*, 3(1), 1–8. <http://www.scielo.br/pdf/%0D/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>
- Heloani, R. (2007). Assédio moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE Eletrônica*, 3.
- Hirigoyen, M.-F. (1998). *Le Harcèlement Moral: La violence perverse au quotidien – Marie-France Hirigoyen*. Marie-france Hirigoyen. <https://www.mariefrance-hirigoyen.com/book/le-harcèlement-moral-la-violence-perverse-au-quotidien/>

- Hirigoyen, M.-F. (2002). *O Assédio no Trabalho. Como distinguir a verdade* (1ª edição, 2002). Editora Pergaminho.
- Lei n.º 7/2009. (2009). *Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12*. Código Do Trabalho - CT. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
- Lei n.º 93/2021. (2021). *Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, Diário da República n.º 244/2021, Série I de 2021-12-20, páginas 3–15*. Diário Da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/93-2021-176147929>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lima, G. H. A., & Sousa, S. de M. A. de. (2015). Violência psicológica no trabalho da enfermagem. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 68, 817–823. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680508i>
- Marcondes, A. L. N., & Dias, R. (2011). Características do Bullying como um tipo de assédio moral nas organizações. *Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração*, v. 5(n. 1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441742841007>
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65–90. <http://hdl.handle.net/10400.12/133>
- Máximo, C. A. V. (2018). *Aferição para a população portuguesa da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT-60)* [masterThesis]. <https://bdigital.ufp.pt/handle/10284/6942>
- Mendonça, Souza, & Oliani. (2008). *Assédio Moral: Práticas coercitivas nas relações de trabalho*. 02.
- Mesquita, A. A., Silva, A. S., Bezerra, H. R., Fontinele, T. P., & Neiva, Y. P. (2017). Assédio moral: Impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. *Revista Psicologia e Saúde*, 9(1), 3–17. <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v9i1.375>
- Ministério da Administração Interna. (2005, September 20). *Decreto-Lei n.º 159/2005 | DR*. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/159-2005-150713>
- Nações Unidas. (2019, July 9). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Nações Unidas - ONU Portugal. <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>
- Nunes, Primi, Nunes, Muniz, Cunha, & Couto. (2008). Teoria de Resposta ao Item para otimização de escalas tipo likert—um exemplo de aplicação. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 1(25), 51–79. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645445004>
- Nunes, T. S., & da Rosa Tolfo, S. (2013). A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, 4(2), 90–113. <https://doi.org/10.7769/gesec.v4i2.161>

- Nunes, T. S., da Rosa Tolfo, S., & Espinosa, L. M. C. (2018). Assédio moral no trabalho: A compreensão dos trabalhadores sobre a violência. *Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, 9(2), 205–219. <https://doi.org/10.7769/gesec.v9i2.629>
- Oliveira, C. S., Villas-Boas, S., & Heras, S. L. (2016). Assédio no ritual da praxe académica numa universidade pública portuguesa. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 80, Article 80. <https://journals.openedition.org/spp/2073>
- Polícia de Segurança Pública. (2018, October 11). *Condições de Acesso PSP*. <https://recrutamento.psp.pt/CondAcesso.aspx>
- PORDATA. (2023, November 15). <https://www.pordata.pt/db/portugal>
- Porto Editora, P. (2018). *Dicionário Básico Ilustrado da Língua Portuguesa 1.º Ciclo* (2018th ed.). Porto Editora. [www.portoeditora.pt](http://www.portoeditora.pt)
- République Française. (2023). *Harcèlement moral au travail*. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>
- Rigotti, E. H., & Ferrari, M. (2013). Assédio moral no meio militar. *Revista Do Curso de Direito Da Faculdade Da Serra Gaúcha-FSG*, 14, 33–56.
- Rivera, & Rodríguez-Abuín. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. *Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática*.
- Rivera, & Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24(2), 59–69. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=623485>
- Silva, M. G. (2022). *O dever de obediência no direito penal militar* [Universidade Católica Portuguesa]. Repositório da Universidade Católica Portuguesa. <http://hdl.handle.net/10400.14/37624>
- Soares, A., & Oliveira, J. A. (2012). Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 195–202. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002>
- Sousa, D. I. P. (2016). *O assédio moral no local de trabalho* (Repositório da Universidade do Minho) [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. <https://hdl.handle.net/1822/42093>
- Teixeira, D. L. A. I. (2015). *Mobbing nos enfermeiros* (Repositório Científico) [Dissertação de Mestrado, ESSH - UEMC]. <http://hdl.handle.net/10400.19/3225>
- Tolfo, S. da R., & Oliveira, R. de. (2015). *Assédio moral no trabalho: Características e intervenções* (1ª edição). Lagoa Editora.
- União Europeia. (1975, May 26). *Eurofound – Condições de vida e de trabalho*. [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/eurofound\\_pt](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/eurofound_pt)

- Valadão Júnior, V. M., & Mendonça, J. M. B. (2015). Assédio moral no trabalho: Dilacerando oportunidades. *Cadernos Ebape. Br*, 13, 19–39. <https://doi.org/10.1590/1679-39519022>
- Vasconcelos, Y. L. (2015). Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cadernos EBAPE.BR*, 13, 821–851. <https://doi.org/10.1590/1679-395141446>
- Verdasca, A. (2010). *Assédio Moral no Trabalho: Uma aplicação ao sector bancário português* [Tese de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Instituto Superior de Economia e Gestão]. <http://hdl.handle.net/10400.5/2220>
- Ximenes, K. L. C., & Gomes, R. L. R. (2019). As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS)*, 11, 30. [//hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1911assedio-moral-trabalho](http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1911assedio-moral-trabalho)

## 8. Anexos

### Anexo 1 - Comunicação em Póster de Campos-Costa S.C. et al. apresentada no III Congresso da 1H-TOXRUN.

#### Moral Harassment In The Security Forces: Is It Worrying?

Sandra Cerdeira Campos Costa<sup>1,2\*</sup>, Rui MS Azevedo<sup>1,2</sup>, Bruno Peixoto<sup>1,3,4</sup>, Áurea Madureira-Carvalho<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Associate Laboratory i4HB - Institute for Health and Bioeconomy, University Institute of Health Sciences - CESPU, 4585-116 Gandra, Portugal.

<sup>2</sup>UCIBIO - Applied Molecular Biosciences Unit, Forensics and Biomedical Sciences Research Laboratory, University Institute of Health Sciences (1H-TOXRUN, IUCS-CESPU), 4585-116 Gandra, Portugal.

<sup>3</sup>UCIBIO - Applied Molecular Biosciences Unit, Translational Toxicology Research Laboratory, University Institute of Health Sciences (1H-TOXRUN, IUCS-CESPU), 4585-116 Gandra, Portugal.

<sup>4</sup>Department of Social and Behavioral Sciences of the University Institute of Health Sciences - CESPU

\* Correspondence: [smcccp@hotmail.com](mailto:smcccp@hotmail.com)

#### Background

Moral Harassment is a set of continuous violent acts that cause psychological and/or physical harm to victims[1]. In Portugal, it was only in the 1990s that was considered, and it currently has a major impact on society, in public and private institutions[2, 3], which led to legislation, protecting victims and penalizing aggressors[4].

#### Objective

Obtain knowledge to identify, prevent, and reduce moral harassment within security forces.

#### Methods

A questionnaire survey was created, having 3 parts: i) sociodemographic data of the sample; ii) Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60) scale; iii) questions about moral harassment. The questionnaire was implemented in LimeSurvey and distributed by email to all members of the Associação dos Profissionais da Guarda and the Associação Sindical dos Profissionais da Polícia. Data was analyzed using descriptive statistics and IBM SPSS Statistics 29.0.

#### Results

We obtained 302 complete answers (62 females; 240 males). The negative behaviors with the highest percentage (77.82%) are related to preventing self-expression, and the dimensional indicators with the highest average are the Job Demeaning Index (0.93) and the Express Intimidation Index (1.04). This instrument presents a very good reliability (Cronbach's alpha=0.9817). The characterization of the sample revealed that 96% had heard of moral harassment, 30.8% had been/were victims of the phenomenon, of which the majority were male (74.2%), 19.2% of the total participants, considered that the violence they had suffered had disrupted their work and performance. The main symptoms were difficulty falling asleep and insomnia, anxiety, anguish and sadness, and 17.2% of victims even mentioned ideas of homicide and/or suicide.



#### Conclusions

A significant level of moral harassment is lived within the security forces, labor discredit and intimidation being the most prevalent forms. This is a worrying and emerging situation, and preventive measures need to be taken to avoid more severe consequences such as suicide.

#### References

- [1] Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. Violência no Trabalho-Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género. *LGE-Local Gen. Equal*. 2016.
- [2] Hirigoyen, M.F. *O Assédio no Trabalho. Como distinguir a verdade*, 1ª ed., Pergaminho: Cascais, Portugal, 2002.
- [3] Alves, M.A.F. O assédio moral na comunicação social: o que mudou (ou não) nas organizações após o reforço do quadro legislativo? Instituto Superior de Economia e Gestão, 2019. Accessed: Mar. 17, 2024. Available: <https://www.repository.ulisboa.pt/handle/10400.5/19174>
- [4] Vaz, A.R.C. Dano existencial decorrente de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Universidade de Lisboa, 2020. Accessed: Mar. 17, 2024. Available: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/47942>

## Anexo 2 - Resumo científico de Campos-Costa S.C. *et al.* publicado na *Scientific Letters* 1(1).



Poster 89

## Moral harassment in the security forces: is it worrying?

**Sandra Cerdeira Campos Costa**<sup>1,2,\*</sup>, **Rui MS Azevedo**<sup>1,2</sup>, **Bruno Peixoto**<sup>1,3,4</sup> and **Áurea Madureira-Carvalho**<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Associate Laboratory i4HB - Institute for Health and Bioeconomy, University Institute of Health Sciences - CESPU, 4585-116 Gandra, Portugal

<sup>2</sup> UCIBIO - Applied Molecular Biosciences Unit, Forensics and Biomedical Sciences Research Laboratory, University Institute of Health Sciences (IH-TOXRUN, IUCS-CESPU), 4585-116 Gandra, Portugal

<sup>3</sup> UCIBIO - Applied Molecular Biosciences Unit, Translational Toxicology Research Laboratory, University Institute of Health Sciences (IH-TOXRUN, IUCS-CESPU), 4585-116 Gandra, Portugal

<sup>4</sup> Department of Social and Behavioral Sciences of the University Institute of Health Sciences - CESPU, 4585-116 Gandra, Portugal

\* Correspondence: smcccp@hotmail.com

### Abstract

**Background:** Moral Harassment is a set of continuous violent acts that cause psychological and/or physical harm to victims [1]. In Portugal, it was only in the 1990s that was considered, and it currently has a major impact on society, in public and private institutions [2, 3], which led to legislation, protecting victims and penalizing aggressors [4]. **Objective:** Obtain knowledge to identify, prevent, and reduce moral harassment within security forces. **Methods:** A questionnaire survey was created, having 3 parts: i) sociodemographic data of the sample; ii) Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60) scale; iii) questions about moral harassment. The questionnaire was implemented in LimeSurvey and distributed by email to all members of the Associação dos Profissionais da Guarda and the Associação Sindical dos Profissionais da Polícia. Data was analyzed using descriptive statistics and IBM SPSS Statistics 29.0. **Results:** We obtained 302 complete answers (62 females; 240 males). The negative behaviors with the highest percentage (77.82%) are related to preventing self-expression, and the dimensional indicators with the highest average are the Job Demeaning Index (0.95) and the Express Intimidation Index (1.04). This instrument presents a very good reliability (Cronbach's alpha=0.9817). The characterization of the sample revealed that 96% had heard of moral harassment, 30.8% had been/were victims of the phenomenon, of which the majority were male (74.2%). 19.2% of the total participants considered that the violence they had suffered disrupted their work and performance. The main symptoms were difficulty falling asleep and insomnia, anxiety, anguish and sadness, and nervousness, and 17.2% of victims even mentioned ideas of homicide and/or suicide. **Conclusions:** A significant level of moral harassment is lived within the security forces, with labor discredit and intimidation being the most prevalent forms. This is a worrying and emerging situation, and preventive measures need to be taken to avoid more severe consequences such as suicide.

**Keywords:** moral harassment; physical and psychological damage; work environment

### Acknowledgments

This research received no external funding.

### References

1. Múrias, C.; Ferreira, V.; Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M. Violência no Trabalho-Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género. LGE-Local Gend. Equal. (2016).
2. Hirigoyen, M.F. O Assédio no Trabalho. Como distinguir a verdade, 1st ed.; Pergaminho: Cascais, Portugal, (2002).

## **Anexo 2 - Resumo científico de Campos-Costa S.C. *et al.* publicado na *Scientific Letters* 1(1) (conclusão).**

2 of 2

3. Alves, M.A.F. O assédio moral na comunicação social: o que mudou (ou não) nas organizações após o reforço do quadro legislativo? Instituto Superior de Economia e Gestão, 2019. Accessed: Mar, 17th (2024). Available: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/19174>.
4. Vaz, A.R.C. Dano existencial decorrente de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Universidade de Lisboa, 2020. Accessed: Mar, 17th (2024). Available: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/47942>.



In *Scientific Letters*, works are published under a CC-BY license (Creative Commons Attribution 4.0 International License at <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), the most open license available. The users can share (copy and redistribute the material in any medium or format) and adapt (remix, transform, and build upon the material for any purpose, even commercially), as long as they give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made (read the full text of the license terms and conditions of use at <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>).



**Anexo 3 - Parecer da Comissão de Ética do Instituto Universitário de Ciências da Saúde – CESPU do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.**



Comissão de Ética

Exma. Senhora Investigadora  
Sandra Maria Cerdeira de Campos Costa

N/Ref.º: CE/IUCS/CESPU-20/23

Data: 2023/setembro/27

**Assunto:** - Parecer relativo ao Projeto de Investigação: 19/CE-IUCS/2023  
- **Título do Projeto:** “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”  
- **Investigadora responsável:** Sandra Maria Cerdeira de Campos Costa  
- **Orientadora responsável:** Prof. Doutora Áurea Marília Madureira e Carvalho

Exma. Senhora,

Informo V. Exa. que o projeto supracitado foi analisado na reunião da Comissão de Ética do IUCS, da CESPU, CrI, no dia 14/09/2023.

A Comissão de Ética é favorável à realização do projeto tal como apresentado.

Com os melhores cumprimentos.

  
 **CESPU**  
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO  
DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
Rua Central de Gandra, 1317  
4585-116 GANDRA PRD • Portugal  
T. +351 224157100 • F. +351 224157101  
www.cespu.pt

Prof. Doutor José Carlos Márcia Andrade  
Presidente da Comissão de Ética do IUCS



CESPU - INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
(ANTERIOR INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - NORTE)  
DENOMINAÇÃO E RECONHECIMENTO DE INTERESSE PÚBLICO ALTERADOS PELO DECRETO-LEI Nº 57/2015, DE 20-04  
RUA CENTRAL DE GANDRA, 1317 . 4585 116 . GANDRA PRD . T.:+351 224 157 100 . F.:+351 224 157 101  
CESPU - COOPERATIVA DE ENSINO SUPERIOR, POLITÉCNICO E UNIVERSITÁRIO, CRL  
CDNRE: 501 577 840 . CAP. SOCIAL 1.250.000.00 EUR . MAT.COINS. R. C. PORTO Nº 216 . WWW.CESPU.PT



## Anexo 4 - Questionário utilizado como instrumento de investigação no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.



### Estudo: Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?

#### Declaração de Consentimento Informado

O presente trabalho de dissertação visa caracterizar e avaliar o fenómeno de assédio moral nas forças de segurança, nomeadamente GNR e PSP, em todo o território Nacional (Portugal Continental e Ilhas da Madeira e Açores), utilizando como instrumento de investigação um inquérito por questionário. Assim, com o conhecimento obtido, serão propostas medidas de ação preventivas para combater esse fenómeno com impactos negativos, objetivando-se a sua futura implementação em contexto real de trabalho. Desta forma, o presente estudo pretende contribuir para a identificação, redução e prevenção do assédio moral neste setor profissional, visando melhorar a qualidade de vida profissional das vítimas, promovendo também a sua motivação para o trabalho, o que representará consequentemente benefícios inequívocos para as mesmas. Adicionalmente, num futuro próximo, os participantes poderão beneficiar deste estudo, tendo o seu ambiente de trabalho melhorado, aumentando assim a sua qualidade de vida.

Os dados recolhidos através dos questionários ficarão arquivados no computador portátil do investigador principal (com encriptação), para futuro tratamento pelo mesmo, e assim que o estudo estiver terminado, os questionários serão destruídos, não se objetivando reutilização da informação para uso secundário. O tratamento dos dados não será sujeito a uma análise individualizada. Desta forma, o anonimato do voluntário é respeitado e garantido.

O preenchimento deste questionário é voluntário e confidencial, e a qualquer momento pode desistir ou interromper o preenchimento do mesmo, não submetendo ou encerrando o questionário.

Face ao superiormente exposto, solicitamos encarecidamente que preencha, com **honestidade** e **rigor**, o presente questionário, dada a relevância dos dados que irá fornecer para a qualidade dos resultados obtidos e para o sucesso efetivo do estudo e da sua aplicação futura.

Agradecemos pela colaboração prestada.

Áurea Carvalho (Orientadora Responsável) – Email: [aurea.carvalho@iucs.cespu.pt](mailto:aurea.carvalho@iucs.cespu.pt)

**Anexo 4 – Questionário utilizado como instrumento de investigação no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante? (continuação).**



Estando esclarecido/a dos objetivos, métodos, benefícios e riscos da participação voluntária no presente projeto de investigação, aceito, de livre vontade, participar no mesmo:

Sim  Não

Imprimir a “Declaração de Consentimento Informado”:  Sim  Não

**Anexo 4 – Questionário utilizado como instrumento de investigação no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante? (continuação).**



## Questionário

### PARTE 1

**1. Qual a sua idade?**

- Entre 18 e 25 anos
- Entre 26 e 35 anos
- Entre 36 e 45 anos
- Entre 46 e 55 anos
- Mais de 56 anos

**2. Qual o seu sexo?**

- Feminino
- Masculino

**3. Estado Civil?**

- Solteiro/a
- Casado/a
- Viúvo/a
- União de Facto
- Divorciado/a / Separado/a

**4. Tempo de serviço?**

- Menos de 5 anos
- 5 a 10 anos
- 11 a 20 anos
- 21 a 30 anos
- Mais de 30 anos

**5. Habilitações Literárias?**

- 6º Ano
- 7º Ano
- 8º Ano
- 9º Ano
- 12º Ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

**Anexo 4 – Questionário utilizado como instrumento de investigação no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante? (continuação).**



**6. Região onde presta serviço?**

**Norte**

- Alto Minho
- Cavado
- Ave
- Área Metropolitana do Porto
- Alto Tâmega
- Tâmega e Sousa
- Douro
- Terras de Trás-os-Montes

**Centro**

- Oeste
- Região de Aveiro
- Região de Coimbra
- Região de Leiria
- Viseu Dão Lafões
- Beira Baixa
- Médio Tejo
- Beiras e Serra da Estrela

**Área Metropolitana de Lisboa**

- Área Metropolitana de Lisboa

**Alentejo**

- Alentejo Litoral
- Baixo Alentejo
- Lezíria do Tejo
- Alto Alentejo
- Alentejo Central

**Algarve**

- Algarve

**Região Autónoma dos Açores**

- Região Autónoma dos Açores

**Região Autónoma da Madeira**

- Região Autónoma da Madeira

**Anexo 4 – Questionário utilizado como instrumento de investigação no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante? (continuação).**

**PARTE 2**

Assinale com um X o grau que experienciou:

0 – Absolutamente nada; 1 – Um pouco; 2 – Moderadamente; 3 – Muito; 4 - Extremamente

<b>Comportamentos negativos no local de trabalho</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. Os seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer					
2. Interrompem-no(a) quando fala					
3. Os seus colegas colocam-lhe entraves para se expressar ou não o(a) deixam falar					
4. Gritam-lhe ou repreendem-no(a) em voz alta					
5. Criticam o seu trabalho					
6. Criticam a sua vida privada					
7. Recebe telefonemas ameaçadores, insultantes ou acusadores					
8. Ameaçam-no(a) verbalmente					
9. Recebe notas escritas e ameaçadoras					
10. Não olham para si, ou então olham-no(a) com desprezo ou gestos de recusa					
11. Ignoram a sua presença, não respondem às suas perguntas					
12. As pessoas deixaram ou estão a deixar de se dirigir a si ou de falar consigo					
13. Não consegue falar com ninguém, todos o(a) evitam					
14. Atribuem-lhe um lugar de trabalho que o(a) mantém isolado(a) do resto dos seus colegas					
15. Proíbem os seus colegas de trabalho de falar consigo					
16. Em geral, ignoram-no(a) e tratam-no(a) como se fosse invisível					
17. Caluniam-no(a) e falam nas suas costas					
18. Fazem circular rumores falsos ou infundados sobre si					
19. Ridicularizam-no(a), gozam consigo					
20. Tratam-no(a) como se fosse um(a) doente mental ou dão a entender que o é					
21. Tentam obrigá-lo(a) a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica					
22. Riem-se de alguma malformação ou defeito físico que possa ter					
23. Imitam a sua forma de andar, a sua voz, os seus gestos para o(a) ridicularizar					
24. Criticam ou riem-se das suas convicções políticas ou das suas crenças religiosas					
25. Ridicularizam ou riem-se da sua vida privada					
26. Gozam com a sua nacionalidade, procedência ou lugar de origem					
27. Atribuem-lhe um trabalho humilhante					
28. O seu trabalho é avaliado de forma parcial, injusta e mal intencionada					
29. As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas					

5

**NO ÂMBITO DA DISSERTAÇÃO| Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?**

**Anexo 4 – Questionário utilizado como instrumento de investigação no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante? (continuação).**

30. Dirigem-lhe insultos ou comentários obscenos ou degradantes					
31. Fazem-lhe declarações, insinuações ou gestos sexuais					
32. Não lhe atribuem tarefas novas, não tem nada para fazer					
33. Cortam-lhe as suas iniciativas, não lhe permitem desenvolver as suas ideias					
34. Obrigam-no(a) a fazer tarefas absurdas ou inúteis					
35. Atribuem-lhe tarefas muito inferiores à sua competência					
36. Sobrecarregam-no(a) sem cessar com tarefas novas e diferentes					
37. Obrigam-no(a) a realizar tarefas humilhantes					
38. Atribuem-lhe tarefas para as quais não está preparado(a), pelo que é muito provável que fracasse ao realizá-las					
39. Obrigam-no(a) a realizar trabalhos					
40. Ameaçam-no(a) com violência física					
41. Recebe ataques físicos leves, como advertência					
42. Atacam-no(a) fisicamente sem nenhuma consideração					
43. Proporcionam-lhe gastos, de propósito para o(a) prejudicar					
44. Provocam-lhe danos na sua casa ou no seu lugar de trabalho					
45. Recebe agressões sexuais físicas diretas					
46. Provocam danos aos seus bens ou à sua viatura					
47. Manipulam as suas ferramentas de trabalho (por exemplo, apagam ficheiros do seu computador)					
48. Privam-no(a) de alguns dos seus bens, documentos ou ferramentas de trabalho					
49. Entregam relatórios confidenciais e negativos sobre si, sem o(a) avisarem nem lhe darem uma oportunidade para se defender					
50. As pessoas que o(a) apoiam recebem ameaças, ou pressões para se afastarem de si					
51. Devolvem, abrem ou intercetam a sua correspondência					
52. Não lhe passam os telefonemas, ou dizem que não está					
53. Perdem ou esquecem os seus pedidos ou encargos para si					
54. Calam ou minimizam os seus esforços, êxitos e sucessos					
55. Ocultam as suas habilidades e competências especiais					
56. Exageram as suas falhas e erros					
57. Informam mal sobre a sua permanência e dedicação					
58. Controlam o seu horário de uma forma muito restrita					
59. Quando solicita uma autorização, seminário/formação ou atividade à qual tem direito, negam-lha ou colocam-lhe obstáculos e dificuldades					
60. Provocam-no(a) para o(a) obrigar a reagir emocionalmente					

**Anexo 4 – Questionário utilizado como instrumento de investigação no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante? (continuação).**



**PARTE 3**

“Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Código do Trabalho, artigo 29.º (AR, 2009: 934)

Assinale com um (X) a(s) resposta(s) que melhor traduz(em) a sua opinião sobre cada uma das afirmações.

**1) Já ouviu falar de Assédio Moral?**

- Sim
- Não
- Não quero responder

**2) Qual o seu nível de satisfação no ambiente de trabalho?**

- Muito satisfeito/a
- Satisfeito/a
- Nem satisfeito/a, nem insatisfeito/a
- Insatisfeito/a
- Muito insatisfeito/a
- Outro/a
- Não quero responder

**3) Acha que já foi ou é vítima de assédio moral?**

- Sim
- Não (ir para a questão 16)
- Não quero responder

**4) Com que frequência foi ou é vítima de assédio moral?**

- Menos de 1 vez por mês
- 1 a 2 vezes por mês
- 3 a 6 vezes por mês
- 7 a 15 vezes por mês
- Mais de 15 vezes por mês
- Não quero responder

**Anexo 4 – Questionário utilizado como instrumento de investigação no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante? (continuação).**



**5) Quem é ou quem são os seus agressores?**

- Superior hierárquico
- Inferior hierárquico
- Um colega
- Um ou mais colegas
- Outro/a
- Não quero responder

**6) Considera que o(s) seu(s) agressor(es) têm consciência do que estão a fazer?**

- Sim
- Não
- Não quero responder

**7) Já falou deste problema com alguém?**

- Sim
- Não
- Não quero responder

**8) Com quem falou?**

- Família
- Amigos
- Colegas
- Médico
- Associação/ Sindicato
- Outro/a
- Não quero responder

**9) Já alguma vez denunciou ser vítima de assédio moral?**

- Sim (não responder à questão 12)
- Não (não responder à questão 11)
- Não quero responder

**10) Quando denunciou a situação junto dos seus superiores hierárquicos qual foi a medida tomada?**

- Ignoraram a situação
- Procuraram mediar a situação
- Puniram o(s) agressor(es)
- Puniram-no(a) a si e transferiram-no(a) para outro local
- Não puniram ninguém, mas tomaram medidas de prevenção, para evitar casos futuros
- Outro/a
- Não quero responder

**NO ÂMBITO DA DISSERTAÇÃO| Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?**



**Anexo 4 – Questionário utilizado como instrumento de investigação no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante? (continuação).**



**11) Por que motivo nunca denunciou a situação de que era vítima?**

- Medo de denegrir a minha imagem
- Medo de não acreditarem em mim
- O agressor tinha posto hierárquico superior
- O processo teria sido difícil
- Não sabia a quem denunciar
- A situação não ia mudar
- Aconselharam-me a não contar
- Não sabia como lidar com a situação/pessoa
- Outro/a
- Não quero responder

**12) A violência de que foi vítima perturbou o seu trabalho e desempenho?**

- Sim
- Não
- Não quero responder

**13) Os seus colegas foram solidários consigo?**

- Sim
- Não
- Não quero responder

**14) Quais os principais sintomas que se manifestaram durante e após a situação?**

- Falta de apetite
- Fadiga permanente
- Dores de cabeça
- Dificuldade em adormecer
- Dores no peito
- Acordar várias vezes durante a noite
- Nó na garganta
- Acordar muito cedo
- Problemas hormonais
- Pesadelos
- Hipertensão
- Sentimentos de vergonha
- Tremores
- Sentimentos de humilhação
- Palpitações
- Crises de choro
- Suores excessivos
- Angústia e tristeza
- Desmaios

**Anexo 4 – Questionário utilizado como instrumento de investigação no projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante? (conclusão).**



- Ansiedade
- Diarreia
- Nervosismo ou agitação
- Náuseas e vômitos
- Insegurança
- Menos energia e vitalidade
- Aumento da imagem negativa de si mesmo
- Apatia
- Ideias de homicídio
- Ideias de suicídio
- Aumento do consumo de antidepressivos e ansiolíticos
- Aumento dos conflitos familiares
- Aumento do consumo de tabaco
- Aumento da visão negativa dos outros e do mundo
- Recurso a outras substâncias (drogas)
- Outro/a
- Não quero responder

**15) Como reagiu às situações de que foi vítima?**

- Evitava o(s) agressor(es)
- Isolava-me das pessoas
- Tentei trabalhar mais
- Culpabilizei-me
- Lutei pelos meus direitos
- Confrontei o(s) agressor(es) sozinho/a
- Tive medo das consequências se denunciasse a situação
- Deixei o tempo passar, sem fazer nada
- Aceitei a situação
- Controlei a minha revolta à espera que a situação passasse
- Tive que meter baixa médica
- Evitei as situações que podiam vir a ser usadas contra mim pelo(s) agressor(es)
- Agredi, insultei, usei das mesmas armas
- Pedi transferência
- Outro/a
- Não quero responder

**16) Deseja efetuar observações adicionais? Note que não deve colocar quaisquer informações que o possam identificar.**

---

---

---

---

## Anexo 5 - Comportamentos negativos de assédio moral e percentagem de positivos face à amostra total (n=302) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

0 – Absolutamente nada; 1 – Um pouco; 2 – Moderadamente; 3 – Muito; 4 - Extremamente

Comportamentos negativos no local de trabalho	0	1	2	3	4	Total de Positivos	% de Positivos
1. Os seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer	67	77	89	53	16	235	77,8 %
2. Interrompem-no(a) quando fala	67	96	74	45	20	235	77,8 %
3. Os seus colegas colocam-lhe entraves para se expressar ou não o(a) deixam falar	130	84	62	21	5	172	56,9 %
4. Gritam-lhe ou repreendem-no(a) em voz alta	158	70	44	19	11	144	47,7 %
5. Criticam o seu trabalho	76	112	58	31	25	226	74,8 %
6. Criticam a sua vida privada	156	59	41	29	17	146	48,3 %
7. Recebe telefonemas ameaçadores, insultantes ou acusadores	248	25	14	10	5	54	17,9 %
8. Ameaçam-no(a) verbalmente	211	37	25	15	14	91	30,1 %
9. Recebe notas escritas e ameaçadoras	255	28	13	4	2	47	15,6 %
10. Não olham para si, ou então olham-no(a) com desprezo ou gestos de recusa	170	55	38	25	14	132	43,7 %
11. Ignoram a sua presença, não respondem às suas perguntas	177	63	29	19	14	125	41,4 %
12. As pessoas deixaram ou estão a deixar de se dirigir a si ou de falar consigo	194	59	30	11	8	108	35,8 %
13. Não consegue falar com ninguém, todos o(a) evitam	223	45	26	7	1	79	26,2 %
14. Atribuem-lhe um lugar de trabalho que o(a) mantém isolado(a) do resto dos seus colegas	232	30	22	11	7	70	23,2 %
15. Proíbem os seus colegas de trabalho de falar consigo	258	21	16	5	2	44	14,6 %
16. Em geral, ignoram-no(a) e tratam-no(a) como se fosse invisível	228	34	23	9	8	74	24,5 %
17. Caluniam-no(a) e falam nas suas costas	126	82	38	31	25	176	58,3 %
18. Fazem circular rumores falsos ou infundados sobre si	158	62	35	24	23	144	47,7 %
19. Ridicularizam-no(a), gozam consigo	203	50	27	14	8	99	32,8 %
20. Tratam-no(a) como se fosse um(a) doente mental ou dão a entender que o é	233	36	13	13	7	69	22,9 %
21. Tentam obrigá-lo(a) a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica	266	19	10	1	6	36	11,9 %
22. Riem-se de alguma malformação ou defeito físico que possa ter	252	27	13	6	4	50	16,6 %
23. Imitam a sua forma de andar, a sua voz, os seus gestos para o(a) ridicularizar	239	37	21	2	3	63	20,9 %
24. Criticam ou riem-se das suas convicções políticas ou das suas crenças religiosas	236	38	15	7	6	66	21,9 %
25. Ridicularizam ou riem-se da sua vida privada	229	38	23	8	4	73	24,2 %
26. Gozam com a sua nacionalidade, procedência ou lugar de origem	261	31	8	1	1	41	13,6 %
27. Atribuem-lhe um trabalho humilhante	227	42	21	4	8	75	24,8 %
28. O seu trabalho é avaliado de forma parcial, injusta e mal intencionada	134	68	31	32	37	168	55,6 %
29. As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas	128	84	53	21	16	174	57,6 %
30. Dirigem-lhe insultos ou comentários obscenos ou degradantes	243	34	17	5	3	59	19,5 %
31. Fazem-lhe declarações, insinuações ou gestos sexuais	268	21	10	1	2	34	11,3 %
32. Não lhe atribuem tarefas novas, não tem nada para fazer	227	42	19	4	10	75	24,3 %
33. Cortam-lhe as suas iniciativas, não lhe permitem desenvolver as suas ideias	172	59	35	14	22	130	43,1 %
34. Obrigam-no(a) a fazer tarefas absurdas ou inúteis	199	48	25	10	20	103	34,1 %
35. Atribuem-lhe tarefas muito inferiores à sua competência	179	47	37	15	24	123	40,7 %
36. Sobrecarregam-no(a) sem cessar com tarefas novas e diferentes	166	64	40	17	15	136	45,0 %
37. Obrigam-no(a) a realizar tarefas humilhantes	243	28	17	8	6	59	19,5 %
38. Atribuem-lhe tarefas para as quais não está preparado(a), pelo que é muito provável que fracasse ao realizá-las	195	62	31	7	7	107	35,4 %
39. Obrigam-no(a) a realizar trabalhos	178	69	33	11	11	124	41,1 %
40. Ameaçam-no(a) com violência física	279	15	3	2	3	23	7,6 %
41. Recebe ataques físicos leves, como advertência	276	15	5	2	4	26	8,6 %
42. Atacam-no(a) fisicamente sem nenhuma consideração	279	13	6	1	3	23	7,6 %
43. Proporcionam-lhe gastos, de propósito para o(a) prejudicar	245	26	16	5	10	57	18,9 %
44. Provocam-lhe danos na sua casa ou no seu lugar de trabalho	274	17	5	3	3	28	9,3 %
45. Recebe agressões sexuais físicas diretas	290	7	4	0	1	12	4,0 %
46. Provocam danos aos seus bens ou à sua viatura	275	16	7	2	2	27	8,9 %
47. Manipulam as suas ferramentas de trabalho (por exemplo, apagam ficheiros do seu computador)	245	27	21	5	4	57	18,9 %
48. Privam-no(a) de alguns dos seus bens, documentos ou ferramentas de trabalho	249	31	12	6	4	53	17,6 %
49. Entregam relatórios confidenciais e negativos sobre si, sem o(a) avisarem nem lhe darem uma oportunidade para se defender	222	34	15	14	17	80	26,5 %
50. As pessoas que o(a) apoiam recebem ameaças, ou pressões para se afastarem de si	234	37	12	11	8	68	22,5 %
51. Devolvem, abrem ou interceptam a sua correspondência	264	22	10	2	4	38	12,6 %
52. Não lhe passam os telefonemas, ou dizem que não está	260	25	11	2	4	42	13,9 %
53. Perdem ou esquecem os seus pedidos ou encargos para si	230	40	15	5	12	72	23,8 %
54. Calam ou minimizam os seus esforços, êxitos e sucessos	171	59	21	23	28	131	43,4 %
55. Ocultam as suas habilidades e competências especiais	173	53	22	24	30	129	42,7 %
56. Exageram as suas falhas e erros	162	59	23	28	30	140	46,4 %
57. Informam mal sobre a sua permanência e dedicação	158	56	29	23	36	144	47,7 %
58. Controlam o seu horário de uma forma muito restrita	159	60	26	24	33	143	47,4 %
59. Quando solicita uma autorização, seminário/formação ou atividade à qual tem direito, negam-lha ou colocam-lhe obstáculos e dificuldades	196	37	27	18	24	106	35,1 %
60. Provocam-no(a) para o(a) obrigar a reagir emocionalmente	192	43	25	15	27	110	36,4 %

## Anexo 6 - Comportamentos negativos de assédio moral e percentagem de positivos face à amostra que já foi ou é vítima de assédio moral (n=93) do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.

0 – Absolutamente nada; 1 – Um pouco; 2 – Moderadamente; 3 – Muito; 4 - Extremamente

Comportamentos negativos no local de trabalho	0	1	2	3	4	Total de Positivos	% de Positivos
1. Os seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer	14	15	34	18	12	79	84,9 %
2. Interrompem-no(a) quando fala	9	17	26	25	16	84	90,3 %
3. Os seus colegas colocam-lhe entraves para se expressar ou não o(a) deixam falar	26	21	30	13	3	67	72,0 %
4. Gritam-lhe ou repreendem-no(a) em voz alta	27	22	21	14	9	66	71,0 %
5. Criticam o seu trabalho	15	21	18	19	20	78	83,9 %
6. Criticam a sua vida privada	26	16	18	20	13	67	72,0 %
7. Recebe telefonemas ameaçadores, insultantes ou acusadores	58	15	9	7	4	35	37,6 %
8. Ameaçam-no(a) verbalmente	39	19	13	10	12	54	58,1 %
9. Recebe notas escritas e ameaçadoras	63	14	10	4	2	30	32,3 %
10. Não olham para si, ou então olham-no(a) com desprezo ou gestos de recusa	34	14	18	16	11	59	63,4 %
11. Ignoram a sua presença, não respondem às suas perguntas	34	19	17	13	10	59	63,4 %
12. As pessoas deixaram ou estão a deixar de se dirigir a si ou de falar consigo	39	25	16	8	5	54	58,1 %
13. Não consegue falar com ninguém, todos o(a) evitam	52	20	13	7	1	41	44,1 %
14. Atribuem-lhe um lugar de trabalho que o(a) mantém isolado(a) do resto dos seus colegas	55	13	10	9	6	38	40,9 %
15. Proíbem os seus colegas de trabalho de falar consigo	64	14	10	3	2	29	31,2 %
16. Em geral, ignoram-no(a) e tratam-no(a) como se fosse invisível	50	18	11	7	7	43	46,2 %
17. Caluniam-no(a) e falam nas suas costas	20	20	13	22	18	73	78,5 %
18. Fazem circular rumores falsos ou infundados sobre si	22	16	20	16	19	71	76,3 %
19. Ridicularizam-no(a), gozam consigo	39	20	17	11	6	54	58,1 %
20. Tratam-no(a) como se fosse um(a) doente mental ou dão a entender que o é	53	18	6	11	5	40	43,0 %
21. Tentam obrigá-lo(a) a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica	73	10	5	1	4	20	21,5 %
22. Riem-se de alguma malformação ou defeito físico que possa ter	69	11	6	3	4	24	25,8 %
23. Imitam a sua forma de andar, a sua voz, os seus gestos para o(a) ridicularizar	60	18	11	1	3	33	35,5 %
24. Criticam ou riem-se das suas convicções políticas ou das suas crenças religiosas	61	14	11	4	3	32	34,4 %
25. Ridicularizam ou riem-se da sua vida privada	51	20	13	7	2	42	45,2 %
26. Gozam com a sua nacionalidade, procedência ou lugar de origem	70	17	5	0	1	23	24,7 %
27. Atribuem-lhe um trabalho humilhante	49	20	13	4	7	44	47,3 %
28. O seu trabalho é avaliado de forma parcial, injusta e mal intencionada	21	17	12	12	31	72	77,4 %
29. As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas	17	25	23	15	13	76	81,7 %
30. Dirigem-lhe insultos ou comentários obscenos ou degradantes	61	13	12	4	3	32	34,4 %
31. Fazem-lhe declarações, insinuações ou gestos sexuais	73	9	9	1	1	20	21,5 %
32. Não lhe atribuem tarefas novas, não tem nada para fazer	53	22	5	4	9	40	43,0 %
33. Cortam-lhe as suas iniciativas, não lhe permitem desenvolver as suas ideias	24	24	17	9	19	69	74,2 %
34. Obrigam-no(a) a fazer tarefas absurdas ou inúteis	43	15	13	8	14	50	53,8 %
35. Atribuem-lhe tarefas muito inferiores à sua competência	32	13	19	11	18	61	65,6 %
36. Sobrecarregam-no(a) sem cessar com tarefas novas e diferentes	41	17	18	6	11	52	55,9 %
37. Obrigam-no(a) a realizar tarefas humilhantes	54	17	11	6	5	39	41,9 %
38. Atribuem-lhe tarefas para as quais não está preparado(a), pelo que é muito provável que fracasse ao realizá-las	44	25	13	6	5	49	52,7 %
39. Obrigam-no(a) a realizar trabalhos	41	22	14	7	9	52	55,9 %
40. Ameaçam-no(a) com violência física	77	10	1	2	3	16	17,2 %
41. Recebe ataques físicos leves, como advertência	76	8	3	2	4	17	18,3 %
42. Atacam-no(a) fisicamente sem nenhuma consideração	78	9	2	1	3	15	16,1 %
43. Proporcionam-lhe gastos, de propósito para o(a) prejudicar	58	16	6	5	8	35	37,6 %
44. Provocam-lhe danos na sua casa ou no seu lugar de trabalho	75	9	3	3	3	18	19,4 %
45. Recebe agressões sexuais físicas diretas	86	4	2	0	1	7	7,5 %
46. Provocam danos aos seus bens ou à sua viatura	78	8	3	2	2	15	16,1 %
47. Manipulam as suas ferramentas de trabalho (por exemplo, apagam ficheiros do seu computador)	61	14	11	3	4	32	34,4 %
48. Privam-no(a) de alguns dos seus bens, documentos ou ferramentas de trabalho	61	15	8	5	4	32	34,4 %
49. Entregam relatórios confidenciais e negativos sobre si, sem o(a) avisarem nem lhe darem uma oportunidade para se defender	42	16	9	11	15	51	54,8 %
50. As pessoas que o(a) apoiam recebem ameaças, ou pressões para se afastarem de si	51	17	9	9	7	42	45,2 %
51. Devolvem, abrem ou intercetam a sua correspondência	71	11	6	2	3	22	23,7 %
52. Não lhe passam os telefonemas, ou dizem que não está	70	8	9	2	4	23	24,7 %
53. Perdem ou esquecem os seus pedidos ou encargos para si	50	18	8	5	12	43	46,2 %
54. Calam ou minimizam os seus esforços, êxitos e sucessos	29	18	7	17	22	64	68,8 %
55. Ocultam as suas habilidades e competências especiais	27	18	9	16	23	66	71,0 %
56. Exageram as suas falhas e erros	23	17	10	19	24	70	75,3 %
57. Informam mal sobre a sua permanência e dedicação	23	13	13	15	29	70	75,3 %
58. Controlam o seu horário de uma forma muito restrita	27	20	6	16	24	66	71,0 %
59. Quando solicita uma autorização, seminário/formação ou atividade à qual tem direito, negam-lha ou colocam-lhe obstáculos e dificuldades	37	16	11	10	19	56	60,2 %
60. Provocam-no(a) para o(a) obrigar a reagir emocionalmente	35	16	10	11	21	58	62,4 %



**Anexo 7 - Valores médios, de assimetria, de dispersão (desvio padrão) e de Alpha de Cronbach da amostra total (n=302) relativos aos comportamentos negativos de assédio moral do projeto de investigação intitulado “Assédio Moral nas Forças de Segurança: será preocupante?”.**

Comportamentos negativos no local de trabalho	Média	Coefficiente de Assimetria	Desvio Padrão	Fiabilidade (Alpha de Cronbach)
1. Os seus superiores não o(a) deixam expressar ou dizer o que tem a dizer	1,58	,216	1,166	,982
2. Interrompem-no(a) quando fala	1,52	,428	1,180	,982
3. Os seus colegas colocam-lhe entraves para se expressar ou não o(a) deixam falar	,96	,822	1,032	,982
4. Gritam-lhe ou repreendem-no(a) em voz alta	,86	1,209	1,110	,982
5. Criticam o seu trabalho	1,39	,711	1,204	,982
6. Criticam a sua vida privada	,98	1,049	1,244	,982
7. Recebe telefonemas ameaçadores, insultantes ou acusadores	,34	2,721	,847	,982
8. Ameaçam-no(a) verbalmente	,62	1,793	1,122	,982
9. Recebe notas escritas e ameaçadoras	,25	3,164	,657	,982
10. Não olham para si, ou então olham-no(a) com desprezo ou gestos de recusa	,87	1,214	1,193	,981
11. Ignoram a sua presença, não respondem às suas perguntas	,77	1,460	1,142	,981
12. As pessoas deixaram ou estão a deixar de se dirigir a si ou de falar consigo	,61	1,742	,988	,981
13. Não consegue falar com ninguém, todos o(a) evitam	,40	1,970	,771	,982
14. Atribuem-lhe um lugar de trabalho que o(a) mantém isolado(a) do resto dos seus colegas	,45	2,236	,945	,982
15. Proíbem os seus colegas de trabalho de falar consigo	,25	3,061	,689	,982
16. Em geral, ignoram-no(a) e tratam-no(a) como se fosse invisível	,46	2,229	,949	,981
17. Caluniam-no(a) e falam nas suas costas	1,16	,905	1,295	,981
18. Fazem circular rumores falsos ou infundados sobre si	,98	1,138	1,284	,981
19. Ridicularizam-no(a), gozam consigo	,59	1,789	1,010	,981
20. Tratam-no(a) como se fosse um(a) doente mental ou dão a entender que o é	,43	2,389	,933	,982
21. Tentam obrigá-lo(a) a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica	,22	3,903	,705	,982
22. Riem-se de alguma malformação ou defeito físico que possa ter	,29	3,046	,756	,982
23. Imitam a sua forma de andar, a sua voz, os seus gestos para o(a) ridicularizar	,32	2,611	,720	,982
24. Criticam ou riem-se das suas convicções políticas ou das suas crenças religiosas	,37	2,632	,845	,982
25. Ridicularizam ou riem-se da sua vida privada	,41	2,260	,845	,982
26. Gozam com a sua nacionalidade, procedência ou lugar de origem	,18	3,583	,510	,982
27. Atribuem-lhe um trabalho humilhante	,42	2,447	,885	,982
28. O seu trabalho é avaliado de forma parcial, injusta e mal intencionada	1,24	,828	1,422	,982
29. As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas	1,05	,983	1,165	,981
30. Dirigem-lhe insultos ou comentários obscenos ou degradantes	,31	2,731	,741	,982
31. Fazem-lhe declarações, insinuações ou gestos sexuais	,17	4,016	,556	,982
32. Não lhe atribuem tarefas novas, não tem nada para fazer	,44	2,472	,923	,982
33. Cortam-lhe as suas iniciativas, não lhe permitem desenvolver as suas ideias	,86	1,376	1,229	,981
34. Obrigam-no(a) a fazer tarefas absurdas ou inúteis	,69	1,742	1,174	,981
35. Atribuem-lhe tarefas muito inferiores à sua competência	,87	1,334	1,272	,981
36. Sobrecarregam-no(a) sem cessar com tarefas novas e diferentes	,84	1,310	1,155	,982
37. Obrigam-no(a) a realizar tarefas humilhantes	,36	2,630	,863	,981
38. Atribuem-lhe tarefas para as quais não está preparado(a), pelo que é muito provável que fracasse ao realizá-las	,57	1,814	,933	,982
39. Obrigam-no(a) a realizar trabalhos	,70	1,595	1,043	,982
40. Ameaçam-no(a) com violência física	,13	5,298	,541	,982
41. Recebe ataques físicos leves, como advertência	,16	4,753	,604	,982
42. Atacam-no(a) fisicamente sem nenhuma consideração	,13	5,102	,543	,982
43. Proporcionam-lhe gastos, de propósito para o(a) prejudicar	,37	2,737	,916	,982
44. Provocam-lhe danos na sua casa ou no seu lugar de trabalho	,16	4,570	,589	,982
45. Recebe agressões sexuais físicas diretas	,06	7,197	,354	,982
46. Provocam danos aos seus bens ou à sua viatura	,15	4,576	,539	,982
47. Manipulam as suas ferramentas de trabalho (por exemplo, apagam ficheiros do seu computador)	,33	2,662	,788	,982
48. Privam-no(a) de alguns dos seus bens, documentos ou ferramentas de trabalho	,29	3,023	,753	,982
49. Entregam relatórios confidenciais e negativos sobre si, sem o(a) avisarem nem lhe darem uma oportunidade para se defender	,58	1,994	1,141	,981
50. As pessoas que o(a) apoiam recebem ameaças, ou pressões para se afastarem de si	,42	2,488	,928	,981
51. Devolvem, abrem ou interceptam a sua correspondência	,21	3,824	,658	,982
52. Não lhe passam os telefonemas, ou dizem que não está	,23	3,628	,670	,982
53. Perdem ou esquecem os seus pedidos ou encargos para si	,44	2,516	,962	,982
54. Calam ou minimizam os seus esforços, êxitos e sucessos	,93	1,266	1,333	,981
55. Ocultam as suas habilidades e competências especiais	,96	1,216	1,365	,981
56. Exageram as suas falhas e erros	1,02	1,107	1,372	,981
57. Informam mal sobre a sua permanência e dedicação	1,08	1,040	1,413	,981
58. Controlam o seu horário de uma forma muito restrita	1,05	1,095	1,385	,981
59. Quando solicita uma autorização, seminário/formação ou atividade à qual tem direito, negam-lha ou colocam-lhe obstáculos e dificuldades	,80	1,455	1,287	,981
60. Provocam-no(a) para o(a) obrigar a reagir emocionalmente	,81	1,469	1,301	,981