



Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração

**Entre o Silêncio e a Ação: O Assédio Laboral sob
a Perspetiva dos Docentes e as Estratégias de Gestão no Ensino**

André Manuel Lemos Ribeiro

Professor Doutor Miguel Corticeiro Neves

Professor Doutor José Magalhães

Aveiro

2025



Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração

Entre o Silêncio e a Ação: O Assédio Laboral sob a Perspetiva dos Docentes e as Estratégias de Gestão no Ensino

André Manuel Lemos Ribeiro

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Higiene e Segurança Ocupacionais, realizada sob a orientação científica do Professor Doutor Miguel Corticeiro Neves, Professor do Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração (ISCIA), e coorientação do Professor Doutor José Magalhães, Professor da Universidade Autónoma de Lisboa (UAL).

Aveiro

2025

Júri

Constituíram o Júri de avaliação os seguintes elementos:

Presidente - Prof. Doutor Hugo Miguel Carvalho (ISCIA)
Orientador - Prof. Doutor Miguel Corticeiro Neves (ISCIA)
Arguente - Prof. Doutora Liliana Pitacho (IPS)

Embora não integrando o Júri, esteve presente o seguinte elemento:

Coorientador - Prof. Doutor José Manuel Guimarães de Magalhães (UAL)

Dedicatória

Dedico esta dissertação à memória do meu pai, Guilherme Martins Canelha Ribeiro. Embora não esteja fisicamente presente, a sua sabedoria, exemplo e amor continuarão a guiar-me todos os dias.

Agradecimentos

A conclusão desta dissertação representou um desafio significativo, superado graças ao apoio e colaboração de diversas pessoas e instituições, às quais expresso a minha mais profunda gratidão.

Em primeiro lugar, agradeço ao meu orientador, Professor Doutor Miguel Corticeiro Neves, pela paciência, dedicação e valiosas sugestões ao longo deste percurso. A sua orientação foi determinante para a concretização deste estudo.

Ao Professor Doutor José Magalhães, meu coorientador, agradeço pelo acompanhamento atento e pelo contributo essencial para o rigor e coerência deste trabalho.

Ao Professor Doutor Hugo Miguel Carvalho, agradeço por ter facilitado contactos importantes e pelos contributos relevantes para a construção e desenvolvimento deste estudo.

Ao Dr. Gaspar Ferreira, expresso o meu reconhecimento pela disponibilidade e apoio prestados sempre que necessário, demonstrando uma generosidade e prontidão que muito valorizei.

Agradeço, também, à comunidade docente em Portugal, pela abertura e colaboração que possibilitaram a realização desta investigação.

À minha mãe, Amélia Valentim de Lemos, pelo amor incondicional e constante incentivo, por acreditar sempre no meu potencial, mesmo nos momentos de maior incerteza.

À minha família, irmão, tio e tia, pela força, apoio e palavras de encorajamento ao longo deste processo. À minha namorada e à sua família, pelo carinho e presença constante, fundamentais para enfrentar as dificuldades que surgiram pelo caminho.

Aos meus amigos, pelo apoio, compreensão e pelos momentos de descontração que ajudaram a equilibrar os períodos de maior pressão.

Aos colegas de curso, pela partilha de conhecimentos, companheirismo e entajuda que enriqueceram o meu percurso académico.

Aos docentes do Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração, pelo saber transmitido e pelo ambiente propício ao desenvolvimento pessoal e profissional.

Por fim, uma palavra especial ao João Moreira, meu grande amigo que partiu. A sua amizade continua viva na memória e foi, sem dúvida, uma inspiração ao longo desta jornada.

A todos, o meu mais sincero agradecimento.

Índice

JÚRI.....	I
DEDICATÓRIA	III
AGRADECIMENTOS	V
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIII
RESUMO.....	XVII
INTRODUÇÃO	1
1. ENQUADRAMENTO.....	5
1.1. ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL	5
1.1.1. <i>Conceitos Fundamentais de SST</i>	5
1.1.2. <i>Conceitos de Assédio</i>	6
1.1.3. <i>Tipos de Assédio</i>	9
1.1.4. <i>Fases do Processo de Assédio</i>	11
1.1.5. <i>Intervenientes</i>	13
1.1.6. <i>Causas do Assédio</i>	14
1.1.7. <i>Consequências do Assédio</i>	16
1.1.8. <i>Gestão do Risco de Assédio Laboral</i>	18
1.1.9. <i>Prevenção do Assédio Laboral</i>	20
1.2. ENQUADRAMENTO LEGAL E NORMATIVO	23
1.2.1. <i>Legislação Nacional</i>	23
1.2.2. <i>Convenções e Diretivas Internacionais</i>	25
1.2.3. <i>Normas Complementares</i>	27
1.2.4. <i>Procedimentos de Denúncia e Ação Disciplinar</i>	28
1.3. CARACTERIZAÇÃO DO SISTEMA DE ENSINO EM PORTUGAL.....	29
1.3.1. <i>O Universo Docente em Portugal</i>	30
1.3.2. <i>Estabelecimentos de Ensino em Portugal</i>	31
1.3.3. <i>Ambiente Institucional e Desafios Profissionais</i>	31
1.3.4. <i>Estrutura Organizacional</i>	32
1.3.5. <i>Relevância e Justificação do Estudo</i>	34
1.4. ESTADO DA ARTE.....	34
1.4.1. <i>Incidência do Assédio Laboral na Educação</i>	35
1.4.2. <i>Natureza do Assédio Identificado</i>	36
1.4.3. <i>Medidas de Prevenção e Resposta Institucional</i>	38
1.4.4. <i>Limitações e Desafios Práticos</i>	39
1.4.5. <i>Desafios na Gestão do Assédio Laboral em Portugal: Comparação com a UE</i>	40
1.4.6. <i>Considerações Finais</i>	42
2. METODOLOGIA	45

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

2.1.	MÉTODO DE PESQUISA	45
2.2.	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	46
2.3.	INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS	47
2.4.	PROCEDIMENTOS DE RECOLHA DE DADOS	49
2.4.1.	<i>Resultados Verificação Preliminar</i>	50
2.4.2.	<i>Divulgação</i>	50
2.5.	ANÁLISE DE DADOS	51
3.	RESULTADOS.....	55
3.1.	CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA DA AMOSTRA	55
3.2.	INCIDÊNCIA DE COMPORTAMENTOS DE ASSÉDIO MORAL (NAQ-R)	57
3.2.1.	<i>Classificação Global dos Docentes</i>	57
3.2.2.	<i>Resultados por Dimensão</i>	59
3.2.3.	<i>Resultados por Item (NAQ-R)</i>	63
3.2.4.	<i>Perfil dos Docentes com Frequência Elevada de Assédio</i>	66
3.3.	ASSÉDIO SEXUAL	68
3.3.1.	<i>Mensagens com Conteúdo de Assédio Sexual</i>	68
3.3.2.	<i>Comentários ou Toques de Caráter Sexual</i>	68
3.4.	ORIGEM DO ASSÉDIO.....	69
3.4.1.	<i>Assédio por Superiores Hierárquicos</i>	69
3.4.2.	<i>Assédio por Subordinados</i>	69
3.4.3.	<i>Assédio por Colegas de Trabalho</i>	70
3.5.	SISTEMAS DE GESTÃO E IMPACTO NA SAÚDE.....	71
3.5.1.	<i>Conhecimento de Sistemas de Gestão de Assédio Implementados</i>	71
3.5.2.	<i>Conhecimento de Meios Específicos de Gestão</i>	Erro! Marcador não definido.
3.5.3.	<i>Perceção de Eficácia</i>	73
3.5.4.	<i>Impacto do Assédio na Saúde Mental ou Emocional</i>	74
3.6.	ANÁLISES CRUZADAS ENTRE VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS, ORGANIZACIONAIS E INDICADORES DE ASSÉDIO	74
3.6.1.	<i>Exposição ao Assédio Moral por Sexo, Região e Nível de Ensino</i>	75
3.6.2.	<i>Origem Percebida do Assédio e Relação com as Dimensões do NAQ-R</i>	76
3.6.3.	<i>Assédio Moral vs Sexual - Impacto na Saúde</i>	77
3.6.4.	<i>Conhecimento dos Meios de Gestão por Tempo de Serviço e Região</i>	79
4.	DISCUSSÃO.....	81
4.1.	INTEGRAÇÃO DOS PRINCIPAIS RESULTADOS COM A LITERATURA	81
4.2.	O ASSÉDIO NO SETOR EDUCATIVO: RELAÇÕES, CULTURA E FRAGILIDADES.....	83
4.3.	IMPACTO NA SAÚDE E SOFRIMENTO OCUPACIONAL.....	85
4.4.	DEFICIÊNCIAS INSTITUCIONAIS E DESCONFIANÇA SISTÊMICA	86
4.5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	88
	CONCLUSÕES.....	92

CONTRIBUTOS CIENTÍFICOS, INSTITUCIONAIS E POLÍTICOS	92
RECOMENDAÇÕES E OPORTUNIDADES DE MELHORIA	92
LIMITAÇÕES E CAMINHOS PARA INVESTIGAÇÕES FUTURAS	94
RESPOSTA AOS OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO	96
BIBLIOGRAFIA	99

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição dos docentes segundo a classificação global do NAQ-R.....	58
Tabela 2 - Exposição média, desvio padrão e percentagem de docentes com média ≥ 2 por dimensão do NAQ-R.....	59
Tabela 3 - Pontuação média e desvio padrão por dimensão do NAQ-R.	60
Tabela 4 - Itens do NAQ-R com maior média de exposição e maior frequência semanal ou diária.	63
Tabela 5 - Itens do NAQ-R com menor média de exposição e menor frequência semanal ou diária.	65
Tabela 6 - Frequência de assédio sexual.....	68
Tabela 7 - Conhecimento e perceção sobre os meios institucionais de gestão do assédio laboral.	71
Tabela 8 - Impacto do assédio na saúde dos docentes.	71
Tabela 9 - Médias por dimensão do NAQ-R segundo a origem percecionada dos comportamentos de assédio.	76
Tabela 10 - Principais indicadores reportados pelos docentes.....	90

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Indicadores de Gestão do Risco de Assédio Laboral (Portugal vs. UE).	41
Gráfico 2 – Distribuição dos docentes com média global ≥ 2 nos 22 itens do NAQ-R.	59
Gráfico 3 - Exposição média e percentagem de docentes com média ≥ 2 por dimensão do NAQ-R.....	60
Gráfico 4 - Itens do NAQ-R com maior frequência (Semanal/ Diária).	64
Gráfico 5 - Distribuição dos docentes que reportaram assédio moral com frequência semanal ou diária, por vínculo contratual, sexo, nível de ensino e região.	67
Gráfico 6 – Distribuição dos docentes que relataram frequência semanal ou diária segundo a origem percecionada.	70
Gráfico 7 - Distribuição percentual dos docentes segundo o seu grau de conhecimento sobre a existência de sistemas institucionais de gestão do assédio laboral implementados nos seus locais de trabalho.	72
Gráfico 8 - Distribuição das respostas dos docentes quanto ao conhecimento de meios específicos de gestão do assédio laboral.	73
Gráfico 9 - Perceção da eficácia dos sistemas de gestão do assédio laboral.	73
Gráfico 10 - Impacto do assédio na saúde mental ou emocional.....	74
Gráfico 11 - Percentagem de docentes classificados como potenciais vítimas (pontuação NAQ-R ≥ 45), por sexo, região e nível de ensino.....	76
Gráfico 12 - Média por dimensão do NAQ-R em função da origem percecionada dos comportamentos de assédio.	77
Gráfico 13 - Relação entre tipo de assédio (moral/sexual) e impacto reportado na saúde mental dos docentes.....	78
Gráfico 14 - Distribuição dos docentes com impacto negativo, por escalão de exposição ao assédio laboral.....	79
Gráfico 15 - Conhecimento de mecanismos de gestão do assédio por região.	80

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

Índice de Figuras

Figura 1 - Objetivos Geral e Específicos	43
Figura 2 - Fluxograma do percurso metodológico adotado	45
Figura 3 - Ciclo de Gestão do Assédio Laboral	90

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

Resumo

A presente dissertação investigou a frequência reportada de comportamentos de assédio laboral no setor educativo em Portugal, com especial foco na sua origem, na frequência dos impactos percebidos pelos docentes e no respetivo nível de conhecimento e confiança nos mecanismos institucionais de prevenção e gestão existentes. Num contexto em que o silêncio tende a sobrepor-se à denúncia, este estudo procurou tornar visível um fenómeno persistente e, muitas vezes, negligenciado.

Nesse sentido, definiram-se quatro objetivos específicos: quantificar a frequência e a tipologia dos comportamentos de assédio laboral; identificar os agentes e dinâmicas subjacentes à sua origem; quantificar a frequência dos efeitos reportados na saúde; e avaliar o grau de conhecimento/confiança dos docentes relativamente aos sistemas institucionais de gestão deste fenómeno.

A investigação adotou uma abordagem quantitativa, sustentada na aplicação de um questionário anónimo a nível nacional, que recolheu 463 respostas válidas de docentes de todos os níveis de ensino e regiões do país. O instrumento central foi o *Negative Acts Questionnaire – Revised* (NAQ-R), complementado por itens relativos ao assédio sexual, à origem dos comportamentos, aos meios de gestão e ao impacto na saúde dos inquiridos.

Os resultados revelaram que 45,3% dos docentes inquiridos apresentam níveis de exposição ao assédio moral superiores aos limiares de risco, sendo 13,4% classificados como potenciais vítimas. Embora menos prevalente, o assédio sexual revelou impacto emocional significativo. Paralelamente, a maioria dos inquiridos desconhece ou demonstrou desconfiança face aos mecanismos institucionais existentes. A análise cruzada entre variáveis evidenciou zonas de maior vulnerabilidade, nomeadamente associadas ao sexo, às regiões autónomas e ao nível de ensino.

A análise destas dinâmicas, à luz do enquadramento legal e conceptual vigente, permitiu identificar fragilidades estruturais nos sistemas de gestão e nos ambientes organizacionais. As conclusões apontaram para a necessidade de reforçar a sensibilização, a formação e os mecanismos internos de deteção, denúncia e intervenção, com vista à construção de ambientes escolares mais seguros, responsáveis e humanizados.

Palavras-chave

Assédio Laboral no Ensino; Docentes; Gestão de Riscos Psicossociais; Portugal; Saúde Mental; União Europeia.

Abstract

This dissertation investigates the incidence and manifestations of workplace bullying in the Portuguese education sector, with a particular focus on teachers' experiences and their perceptions of the effectiveness of institutional prevention and management measures. In a context where silence often prevails over reporting, this study seeks to bring visibility to a persistent and often neglected phenomenon.

Accordingly, four specific objectives were established: to determine the incidence and typology of workplace bullying behaviours; to identify the agents and relational dynamics underlying their origin; to assess the frequency of reported health effects; and to analyse teachers' perceptions of the institutional management systems addressing this issue.

The research adopts a quantitative approach, supported by a nationwide anonymous questionnaire, which collected 463 valid responses from teachers across all levels of education and regions of the country. The main instrument was the Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R), complemented by items relating to sexual harassment, the origin of the behaviours, management mechanisms, and the health impacts reported by respondents.

The results show that 45.3% of respondents present levels of exposure to moral harassment above the established risk thresholds, with 13.4% classified as potential victims. Although less prevalent, sexual harassment shows significant emotional impact. Additionally, most respondents either lack knowledge of or express distrust toward existing institutional mechanisms. Cross-analysis of variables reveals areas of greater vulnerability, particularly associated with gender, the autonomous regions, and educational level.

The analysis of these dynamics, in light of the current legal and conceptual frameworks, highlights structural weaknesses in management systems and organisational environments. The findings point to the need to strengthen awareness-raising, training, and internal mechanisms for detection, reporting, and intervention, aiming to build safer, more accountable, and more humane school environments.

Keywords

European Union; Mental Health; Portugal; Psychosocial Risk Management; Teachers; Workplace Bullying in Education.

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

Siglas e Abreviaturas

ACT	–	Autoridade para as Condições do Trabalho
AESST	–	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
APAV	–	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
ASPL	–	Associação Sindical de Professores Licenciados
C190	–	Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho
CE	–	Comunidade Europeia
CEE	–	Comunidade Económica Europeia
CHTV	–	Centro Hospitalar Tondela-Viseu
CIG	–	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CIMH	–	Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens
CITE	–	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CGTP	–	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
CP	–	Código Penal
CRP	–	Constituição da República Portuguesa
CT	–	Código do Trabalho
DGAE	–	Direção-Geral da Administração Escolar
DGAJ	–	Direção-Geral da Administração da Justiça
DGE	–	Direção-Geral da Educação
DGEEC	–	Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência
DGES	–	Direção-Geral do Ensino Superior
DGS	–	Direção-Geral da Saúde
DL	–	Decreto-Lei
DP	–	Desvio Padrão
DRE	–	Diário da República
DREA	–	Direção Regional da Educação dos Açores
ETIG	–	Equipa Técnica para a Igualdade no Género
ESENER	–	<i>European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks</i>
FENPROF	–	Federação Nacional dos Professores
GESTAE	–	Instituto da Pesquisa, Ensino e Ação em Saúde Mental
IGEC	–	Inspeção-Geral da Educação e Ciência
IPQ	–	Instituto Português da Qualidade
ISCIA	–	Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

ISO	–	<i>International Organization for Standardization</i>
LabPATS	–	Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis
M	–	Média
MEP	–	Missão Escola Pública
NAQ-R	–	<i>Negative Acts Questionnaire – Revised</i>
NP	–	Norma Portuguesa
ODS	–	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
OMS	–	Organização Mundial da Saúde
OPP	–	Ordem dos Psicólogos Portugueses
QAN	–	Questionário de Atos Negativos (versão portuguesa do NAQ-R)
RJIES	–	Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior
RJPSST	–	Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho
QZP	–	Quadro de Zona Pedagógica
SGSST	–	Sistema de Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho
SNES	–	Sindicato Nacional da Educação Superior
SPN	–	Sindicato dos Professores do Norte
SST	–	Segurança e Saúde no Trabalho
STEC	–	Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa
UAL	–	Universidade Autónoma de Lisboa
UE	–	União Europeia
UGT	–	União Geral de Trabalhadores

Introdução

A presente dissertação, desenvolvida no âmbito do Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacionais do Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA), em Aveiro, sob orientação do Professor Doutor Miguel Corticeiro Neves (ISCIA) e do Professor Doutor José Magalhães (UAL), visa a obtenção do grau de Mestre em Higiene e Segurança Ocupacionais.

O assédio laboral configura-se, atualmente, como um dos principais riscos psicossociais nos locais de trabalho, com repercussões diretas na saúde, dignidade e bem-estar dos trabalhadores. De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST), trata-se de um comportamento indesejado que compromete o ambiente laboral e a integridade do trabalhador, criando, frequentemente, contextos intimidatórios, hostis, degradantes ou humilhantes (AESST, s.d.). Em Portugal, diversos estudos e notícias têm vindo a sinalizar uma incidência preocupante deste fenómeno, reforçando a urgência de aprofundar o seu conhecimento e desenvolver estratégias eficazes de prevenção e mitigação (ECO, 2017).

Embora a sua manifestação seja transversal a múltiplos setores de atividade, a literatura internacional tem vindo a reconhecer o setor da educação como especialmente vulnerável ao assédio laboral, devido às suas estruturas hierárquicas, à carga emocional da função docente e à complexidade das dinâmicas institucionais (OIT, 2022). Contudo, permanece escassa a investigação empírica centrada na realidade educativa portuguesa, especialmente no que respeita à perceção dos docentes e à eficácia das respostas institucionais existentes.

Neste sentido, este estudo afirma-se como um contributo relevante para o aprofundamento do conhecimento científico sobre os riscos psicossociais em contexto educativo, colmatando a escassez de estudos empíricos focados na realidade nacional. Simultaneamente, os resultados poderão sustentar o desenvolvimento de práticas institucionais mais eficazes, orientadas para a proteção da saúde mental dos docentes, a prevenção do assédio e a promoção de ambientes escolares mais seguros, justos e humanizados.

A investigação adota uma abordagem quantitativa de carácter descritivo-quantitativo, considerada adequada à exploração da frequência, tipologia e impacto do assédio laboral no setor educativo. O instrumento central foi o *Negative Acts Questionnaire – Revised* (NAQ-R), validado internacionalmente para avaliação de comportamentos de assédio moral. Este foi complementado por itens adicionais sobre assédio sexual, origem dos comportamentos, mecanismos institucionais de gestão e impacto na saúde dos docentes, procurando-se, assim, captar a complexidade multidimensional do fenómeno.

Como linha orientadora de fundo, colocou-se a seguinte Questão de Investigação: Qual a frequência reportada de comportamentos de assédio laboral pelos docentes em Portugal, da sua origem, dos impactos na saúde e o nível de conhecimento e confiança nos mecanismos institucionais?

Tendo em conta a problemática identificada, definem-se, respetivamente, um objetivo geral e quatro objetivos específicos.

O objetivo geral desta investigação consiste em quantificar a frequência reportada de comportamentos de assédio laboral pelos docentes em Portugal, identificar a sua origem, quantificar a frequência dos impactos na saúde e analisar os níveis de conhecimento e confiança relativamente aos mecanismos institucionais de gestão existentes nas instituições de ensino.

Para alcançar este propósito, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos:

- Quantificar a frequência e tipologia dos comportamentos de assédio laboral reportados por docentes em diferentes níveis e contextos do sistema educativo português;
- Identificar os principais agentes envolvidos e analisar as dinâmicas relacionais subjacentes às situações de assédio laboral em contexto escolar;
- Quantificar a frequência dos impactos do assédio laboral na saúde mental dos docentes;
- Avaliar o grau de conhecimento dos docentes relativamente aos mecanismos institucionais de prevenção e gestão do assédio laboral, bem como a sua perceção sobre a eficácia das medidas existentes.

Ao abordar o assédio laboral no ensino, esta investigação pretende contribuir para uma compreensão aprofundada e empiricamente sustentada do fenómeno, promovendo a reflexão e a adoção de medidas mais eficazes para a sua prevenção, deteção e mitigação.

Assim, o documento encontra-se organizado em quatro capítulos, de forma a garantir uma progressão lógica entre o enquadramento teórico, a metodologia adotada, a análise empírica e a reflexão crítica sobre os resultados obtidos:

Capítulo 1 - “Enquadramento”, apresenta os fundamentos legais, conceptuais e contextuais do estudo. Inclui quatro subsecções: o Enquadramento Conceptual, que aborda os principais conceitos, tipologias, causas, consequências e mecanismos de gestão do assédio laboral; o Enquadramento Legal e Normativo, com referência à legislação portuguesa, diretivas europeias e instrumentos internacionais relevantes; a caracterização do sistema de ensino Português, que contextualiza o setor educativo enquanto cenário específico de análise; e o

Estado da Arte, que analisa a prevalência, desafios e respostas institucionais em Portugal e na União Europeia (UE).

Capítulo 2 - “Metodologia”, descreve o desenho do estudo, a população-alvo, a amostra, o instrumento de recolha de dados (NAQ-R), os procedimentos de aplicação e os métodos de tratamento e análise estatística dos dados.

Capítulo 3 - “Resultados”, apresenta os dados recolhidos junto da amostra de docentes, organizando-os por áreas temáticas: caracterização sociodemográfica, exposição a comportamentos de assédio moral e sexual, origem percebida dos comportamentos, sistemas de gestão e impacto na saúde mental. Além da análise descritiva dos dados, este capítulo inclui, ainda, um conjunto de análises cruzadas entre variáveis sociodemográficas, organizacionais e indicadores de assédio, permitindo uma leitura aprofundada sobre os padrões de exposição.

Capítulo 4 - “Discussão”, interpreta criticamente os resultados obtidos, articulando-os com o enquadramento legal e conceptual previamente estabelecido. Analisa as principais dinâmicas identificadas no terreno, reflete sobre os desafios institucionais e propõe uma leitura aprofundada do fenómeno do assédio laboral no setor educativo.

Finalmente a “Conclusão”, sintetiza os principais resultados e conclusões da investigação, respondendo diretamente aos objetivos definidos. Inclui um conjunto de Recomendações e Oportunidades de Melhoria dirigidas a instituições escolares, decisores políticos e investigadores, bem como as Perspetivas para Investigação Futura, nas quais se propõem linhas de aprofundamento e novos ângulos de análise sobre o fenómeno.

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

1. Enquadramento

1.1. Enquadramento Conceptual

Este capítulo diz respeito ao enquadramento teórico do presente estudo, contendo a revisão da literatura relativa aos temas abordados. O mesmo foca-se nas modalidades de assédio moral e sexual, analisando como estas se manifestam no contexto laboral, à luz da legislação nacional e das diretrizes internacionais. São ainda exploradas as implicações do assédio na saúde mental e produtividade dos trabalhadores, bem como a relevância de políticas organizacionais preventivas e estratégias de intervenção eficazes.

1.1.1. Conceitos Fundamentais de SST

A compreensão clara dos conceitos fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é essencial para a implementação eficaz de políticas e práticas que visem a prevenção de riscos profissionais. Este subcapítulo aborda os principais termos: Perigo, Risco Profissional, Avaliação de Risco, Gestão de Risco e Monitorização, conforme definidos por entidades nacionais e europeias de referência.

- **Perigo**

O termo "perigo" refere-se à propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, agente ou outro componente material do trabalho com potencial para causar dano. É uma característica constante e inerente ao elemento em questão, independentemente da probabilidade de ocorrência do dano (Centralmed, 2022).

- **Risco Profissional**

O "risco profissional" é a combinação da probabilidade de ocorrência de um efeito adverso (dano) na saúde do trabalhador e a gravidade desse dano, assumindo que existe exposição profissional. Este conceito destaca a relação entre a exposição ao perigo e a possibilidade de ocorrência de danos (DGS, s.d.).

- **Gestão de Risco**

A gestão de risco é um processo dinâmico que envolve a identificação, avaliação e controlo de riscos de forma proativa e sistemática. Este processo permite que a organização atue de forma preventiva, de modo a eliminar, minimizar ou controlar o risco de possíveis danos, quer sejam humanos ou materiais. A gestão de risco não se resume à ação de detetar e controlar os riscos, mas permite criar e detetar oportunidades de melhoria (AGEAS, 2022).

- Avaliação de Risco

A avaliação de risco é o processo que mede os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores decorrentes de perigos no local de trabalho. É uma análise sistemática de todos os aspetos relacionados com o trabalho, que identifica:

- aquilo que é suscetível de causar lesões ou danos;
- a possibilidade de os perigos serem eliminados e, se tal não for o caso;
- as medidas de prevenção ou proteção que existem, ou deveriam existir, para controlar os riscos

Este processo permite ao empregador tomar medidas preventivas e corretivas de forma mais eficaz e possibilita a definição de prioridades de ação que assegurem e/ou melhorem a saúde e a segurança dos trabalhadores (AESST, s.d.).

- Monitorização

A monitorização consiste na observação contínua e sistemática dos riscos identificados e das medidas implementadas para os controlar. Este processo permite verificar a eficácia das ações tomadas, identificar novas ameaças e ajustar as estratégias de prevenção conforme necessário. A monitorização é fundamental para garantir que as condições de trabalho permanecem seguras e saudáveis ao longo do tempo (DGS, s.d.).

Este subcapítulo fornece uma base sólida para a compreensão dos conceitos essenciais de SST, alinhando-se com as diretrizes estabelecidas por entidades como a Direção-Geral da Saúde (DGS), a ACT e a AESST. A clareza e precisão na definição destes termos são cruciais para a implementação eficaz de políticas de prevenção e promoção da saúde no ambiente laboral.

1.1.2. Conceitos de Assédio

Para o adequado entendimento, é essencial compreender alguns dos conceitos fundamentais associados ao tema. Nesse sentido, importa referir que, de acordo com o Diário da República, o assédio subdivide-se em duas modalidades, Assédio Moral e Sexual.

- O Assédio Moral, conforme definido pelo Lexionário do Diário da República, refere-se a qualquer “(...) 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” (Diário da República, s.d.).

Esta modalidade de assédio caracteriza-se por ataques verbais, que podem ser ofensivos ou humilhantes, bem como atos mais subtis, podendo abranger violência psicológica e, em alguns casos, física. Entre os inúmeros exemplos da prática deste tipo de comportamento, incluem-se o isolamento social, a perseguição profissional, a intimidação e humilhação pessoal (APAV, 2020).

Segundo o Guia de Assédio no Trabalho, estes comportamentos visam, geralmente, prejudicar a autoestima da vítima e, eventualmente, conduzir à sua desvinculação do posto de trabalho e pode manifestar-se de diversas formas, desde a desvalorização e desqualificação sistemática, até a imposição de tarefas degradantes ou abusivas. As consequências do assédio, amplamente abordadas na secção 1.2.7., incluem impactos profundos na saúde mental, emocional e física das vítimas, com efeitos também ao nível profissional e organizacional (CGTP, 2019).

De acordo com a OPP, em 2016, 16,5% dos trabalhadores portugueses já havia vivenciado uma situação de assédio moral no trabalho (OPP, 2023).

- O assédio sexual, segundo o mesmo Lexionário, “consiste no comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física” (Diário da República, s.d.).

Este tipo de assédio pode ser manifestado de várias formas, nomeadamente, através de convites de teor sexual, envio de mensagens inapropriadas, tentativas de contato físico indesejado, chantagens em troca de favores sexuais, ou gestos obscenos, afetando a dignidade e o bem-estar da vítima no ambiente de trabalho (APAV, 2020).

A pesquisa realizada pela APAV, em 2022, aponta que 20% inquiridos admitiram ter sido vítimas de assédio sexual no local de trabalho, sendo que 88% dessas vítimas são mulheres, sobretudo com idades entre os 18 e os 54. Este dado reflete o carácter sistémico do problema e a necessidade de medidas rigorosas para sua erradicação (Observador, 2022).

As consequências do assédio sexual, detalhadas na secção 1.2.7., são devastadoras não só para a vítima, mas, também, para o ambiente de trabalho, contribuindo para a criação de um clima organizacional tóxico e inibindo a capacidade produtiva dos trabalhadores. Muitas vítimas desenvolvem sintomas de *stress* pós-traumático, isolamento social, e sentem-se forçadas a abandonar o seu emprego (CITE, s.d.).

Segundo a OPP, em 2016, 12,6% dos trabalhadores portugueses já havia vivenciado uma situação de assédio sexual no trabalho (OPP, 2023).

- Por sua vez, o assédio laboral abrange ambas as modalidades, tanto de assédio moral quanto o sexual, quando estes ocorrem em ambiente ou contexto de trabalho. Deste modo, a AESST vai ao encontro das definições citadas anteriormente, definindo o assédio laboral como “(...) um comportamento injustificado e continuado para com um trabalhador ou grupo de trabalhadores, suscetível de constituir um risco para a saúde e segurança” (UGT, s.d., p. 4).

De um modo geral, o assédio laboral, frequentemente designado por *Mobbing* ou *Workplace Bullying*, corresponde a qualquer comportamento indesejado, sistemático e persistente, que ocorra no local de trabalho e que viole os direitos de um trabalhador, bem como afete a sua dignidade ou crie um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Embora grande parte da literatura defenda que o assédio laboral implica comportamentos sistemáticos e persistentes, a legislação portuguesa não é explícita quanto a esse critério de repetibilidade. Assim, embora a doutrina científica tenda a associar o assédio à repetição continuada de atos, a norma legal vigente não impõe expressamente essa condição.

No entanto, existem outros fatores, para além dos mencionados, a ter em conta para que se verifique uma situação de Assédio, ou *mobbing*. De acordo com Marie-France Hirigoyen, o assédio laboral “(...) define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude), que atente, pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (CGTP, 2019, p. 7).

Desta forma, o assédio laboral pressupõe três elementos essenciais: a Intencionalidade de prejudicar, a Repetição sistemática dos comportamentos, e a Direcionalidade da ação sobre uma ou mais vítimas. Acresce que este fenómeno deve ser entendido como um processo contínuo/evolutivo, e não como resultado de atos isolados (APAV, 2020).

Portanto, conclui-se que o assédio laboral se refere a qualquer comportamento sistemático que se repete ao longo do tempo, com a intenção de desestabilizar uma determinada vítima e que é realizado em contexto laboral. Deste modo, estão excluídas todas as situações pontuais, nomeadamente, de humilhação, discriminação ou agressão.

Além disso, diversos estudos evidenciam que o assédio laboral está associado ao aumento significativo das taxas de absentismo e de rotatividade de pessoal, bem como à diminuição do desempenho organizacional. Para além das perdas económicas diretas, as organizações que não adotam medidas adequadas de prevenção e combate ao assédio laboral

enfrentam impactos negativos na sua reputação institucional e na coesão interna das equipes (Pedroto, L., Duarte, A., 2023).

Em suma, o assédio laboral é um fenômeno complexo e sistemático, que se manifesta tanto em comportamentos de assédio moral quanto sexual. A sua caracterização depende de fatores como a repetição, a intencionalidade e o impacto sobre a vítima. Os efeitos do assédio sobre a saúde mental dos trabalhadores e a produtividade das organizações são devastadores, justificando a necessidade urgente de políticas preventivas robustas e intervenções eficazes. As organizações que investem em medidas para prevenir o assédio e proteger os seus trabalhadores promovem ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e inclusivos.

1.1.3. Tipos de Assédio

O assédio no trabalho abrange uma ampla variedade de comportamentos e pode ocorrer em diferentes circunstâncias. De acordo com a União Geral de Trabalhadores (UGT) e o Ministério das Comunicações do Brasil, o assédio pode ser classificado em três tipos principais, dependendo da direção ou da estrutura hierárquica em que ocorre: assédio moral vertical, assédio moral horizontal e assédio moral misto (UGT, s.d.) (Ministério das Comunicações, s.d.). Cada uma dessas modalidades apresenta características distintas, conforme descrito a seguir:

- Assédio Moral Vertical

O assédio moral vertical ocorre quando existe uma diferença hierárquica entre o agressor e a vítima, sendo caracterizado pela existência de uma relação de subordinação. Este tipo de assédio pode subdividir-se em duas modalidades:

- Assédio Moral Vertical Descendente - Esta é a forma mais comum de assédio no local de trabalho, ocorrendo quando um superior hierárquico utiliza a sua posição de poder para intimidar, humilhar ou desestabilizar um subordinado. Pode manifestar-se por meio de ordens abusivas, atribuição de tarefas degradantes, críticas constantes ou exclusão social no seio da organização. O objetivo, geralmente, visa pressionar o trabalhador para afetar a sua confiança e desempenho ou para que este abandone o emprego.
- Assédio Moral Vertical Ascendente - Embora menos frequente, este tipo de assédio ocorre quando os subordinados, individualmente ou em grupo, assediam um superior hierárquico. Tal comportamento pode surgir em contextos de ambição desmedida ou de resistência à liderança, traduzindo-

se em atitudes de desrespeito, boicote ou tentativa deliberada de descrédibilização da chefia.

- Assédio Moral Horizontal

O assédio moral horizontal desenvolve-se entre trabalhadores que ocupam o mesmo nível hierárquico. Frequentemente, este tipo de assédio é motivado por rivalidades internas, competição ou inveja, especialmente quando um trabalhador se destaca em termos de desempenho ou reconhecimento por parte da chefia. As práticas associadas a esta modalidade incluem o boicote, a difamação, a exclusão social, a sabotagem de tarefas e a disseminação de rumores. O propósito passa, geralmente, por isolar e fragilizar a vítima dentro da equipa, preservando o *status* ou a popularidade dos agressores.

- Assédio Moral Misto

O assédio moral misto combina elementos das modalidades vertical e horizontal, sendo caracterizado por agressões provenientes tanto de superiores hierárquicos quanto de colegas de igual posição. Este cenário configura-se como particularmente devastador, uma vez que a vítima se vê cercada por uma rede de hostilidade que compromete todas as suas relações no ambiente laboral. É comum que os superiores iniciem ou legitimem o comportamento abusivo, incentivando ou tolerando a adesão dos colegas. A convergência destes ataques acarreta efeitos profundamente desestabilizadores, contribuindo para o agravamento do sofrimento psicológico da vítima.

Outros autores, como a Equipa de Trabalho para a Igualdade de Género (ETIG, 2023) defendem, ainda, a existência de um quarto tipo de assédio:

- De Terceiros

Esta forma de assédio ocorre quando o agressor não pertence à organização, sendo, por exemplo, um cliente, utente ou fornecedor. Ainda que externo, este comportamento abusivo compromete a integridade dos trabalhadores e, por isso, também deve ser objeto de atenção e gestão por parte da entidade empregadora.

Embora a literatura especializada se concentre, predominantemente, na tipologia do assédio moral (categorizada em vertical, horizontal e misto), defende-se que esse mesmo enquadramento pode ser igualmente aplicado ao assédio sexual. Esta argumentação fundamenta-se na constatação de que os mecanismos de poder, subordinação e as dinâmicas grupais que configuram o assédio moral também se manifestam no assédio sexual. Nas suas diferentes modalidades, seja em contexto vertical, horizontal ou misto, evidencia-se uma intenção deliberada de intimidar, humilhar e excluir a vítima. Assim, ao expandir essa

classificação de forma a abranger o assédio sexual, promove-se uma abordagem mais holística e integrada, o que facilita a identificação do fenómeno e a implementação de medidas preventivas e corretivas mais eficazes.

Independentemente da sua tipologia, o assédio laboral provoca sérios impactos na saúde física e psicológica das vítimas, podendo desencadear quadros de ansiedade, depressão, *burnout* e baixa autoestima. Ao mesmo tempo, repercute-se negativamente no desempenho profissional e na coesão das equipas. Por este motivo, é fundamental que as organizações adotem uma abordagem holística e proativa, promovendo uma cultura de confiança, transparência e respeito mútuo. A implementação de políticas claras contra o assédio, o estabelecimento de canais de denúncia confidenciais e a monitorização contínua do ambiente de trabalho constituem passos decisivos para a construção de espaços laborais mais saudáveis, inclusivos e produtivos (OPP, 2023).

1.1.4. Fases do Processo de Assédio

O processo de assédio no trabalho caracteriza-se por uma evolução progressiva, que tende a agravar-se com o tempo se não for interrompida ou gerida adequadamente. De acordo com Leymann, um dos principais investigadores deste fenómeno, é possível identificar quatro fases distintas que compõem este percurso: incidentes críticos, estigmatização, gestão/intervenção e, finalmente, marginalização. Cada uma destas fases reflete um agravamento da situação vivida pela vítima, desde os primeiros sinais de conflito até à sua eventual exclusão do contexto laboral (Leymann, 1996) (GESTAE, s.d.). Estas fases são detalhadas a seguir:

- Fase 1 – Incidentes Críticos

A primeira fase corresponde a conflitos interpessoais que, embora possam parecer triviais ou pontuais, representam o ponto de partida para o desenvolvimento do assédio. Estes incidentes são comuns em qualquer ambiente de trabalho e podem envolver desentendimentos, divergências de opinião ou disputas por tarefas e responsabilidades. No entanto, quando não são devidamente geridos ou resolvidos, esses conflitos podem perpetuar-se e intensificar-se, criando um ambiente propício à emergência de comportamentos abusivos. A ausência de mecanismos eficazes de resolução de conflitos nesta etapa inicial aumenta significativamente o risco de escalada para as fases seguintes.

- Fase 2 – Estigmatização (Mobbing)

Nesta fase, o comportamento abusivo torna-se sistemático e deliberado. O agressor, ou grupo de agressores, começa a adotar práticas recorrentes de humilhação, isolamento e desvalorização da vítima. A estigmatização pode manifestar-se através de atitudes como a ridicularização pública, comentários depreciativos, boicote ao trabalho da vítima, exclusão de atividades profissionais ou sociais, e atribuição injusta de erros ou falhas. Este tipo de conduta visa fragilizar emocional e profissionalmente a vítima, colocando-a numa posição de vulnerabilidade dentro da organização. Esta prática pode durar de um a três anos e, frequentemente, envolve a cumplicidade de outros membros da organização, seja de forma ativa ou passiva, o que agrava ainda mais o impacto do assédio sobre a vítima.

- Fase 3 – Gestão/Intervenção

A fase de intervenção ocorre quando a administração ou a direção da organização toma conhecimento do problema. A forma como a entidade empregadora reage neste momento é determinante para o desfecho do processo. Podem ocorrer duas posturas distintas:

- Postura Positiva - a entidade reconhece a gravidade dos comportamentos assediadores, conduz uma investigação rigorosa e adota medidas concretas para proteger a vítima e sancionar os agressores. Esta abordagem pode interromper o ciclo do assédio e promover a reintegração saudável da vítima no local de trabalho.
- Postura Negativa - Alternativamente, a gestão pode ignorar ou minimizar as queixas da vítima, negligenciando a necessidade de uma investigação adequada. Em alguns casos, a vítima pode ser tratada como o verdadeiro problema, perpetuando o ciclo de assédio sem que sejam tomadas ações corretivas significativas, comprometendo a cultura organizacional e a confiança dos trabalhadores na justiça interna.

A forma como a organização decide agir nesta fase é crucial para o desfecho do processo. Uma resposta ineficaz ou inadequada pode agravar ainda mais a situação, resultando em consequências graves para a vítima.

- Fase 4 – Marginalização (Exclusão)

A última fase do processo de assédio culmina na exclusão da vítima. Após um período prolongado de sofrimento, que, muitas vezes, inclui ridicularização contínua, isolamento e degradação psicológica, a vítima pode acabar afastando-se do emprego. Este afastamento, geralmente, ocorre após longos períodos de licença devido a problemas de saúde física e mental

desenvolvidos como resultado do assédio. Depressão, ansiedade e outras doenças graves são comuns nesta fase. Eventualmente, a vítima sente-se forçada a demitir-se ou, em alguns casos, é desligada da organização, completando o ciclo de exclusão social e profissional (GESTAE, s.d.).

1.1.5. Intervenientes

O fenómeno do assédio laboral caracteriza-se por uma complexa rede de interações interpessoais, que envolve não apenas o agressor e a vítima, mas também todos aqueles que, de forma direta ou indireta, assistem, participam ou se posicionam perante o processo. Assim, identificam-se três intervenientes principais: a vítima, o assediador e as testemunhas. Cada um destes desempenha um papel determinante na perpetuação, contenção ou resolução do assédio, influenciando a dinâmica organizacional e o impacto do fenómeno. A seguir, são descritos os papéis e características de cada um desses intervenientes (UGT, s.d.).

- **Vítima**

A vítima é o sujeito alvo dos comportamentos abusivos, repetitivos e prolongados que caracterizam o assédio moral ou sexual. Não existe um perfil único de vítima, sendo frequente que estas se destaquem por determinadas características que apresentam um diferencial em relação aos demais, seja pelo seu desempenho, aparência ou valores éticos. Em muitos casos, a vítima encontra-se em situação de vulnerabilidade, seja pela sua posição hierárquica inferior, pela ausência de apoio institucional ou por fatores pessoais que a tornam mais suscetível ao isolamento e à intimidação (OPP, 2023).

As consequências para a vítima são múltiplas e profundas, com destaque para os efeitos psicológicos, tais como ansiedade, depressão, perda de autoestima e sentimentos de impotência. Do ponto de vista físico, podem surgir sintomas como fadiga crónica, perturbações do sono e problemas psicossomáticos. Em casos graves, o impacto do assédio leva ao afastamento da vítima do ambiente de trabalho, através de baixas médicas ou mesmo da cessação do vínculo laboral (CITE, s.d.).

- **Assediador**

O assediador é o agente ativo do comportamento abusivo, exercendo poder, influência ou manipulação para humilhar, intimidar ou excluir a vítima. Pode tratar-se de um superior hierárquico (assédio moral vertical descendente), de um colega do mesmo nível (assédio horizontal) ou, em situações menos comuns, de um subordinado (assédio moral vertical ascendente). O assediador atua de forma intencional e repetitiva, com o objetivo de

desestabilizar psicologicamente a vítima e criar um ambiente de hostilidade no trabalho (ACT, 2010).

As estratégias utilizadas variam entre a atribuição de tarefas desajustadas ou humilhantes, a propagação de boatos, a exclusão de atividades profissionais, a ridicularização pública ou a sabotagem direta do trabalho da vítima. Importa salientar que, frequentemente, o assediador encontra respaldo na cultura organizacional permissiva ou na convivência de colegas, o que contribui para a perpetuação do comportamento abusivo e para o agravamento das suas consequências (GESTAE, s.d.).

- Testemunhas

As testemunhas são todos os indivíduos que, de alguma forma, presenciam, escutam ou têm conhecimento do assédio em curso. Este grupo pode incluir colegas de trabalho, superiores ou subordinados, e o seu papel é crucial na evolução do processo de assédio. A postura adotada pelas testemunhas pode funcionar como um fator de contenção ou, pelo contrário, como elemento facilitador da perpetuação dos comportamentos abusivos (OPP, 2023).

O silêncio das testemunhas, muitas vezes motivado pelo medo de represálias, pela cultura de silêncio organizacional ou pela percepção de que a situação não lhes diz respeito, contribui para a normalização do assédio e para o isolamento da vítima. Em contrapartida, testemunhas que adotam uma atitude proativa, denunciando os comportamentos ou oferecendo apoio à vítima, assumem um papel fundamental na quebra do ciclo do assédio e na promoção de uma cultura de integridade e respeito no local de trabalho. Contudo, é importante reconhecer que estas pessoas podem também enfrentar consequências adversas, como represálias ou marginalização, sobretudo em contextos organizacionais disfuncionais (STEC, s.d.).

1.1.6. Causas do Assédio

O assédio no local de trabalho resulta de uma combinação complexa de fatores estruturais, relacionais e individuais, refletindo uma multiplicidade de causas interligadas. A compreensão destas causas é essencial para a prevenção eficaz e para o desenvolvimento de políticas organizacionais que promovam ambientes laborais saudáveis e inclusivos (CITE, s.d.).

No presente subcapítulo, são descritas as principais causas do assédio, com base em estudos e manuais de referência. Entre as principais causas, destacam-se:

- Estrutura Organizacional e Cultura de Trabalho

A cultura e estrutura das organizações exercem uma influência determinante sobre a incidência de comportamentos de assédio. Ambientes de trabalho marcados por estruturas hierárquicas rígidas, ausência de canais de comunicação eficazes e desigualdades de poder acentuadas tendem a ser mais propensos à ocorrência de comportamentos abusivos. A precariedade dos vínculos contratuais, associada à insegurança quanto à manutenção do posto de trabalho, pode ainda favorecer a passividade das vítimas e das testemunhas, contribuindo para a perpetuação do assédio (UGT, s.d.).

Paralelamente, culturas organizacionais excessivamente competitivas, centradas no cumprimento de metas agressivas e pressão constante, podem gerar climas de hostilidade e fomentar práticas de exclusão, discriminação e perseguição. A ausência de mecanismos formais de denúncia, bem como a normalização de comportamentos tóxicos, cria um terreno fértil para a banalização do assédio. Também as transformações súbitas nos métodos de trabalho ou nas orientações institucionais, sem o devido acompanhamento e comunicação, podem gerar tensões e conflitos que favorecem a emergência de comportamentos abusivos (CITE, s.d. a).

- Liderança Deficiente

A qualidade da liderança constitui outro fator determinante. Líderes com baixas competências de gestão, que adotam estilos autoritários ou negligenciam a escuta ativa e o diálogo, tendem a utilizar práticas coercivas para afirmar a sua autoridade. Esta forma de liderança cria um ambiente de medo e submissão, onde o assédio surge como uma ferramenta de controlo (ACT, 2010).

A omissão da gestão de topo face às denúncias ou sinais evidentes de assédio, bem como a cumplicidade direta ou indireta das chefias, agrava significativamente o problema. Chefias que impõem exigências desproporcionadas, criam ambiguidade nas funções atribuídas ou promovem a discriminação e a intolerância (por exemplo, com base no género, idade, etnia ou orientação sexual) contribuem ativamente para a erosão do clima organizacional e para o agravamento das situações de assédio (ETIG, 2023) (CITE, s.d. b).

- Fatores Individuais

Características individuais, tanto da vítima quanto do assediador, também desempenham um papel relevante. Pessoas que se destacam pela sua competência, ética ou que demonstram algumas fragilidades e diferenças em relação ao grupo (como género, idade ou etnia) podem-se tornar alvos de assédio. Por outro lado, os assediadores frequentemente

possuem traços de personalidade disfuncionais, como a necessidade de controlar ou humilhar os outros, e utilizam o assédio como forma de afirmar a sua superioridade ou manipular o ambiente de trabalho a seu favor. Estes trabalhadores, se não forem identificados e responsabilizados, tendem a influenciar negativamente a dinâmica grupal, promovendo um ambiente de trabalho instável e conflituoso. Adicionalmente, comportamentos associados ao consumo de substâncias psicoativas, como drogas ou álcool, podem acentuar a agressividade e a propensão para o assédio (OPP, 2023) (CITE, 2013).

1.1.7. Consequências do Assédio

As repercussões do assédio em contexto laboral são vastas e profundas, afetando não só as vítimas diretas, mas, também, as organizações e, por extensão, a sociedade como um todo. As consequências manifestam-se em diferentes planos, físico, psicológico, profissional, organizacional e social, e podem comprometer seriamente o bem-estar, a produtividade e a coesão institucional (GESTAE, s.d.). A seguir, são analisadas as principais consequências do assédio, de acordo com literatura especializada e fontes institucionais.

- Consequências para a Vítima

As vítimas de assédio laboral experienciam, frequentemente, um conjunto de sintomas físicos e psicológicos que comprometem gravemente a sua qualidade de vida e capacidade funcional. Do ponto de vista psicológico, destaca-se a ocorrência de ansiedade, depressão, distúrbios do sono, perda de autoestima, irritabilidade e, em casos mais severos, sintomas de *stress* pós-traumático. Fisicamente, o prolongamento da exposição a ambientes hostis pode desencadear *burnout*, doenças psicossomáticas, distúrbios gastrointestinais, cardiovasculares e respiratórios (OPP, 2023).

Além dos impactos na saúde, o assédio tem efeitos devastadores no percurso profissional da vítima. A persistência de comportamentos abusivos pode levar o trabalhador a solicitar transferência, a pedir demissão ou a afastar-se por longos períodos através de baixas médicas, o que resulta frequentemente na perda de oportunidades de progressão e instabilidade financeira. Em situações extremas, o impacto pode culminar na incapacidade total para o trabalho ou, tragicamente, em situações de suicídio, refletindo a gravidade e o caráter destrutivo do fenómeno (CITE, 2016).

- Consequências Sociais

As implicações do assédio extravasam o espaço laboral e têm repercussões significativas na esfera social. O afastamento das vítimas do mercado de trabalho, aliado aos

longos períodos de baixa médica e ao agravamento do estado de saúde, gera encargos adicionais para os sistemas de saúde pública, segurança social e redes de apoio familiar. O impacto estende-se, ainda, às relações interpessoais, afetando negativamente o convívio familiar e social das vítimas (ETIG, 2023).

Adicionalmente, a sociedade perde profissionais capacitados e produtivos, cuja exclusão involuntária acarreta prejuízos económicos e sociais relevantes. Esta exclusão reflete-se na diminuição da força laboral ativa e no aumento da dependência de apoios sociais, o que compromete a sustentabilidade dos sistemas públicos de proteção (ACT, 2010).

- Consequências para a Organização

O assédio laboral compromete de forma direta o funcionamento interno e a sustentabilidade das organizações. Ambientes marcados por comportamentos abusivos tendem a apresentar um clima organizacional deteriorado, caracterizado por medo, desconfiança, insegurança e ausência de espírito de equipa. A consequência imediata é a queda de produtividade, motivada pela desmotivação dos trabalhadores, aumento do *stress* e perda de envolvimento com os objetivos institucionais (UGT, s.d.).

Simultaneamente, o absentismo e a rotatividade aumentam significativamente, gerando custos acrescidos relacionados com substituições, formação de novos trabalhadores e perda de *know-how* (ETIG, 2023).

Já em 2012, Luís Nascimento Lopes defendia que os fatores de risco psicossocial, incluindo o assédio, seriam a principal causa de absentismo laboral, em Portugal (Lopes, L., 2012). Esta realidade é corroborada pela OIT, que destaca o impacto económico substancial das ausências laborais associadas ao assédio (OIT, 2020).

Para além do impacto económico, as organizações expõem-se a riscos legais e reputacionais. Organizações que não previnem ou não reagem adequadamente a situações de assédio podem ser alvo de processos judiciais, sanções administrativas e perder credibilidade junto dos seus públicos estratégicos. A reputação institucional pode ser severamente abalada, afetando a capacidade de atrair e reter talento, bem como a relação com clientes, fornecedores e outras partes interessadas (GESTAE, s.d.) (OPP, 2023).

Em suma, o assédio laboral constitui um problema multifacetado, com implicações ao nível fisiológico, psicológico, comportamental, organizacional e cultural. Esta complexidade exige uma resposta sistémica e integrada, baseada na prevenção, intervenção célere, responsabilização dos agressores e apoio continuado às vítimas. Apenas uma abordagem abrangente e consistente permitirá mitigar os efeitos destrutivos do assédio e promover ambientes de trabalho mais éticos, seguros e produtivos.

1.1.8. Gestão do Risco de Assédio Laboral

A gestão do risco de assédio laboral constitui um pilar fundamental para a criação e manutenção de ambientes de trabalho saudáveis e seguros. Este processo consiste na identificação e avaliação de risco, bem como na implementação de estratégias abrangentes que envolvam a prevenção, intervenção e acompanhamento contínuo. Para uma abordagem eficaz, é essencial que todas as partes envolvidas (empregadores, gestores, trabalhadores e representantes sindicais) assumam um compromisso ativo na promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso (UGT, s.d.).

Nesse sentido, a seguir, destacam-se práticas essenciais para a gestão eficaz deste fenómeno:

- **Identificação e Avaliação do Risco**

O primeiro passo na gestão do risco de assédio laboral é identificar os fatores de risco e avaliar o ambiente de trabalho. Fatores como a pressão excessiva por resultados, falhas na comunicação entre superiores e subordinados e a inexistência de mecanismos claros de denúncia podem contribuir para o surgimento de assédio moral e/ou sexual. Estudos sugerem que ambientes hierarquizados e com forte pressão organizacional têm maior probabilidade de enfrentar este problema (ACT, 2010).

A avaliação de risco deve ser contínua, com vista à identificação de condições ou práticas organizacionais que possam levar a conflitos ou ao assédio laboral. De acordo com a ACT, a aplicação de ferramentas de diagnóstico como inquéritos anónimos aos trabalhadores e a análise do clima organizacional são fundamentais para identificar problemas precocemente. Além disso, a análise do histórico de incidentes e a recolha de feedback dos trabalhadores podem fornecer informações essenciais sobre áreas de risco específicas (AESST, s.d.).

- **Prevenção**

A prevenção é a estratégia mais eficaz contra o assédio laboral. As organizações devem implementar políticas e práticas preventivas para evitar que conflitos quotidianos evoluam para situações de assédio. Inclui-se, neste âmbito, a adoção de códigos de conduta que delimitem com clareza o que constitui assédio moral e sexual, bem como as sanções aplicáveis aos infratores. Além disso, é essencial promover uma cultura e clima organizacional saudável, baseada no respeito mútuo e no diálogo aberto, onde os trabalhadores se sintam à vontade para expressar preocupações e denunciar comportamentos abusivos. A realização periódica de formações e campanhas de sensibilização pode reforçar a importância da prevenção e criar um ambiente mais seguro e inclusivo (Grazina, I. e Magalhães, J., 2011).

- Intervenção

Quando são identificados sinais de assédio laboral, é fundamental uma resposta célere e eficaz. As organizações devem dispor de protocolos claros e procedimentos formais, que incluam investigação imparcial, apoio à vítima e a implementação de medidas corretivas adequadas. A investigação interna deve assegurar que todas as partes sejam ouvidas e que o processo seja transparente. Além disso, a disponibilização de apoio psicológico e emocional às vítimas é essencial para a sua recuperação e bem-estar (DGS, 2021).

- Suporte às Vítimas e Reabilitação

O suporte às vítimas de assédio laboral deve estender-se para além da fase de intervenção imediata. As organizações devem adotar uma abordagem de apoio contínuo, assegurando que as vítimas não enfrentam represálias ou discriminação no local de trabalho. É importante que sejam providenciados recursos como acompanhamento psicológico, aconselhamento jurídico e, se necessário, medidas de adaptação laboral para proteger a integridade da vítima.

A reabilitação do ambiente de trabalho após um caso de assédio é, também, essencial. Para tal, é recomendada a implementação de medidas restaurativas, tais como sessões de mediação ou programas de fortalecimento da cultura organizacional, que promovam a reconstrução da confiança entre os trabalhadores. As organizações devem tomar medidas para restabelecer a confiança e a harmonia entre os trabalhadores, promovendo atividades que estimulem o diálogo e a cooperação (AESST, 2012).

- Monitorização e Melhoria Contínua

A gestão eficaz do risco de assédio laboral exige uma abordagem de melhoria contínua. Isto implica a monitorização regular das políticas de prevenção e intervenção, para garantir que sejam ajustadas conforme necessário. As avaliações periódicas do ambiente de trabalho, por meio de inquéritos de clima organizacional e entrevistas com os trabalhadores, permitirão identificar áreas que necessitam de maior atenção.

A transparência processual e a comunicação contínua com os trabalhadores assumem um papel central para assegurar a eficácia das políticas de gestão de risco. No mesmo sentido, a implementação de canais anónimos de denúncia pode aumentar a confiança dos trabalhadores e encorajá-los a reportar comportamentos inadequados sem medo de represálias (DGS, s.d.) (ACT, 2010).

Em conclusão, a gestão do risco de assédio moral requer uma abordagem multifacetada que englobe a avaliação de riscos, a implementação de medidas de prevenção, de intervenção

rápida, de suporte às vítimas e de monitorização contínua. As organizações devem adotar uma cultura que promova o respeito e a dignidade de todos os trabalhadores. Somente com um compromisso firme e consistente de todas as partes envolvidas é possível prevenir o assédio e mitigar os seus impactos negativos no clima organizacional e na saúde dos trabalhadores.

1.1.9. Prevenção do Assédio Laboral

Enquanto a gestão do risco visa identificar, controlar e mitigar situações de assédio laboral no seu todo, a prevenção assume um papel primordial na construção de uma cultura organizacional que iniba, desde a origem, a ocorrência de comportamentos abusivos. Este subcapítulo foca-se, assim, em estratégias específicas que visam impedir que o assédio ocorra, promovendo uma abordagem proativa e sustentada.

A prevenção do assédio laboral é uma responsabilidade partilhada entre empregadores, trabalhadores e a sociedade em geral. As medidas preventivas, para além de protegerem a integridade física e psicológica dos trabalhadores, também, promovem ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e inclusivos. O presente capítulo baseia-se em diretrizes e recomendações internacionais e nacionais, com foco nas políticas legislativas e estratégias organizacionais mais eficazes, para a prevenção da ocorrência destes comportamentos.

- Criação de Código de Conduta

A implementação de um Código de Conduta claro e específico contra o assédio no local de trabalho é uma medida fundamental na prevenção do problema. Este código deve estabelecer, de forma inequívoca, o que constitui assédio moral e sexual, descrevendo comportamentos aceitáveis e inaceitáveis. Deve, ainda, prever sanções e medidas disciplinares para os infratores, bem como mecanismos de apoio às vítimas. De acordo com o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, publicado pela DGAI, é essencial que este documento seja amplamente divulgado e faça parte integrante da cultura organizacional (DGAI, 2022).

- Políticas de Tolerância Zero

A adoção de políticas de tolerância zero em relação ao assédio é essencial. Estas políticas devem ser claramente definidas em regulamento interno e comunicadas de forma transparente a todos os trabalhadores, garantindo que sejam aplicadas com rigor e sem exceções. As organizações devem comprometer-se a não tolerar nenhum comportamento que possa ser considerado assédio, tomando medidas imediatas e efetivas para investigar e tratar quaisquer queixas. A Lei n.º 102/2009, que rege a promoção da segurança e saúde no trabalho,

reforça a necessidade de medidas preventivas que criem um ambiente de respeito e dignidade para todos (Lei n.º 102/2009, 2009).

- Formação e Sensibilização

A formação e sensibilização são essenciais para prevenir o assédio no local de trabalho. Todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo ou nível hierárquico, devem ser informados sobre o que constitui assédio, como reconhecê-lo e as consequências legais associadas. Segundo o Guia Técnico sobre Vigilância da Saúde Mental dos Trabalhadores, ações de formação periódicas e campanhas de sensibilização são fundamentais para garantir que o tema seja tratado com a devida seriedade (DGS, 2021).

Os empregadores devem, ainda, capacitar os responsáveis pela gestão de equipas para que saibam reconhecer sinais de assédio e agir de forma célere, imparcial e eficaz. A OPP sublinha que a sensibilização contínua para a saúde mental e emocional, aliada com uma liderança empática, contribui para a prevenção de casos de assédio (OPP, 2023).

- Criação de Mecanismos de Denúncia

Um componente essencial da prevenção é a criação de canais de denúncia acessíveis, seguros e confidenciais. As organizações devem disponibilizar mecanismos claros para que as vítimas ou testemunhas possam denunciar comportamentos abusivos sem receio de represálias. Estes mecanismos podem incluir caixas de sugestão anónimas, linhas de apoio anónimas, plataformas digitais de denúncia ou gabinetes de apoio especializado, nomeadamente psicológico e jurídico. O CT exige que as organizações implementem esses mecanismos e garantam que as denúncias são tratadas com seriedade e imparcialidade (Lei n.º 7/2009, 2009).

Os trabalhadores devem ser informados sobre os seus direitos e incentivados a denunciar as situações de assédio. Se necessário, a denúncia pública e o recurso ao Tribunal podem ser considerados como último recurso (CIMH, 2019). Outro estudo conclui que a resposta mais eficaz do trabalhador é optar por sinalizar e reportar consistentemente o comportamento abusivo, em vez de ignorá-lo, fortalecendo assim a posição da vítima (Stiefenhofer *et al.*, 2025).

- Investigação Imediata e Intervenção

Sempre que uma denúncia de assédio é recebida, deve haver uma investigação imediata e objetiva, conduzida por pessoas qualificadas e imparciais. O Guia da CGTP sobre Assédio Moral destaca que uma investigação rápida e imparcial demonstra o compromisso da organização em manter um ambiente de trabalho seguro (CGTP, 2019).

As organizações devem garantir que as investigações seguem um protocolo transparente e justo, respeitando os direitos das partes envolvidas. Caso o assédio seja comprovado, devem ser aplicadas sanções adequadas aos agressores, desde advertências até processos disciplinares mais graves, de forma proporcional à gravidade do caso. A legislação impõe que os empregadores tomem medidas efetivas para proteger as vítimas durante e após o processo, evitando qualquer forma de retaliação.

- Monitorização Contínua e Melhorias

A prevenção do assédio deve ser um processo contínuo. As organizações devem avaliar regularmente o impacto das suas políticas de prevenção e ajustá-las conforme necessário. Segundo o RJPSST, é imperativo que as organizações implementem processos de monitorização dos fatores psicossociais em ambiente laboral, de forma a prevenir comportamentos abusivos e de assédio (Lei n.º 102/2009, 2009).

Nesse sentido, inquéritos periódicos anónimos, como recomendado pela OPP, podem ajudar a avaliar o clima organizacional e identificar potenciais áreas de risco (OPP, 2023).

- Acompanhamento Psicológico e Apoio às Vítimas

Oferecer apoio psicológico e acompanhamento jurídico às vítimas é uma prática essencial para minimizar os danos causados pelo assédio e promover a sua recuperação. A Lei de Bases da Saúde e a Lei da Saúde Mental asseguram o direito a cuidados de saúde mental para aqueles que sofram perturbações psicológicas derivadas do assédio. As organizações devem disponibilizar o acesso a serviços de apoio psicológico, seja através de parcerias com profissionais externos como através de recursos internos (Lei n.º 95/2019, 2019) (Lei n.º 35/2023, 2023).

Além disso, é fundamental que as vítimas sejam acompanhadas no processo de reintegração profissional, garantindo que o assédio não prejudique permanentemente a sua carreira ou provoque um afastamento definitivo.

Em suma, A prevenção do assédio no trabalho exige uma abordagem holística que combine medidas legais, formação contínua e uma cultura organizacional que priorize o respeito e a dignidade de todos os trabalhadores. Somente através de uma combinação de políticas claras, formação adequada e mecanismos eficazes de resposta e apoio, as organizações podem criar ambientes laborais livres de assédio, nos quais os trabalhadores se sintam protegidos, respeitados e valorizados.

1.2. Enquadramento Legal e Normativo

O enquadramento legal relativo ao assédio laboral, em Portugal, tem evoluído significativamente, refletindo uma crescente consciencialização sobre a importância de proteger os trabalhadores contra práticas abusivas. A legislação nacional e internacional estabelece um conjunto de diretrizes que visam a prevenção, o combate e a punição do assédio moral e sexual, garantindo um ambiente laboral seguro e respeitoso.

1.2.1. Legislação Nacional

O assédio laboral, seja moral ou sexual, constitui uma violação grave dos direitos dos trabalhadores, afetando a sua dignidade, saúde e segurança. Em Portugal, o quadro legal que protege os trabalhadores contra o assédio é abrangente e multifacetado, sendo alicerçado em diversas legislações que estabelecem os direitos fundamentais no trabalho e os deveres dos empregadores. A seguir, apresentam-se os principais documentos legais que estabelecem obrigações no que diz respeito ao assédio laboral:

- Constituição da República Portuguesa (Decreto de 10 de abril de 1976)

Essa abordagem, inicia-se, desde logo, pela Constituição da República Portuguesa (CRP), Decreto de 10 de abril de 1976, que estabelece as garantias fundamentais de todos os cidadãos, incluindo, no seu artigo 59.º, o direito a condições de trabalho dignas, à segurança e higiene no trabalho, e à proteção contra qualquer tipo de abuso, discriminação ou tratamento injusto (Decreto de 10 de abril de 1976, 1976). Estes princípios fornecem a base para as legislações mais específicas que abordam o assédio moral e sexual em contexto laboral.

- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009)

O Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, constitui a principal fonte de regulamentação neste âmbito. Através da alteração introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram reforçados os direitos dos trabalhadores em situações de assédio. Esta legislação inclui, entre outros pontos:

- O Artigo 29.º define o assédio como "qualquer comportamento indesejado, nomeadamente com base em discriminação, praticado no acesso ao emprego ou durante o exercício da atividade laboral, incluindo a formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar, constranger, afetar a dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador". Este comportamento pode se manifestar de forma verbal, não verbal ou física.

- O Artigo 127.º atribui ao empregador a responsabilidade de prevenir e combater o assédio, obrigando-o a adotar códigos de boa conduta e a implementar mecanismos de denúncia que sejam eficazes e acessíveis a todos os trabalhadores.
- Nos termos dos artigos 28.º e 29.º, n.º 4, a prática de assédio confere à vítima o direito à indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, sendo, ainda, classificada como uma infração muito grave. Além disso, o assédio pode acarretar responsabilidade penal, conforme estipulado no artigo 29.º, n.º 5, do CT.

Adicionalmente, a legislação reforça a proteção da vítima, proibindo qualquer forma de retaliação contra o trabalhador que denuncie situações de assédio. Também prevê sanções para o assediador e para a entidade empregadora caso não sejam tomadas as medidas preventivas ou corretivas adequadas (CGTP, 2019). Segundo o n.º 8 do artigo 283.º, cabe ainda ao empregador a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (Lei n.º 7/2009, 2009).

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014)

No setor público, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014 de 20 de junho) fornece um enquadramento semelhante ao do CT, adaptado à especificidade da função pública. Esta lei consagra direitos e deveres idênticos para os funcionários públicos, incluindo a obrigação das entidades públicas de prevenir e combater o assédio no local de trabalho. A legislação, no seu Artigo 297.º, prevê sanções disciplinares para superiores hierárquicos ou colegas que pratiquem comportamentos de assédio (Lei n.º 35/2014, 2014).

- Lei de Bases da Saúde (Lei n.º 95/2019)

A Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, estabelece os princípios gerais para a proteção da saúde em Portugal, incluindo a saúde dos trabalhadores. O assédio no trabalho é reconhecido como um fator que pode prejudicar gravemente a saúde mental e física dos trabalhadores. Esta legislação, no seu n.º 1 e n.º 2 da Base 1 e no n.º 1 da Base 14, refere-se ao dever do Estado e das entidades empregadoras de promover um ambiente de trabalho saudável e de adotar medidas preventivas e de apoio psicológico para os trabalhadores afetados por situações de assédio (Lei n.º 95/2019, 2019).

- Lei da Saúde Mental (Lei n.º 35/2003)

A Lei da Saúde Mental, Lei n.º 35/2003, estabelece o regime jurídico aplicável à saúde mental em Portugal. Esta lei é particularmente relevante quando se trata de assédio no trabalho,

uma vez que muitas das vítimas acabam por desenvolver doenças psicológicas como resultado dos comportamentos de assédio prolongado. Esta legislação assegura a proteção dos direitos das pessoas afetadas por doenças mentais e, assim, impõe obrigações para fornecer apoio adequado a trabalhadores que desenvolvam perturbações psicológicas (Lei n.º 35/2023, 2023).

- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009)

A Lei n.º 102/2009, que estabelece o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (RJPSST), é um dos pilares na proteção contra o assédio nos locais de trabalho. Esta legislação responsabiliza as organizações pela garantia de locais de trabalho seguros e pela criação de condições que não prejudiquem a saúde física e mental dos trabalhadores. Ela também exige a implementação de medidas preventivas, como a formação e sensibilização de trabalhadores e gestores, com o objetivo de identificar e prevenir o assédio.

Especificamente, nas alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 15.º, a lei estabelece que o empregador deve assegurar que os riscos psicossociais no ambiente de trabalho não representem ameaça à segurança e saúde dos trabalhadores, destacando a importância de reduzir esses riscos (Lei n.º 102/2009, 2009).

- Código Penal (Decreto-Lei n.º 48/95)

O Código Penal (CP), estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 48/95, também oferece uma via legal para punir comportamentos de assédio, sobretudo quando estes comportamentos configuram crimes de injúrias, difamação, coação ou até mesmo ofensas corporais (Decreto-Lei n.º 48/95, 1995).

O atual enquadramento legal procura garantir que os trabalhadores estejam protegidos contra comportamentos abusivos, promovendo um ambiente laboral saudável, inclusivo e respeitador dos direitos humanos fundamentais.

1.2.2. Convenções e Diretivas Internacionais

O enquadramento legal nacional é moldado por convenções e diretivas internacionais, nomeadamente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da UE. A Convenção n.º 190 da OIT, relativa à Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, ratificada por Portugal, constitui um marco internacional ao reconhecer o direito de todos os trabalhadores a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio.

Esta Convenção estabelece que os Estados-Membros devem adotar uma abordagem integrada para prevenir e combater o assédio, através da:

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

- Implementação de legislação nacional que defina e sancione o assédio no local de trabalho.
- Promoção de programas de formação e sensibilização para prevenir a violência e o assédio no trabalho.
- Monitorização e avaliação contínuas da eficácia das medidas adotadas, de modo a garantir que os locais de trabalho sejam ambientes seguros e dignos (OIT, 2019).

Além disso, na UE, as diretivas desempenham um papel crucial no alinhamento das legislações nacionais e na proteção dos trabalhadores contra o assédio laboral. Entre as mais relevantes destacam-se:

- Diretiva 2000/78/CE - Estabelece um quadro geral para a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, incluindo a proibição de assédio como forma de discriminação (Diretiva 2000/78/CE, 2000).
- Diretiva 89/391/CEE - Relativa à aplicação de medidas para promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho, que inclui obrigações das entidades empregadoras em prevenir e proteger os trabalhadores relativamente a comportamentos prejudiciais à sua segurança e saúde (Diretiva 89/391/CEE, 1989).
- Diretiva 2002/73/CE (alterada pela Diretiva 2006/54/CE) - Refere explicitamente o assédio e o assédio sexual como formas de discriminação baseadas no género, obrigando os Estados-Membros e, conseqüentemente, as entidades empregadoras a tomar medidas preventivas e punitivas (Diretiva 2002/73/CE, 2006).

Tal como descrito no artigo n.º 26, da Diretiva 2006/54/CE, os empregadores e os responsáveis pelo acesso à formação têm a obrigação de implementar medidas eficazes que previnam todas as formas de assédio. Esta responsabilidade aplica-se tanto ao local de trabalho quanto ao acesso ao emprego, à formação profissional e às oportunidades de promoção na carreira.

Estas diretivas, para além de definirem conceitos e obrigações, incentivam a implementação de mecanismos eficazes para a denúncia e proteção das vítimas de assédio laboral. Assim, a conjugação de convenções internacionais, como a Convenção n.º 190 da OIT, e diretivas europeias assegura um quadro jurídico abrangente e harmonizado, com foco na proteção dos trabalhadores contra práticas abusivas em ambiente laboral. Este enquadramento

orienta os Estados-Membros, incluindo Portugal, na criação de políticas que promovam locais de trabalho inclusivos, dignos e seguros.

1.2.3. Normas Complementares

A implementação das alíneas k) e l) do n.º 1 do artigo 127.º do CT passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas, a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho (Lei n.º 7/2009, 2009).

Nesse sentido, várias entidades têm desenvolvido guias e códigos de conduta específicos para a prevenção e combate ao assédio. Exemplo disso é o guia da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), “Guia para a elaboração do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho”, que fornece orientações práticas para entidades empregadoras implementarem uma política de tolerância zero ao assédio (CITE, 2018).

Por sua vez, a Direção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ) publicou o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que, embora tenha sido produzido para regulamentação interna da própria DGAJ, pode ser replicado em outras organizações. Este documento estabelece, nomeadamente:

- A necessidade de planos de ação, com medidas concretas para prevenir o assédio, tais como formações periódicas, campanhas de sensibilização e a criação de uma cultura de denúncia responsável.
- A implementação de procedimentos confidenciais e acessíveis para a denúncia de assédio, garantindo que todos os trabalhadores conheçam os seus direitos e saibam como proceder em caso de assédio.

Adicionalmente, o documento salienta a importância de uma investigação interna rigorosa e de uma resposta imediata e adequada por parte da entidade empregadora, garantindo a proteção dos direitos da vítima durante o processo (DGAJ, 2022).

A norma ISO 45001:2018 – Sistemas de Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (SGSST), reconhecida internacionalmente, também aborda o assédio no local de trabalho. No seu ponto 6.1.2.1. – Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos e Oportunidades, considera explicitamente o assédio como um fator de risco psicossocial que deve ser identificado e gerido no âmbito da saúde e segurança ocupacional (Instituto Português da Qualidade, 2018).

Este enquadramento reforça a necessidade de:

- Identificar perigos psicossociais, como o assédio, que possam afetar o bem-estar dos trabalhadores.
- Implementar medidas preventivas integradas nos sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho, assegurando um ambiente laboral seguro e saudável.

Mais recentemente, a Norma Portuguesa (NP) 4590:2023 – Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional, publicada pela Comissão Técnica 219 e coordenada pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial, oferece requisitos e diretrizes para promover culturas organizacionais mais saudáveis e produtivas. Este novo paradigma reconhece o trabalho como fonte de realização pessoal, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3 e 8, que promovem saúde de qualidade e trabalho digno.

A NP 4590:2023 destaca benefícios como a promoção da saúde mental e física, a criação de uma cultura de bem-estar, a melhoria contínua das condições de trabalho e o aumento do desempenho organizacional sustentável (Instituto Português da Qualidade, 2023).

1.2.4. Procedimentos de Denúncia e Ação Disciplinar

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) disponibiliza um formulário *online* para o "Pedido de intervenção inspetiva pela prática de assédio", permitindo que tanto a vítima como outras pessoas ou entidades, incluindo representantes de trabalhadores, possam formalizar denúncias. Este formulário abrange diretamente temas como: salários; atividade sindical; contrato de trabalho e despedimento, entre outros.

A denúncia pode ser submetida através do portal da ACT, onde se encontra disponível o formulário específico para este efeito. Este procedimento visa assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de ambientes de trabalho livres de assédio e discriminação (ACT, s.d. a).

Já de acordo com o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da DGAJ, as organizações devem assegurar a existência de mecanismos eficazes, acessíveis e confidenciais que permitam às vítimas reportar situações de assédio sem receio de represálias. Estes mecanismos devem ser amplamente divulgados e de fácil utilização, adaptados à realidade da organização e à diversidade dos seus trabalhadores. Além disso, devem assegurar que as denúncias sejam tratadas com celeridade e que a investigação interna seja conduzida de forma imparcial e rigorosa (DGAJ, 2022).

O processo disciplinar deve prever sanções adequadas para os infratores, que podem variar desde advertências, suspensões e, nos casos mais graves, despedimento com justa causa (OPP, 2023). É essencial que este processo seja formalizado, com prazos bem definidos, garantindo o contraditório e o direito à defesa.

Adicionalmente, a legislação portuguesa proíbe expressamente qualquer forma de retaliação contra trabalhadores que apresentem queixas ou testemunhem em processos de assédio. Tal proteção estende-se também a quem colabore na investigação dos factos, sendo ilegal qualquer penalização, discriminação ou limitação de direitos decorrente dessa participação (CITE, 2018).

A legislação portuguesa, em particular a Lei n.º 102/2009, impõe ao empregador o dever de implementar medidas preventivas eficazes para garantir a segurança e saúde mental dos trabalhadores. Assim, o empregador tem a responsabilidade de adotar medidas que visem a prevenção de riscos laborais, incluindo os relacionados ao assédio (DGS, 2021).

Além disso, a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) destaca que os empregadores devem assegurar apoio psicológico às vítimas, fornecendo-lhes recursos como aconselhamento e terapia para lidar com os impactos emocionais e psicológicos do assédio (OPP, 2023). Este apoio deve ser assegurado com confidencialidade e sem custos para o trabalhador.

O reforço da proteção das vítimas é um elemento central para garantir não só a justiça no tratamento dos casos, mas também a recuperação da saúde mental e a reintegração plena no contexto profissional.

Em síntese, o enquadramento legal português fornece uma base robusta para a prevenção, combate e punição do assédio no trabalho, refletindo as normas internacionais e uma crescente sensibilização para o problema. As organizações desempenham um papel crucial na operacionalização dessas diretrizes, através da implementação de códigos de boa conduta, na criação de políticas claras, mecanismos de denúncia eficazes e na proteção das vítimas, garantindo assim um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores.

1.3. Caracterização do Sistema de Ensino em Portugal

O sistema educativo português compreende diferentes níveis de ensino, estruturados em educação pré-escolar, ensino básico, ensino secundário e ensino superior.

O ensino básico, de frequência obrigatória, é composto por três ciclos, com uma duração total de nove anos: o 1.º ciclo (quatro anos), o 2.º ciclo (dois anos) e o 3.º ciclo (três anos). O ensino secundário, com uma duração de três anos, é também obrigatório, até aos 18

anos de idade. O ensino superior divide-se em universitário e politécnico, compreendendo os graus de licenciatura, mestrado e doutoramento (DGES, s.d.).

A educação em Portugal é prestada maioritariamente por instituições públicas, embora coexistam estabelecimentos de ensino privado e cooperativo. A educação pública, financiada pelo Estado, é de frequência gratuita e estruturada em agrupamentos escolares ou escolas não agrupadas. Já o ensino privado é de iniciativa particular, podendo ou não beneficiar de contratos de associação com o Estado. O ensino cooperativo, por sua vez, caracteriza-se pela promoção de práticas educativas com envolvimento direto de cooperativas de pais ou professores, visando um modelo participativo de gestão escolar (DGERT, s.d.).

De acordo com dados da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), no ano letivo 2022/2023, existiam em Portugal Continental 8.423 estabelecimentos de educação e ensino, dos quais 5.680 pertenciam à rede pública. Esta rede tem um papel preponderante na prestação do serviço educativo, abrangendo todos os níveis de ensino. No ensino não superior, a população escolar ultrapassava os 1,6 milhões de alunos, distribuídos maioritariamente pelo ensino básico e secundário (DGEEC, 2023).

1.3.1. O Universo Docente em Portugal

Os professores desempenham um papel central no funcionamento das instituições de ensino e na formação dos alunos. Segundo a DGEEC, no ano letivo 2022/2023, o número total de docentes em exercício no ensino foi de aproximadamente 207.385, com predominância na rede pública.

Em termos demográficos, o corpo docente português é marcado por um envelhecimento progressivo, sendo que mais de 50% dos professores do ensino básico e secundário têm mais de 50 anos. A profissão é predominantemente feminina, com mais de 70% dos docentes a serem mulheres (DGEEC, 2023a).

A instabilidade contratual é outro fator relevante, afetando particularmente os docentes em início de carreira. Apesar das recentes medidas de vinculação extraordinária, a precariedade laboral continua a ser uma realidade significativa (FENPROF, 2023).

No total, o sistema educativo contava com 207.385 docentes em 2022/2023, dos quais 171.931 lecionavam em instituições públicas e 35.454 em privadas. A sua distribuição por níveis de ensino era a seguinte:

- Educação Pré-Escolar - 17.346 docentes
- Ensino Básico (1.º ciclo) - 31.360 docentes

- Ensino Básico (2.º ciclo) - 22.976 docentes
- Ensino Básico (3.º ciclo) e Ensino Secundário - 78.134 docentes
- Educação Especial - 8.759 docentes
- Escolas Profissionais - 8.627 docentes
- Ensino Superior - 40.183 docentes

Estes dados evidenciam a dimensão e diversidade do corpo docente em Portugal, abrangendo diferentes níveis e modalidades de ensino (DGEEC, 2023b).

1.3.2. Estabelecimentos de Ensino em Portugal

No ano letivo 2022/2023, existiam em Portugal 8.423 estabelecimentos de ensino, dos quais 5.680 eram públicos e 2.743 privados. A sua distribuição por tipologia era a seguinte:

- Estabelecimentos de Ensino Não Superior - 8.136
 - Jardins de Infância - 2.858
 - Escolas Básicas - 4.295
 - Escolas Secundárias - 339
 - Escolas com oferta conjunta de ensino básico e secundário - 371
 - Escolas Artísticas - 14
 - Escolas Profissionais - 259
- Estabelecimentos de Ensino Superior - 287
 - Universitários - 128
 - Politécnicos - 159

Esta diversidade institucional reflete a complexidade e a abrangência do sistema educativo português, bem como os diferentes contextos organizacionais onde os docentes desenvolvem a sua atividade profissional (DGEEC, 2023c).

1.3.3. Ambiente Institucional e Desafios Profissionais

O ambiente escolar constitui um espaço de múltiplas interações humanas e profissionais. Para além da dimensão pedagógica, desenvolvem-se dinâmicas organizacionais que influenciam o bem-estar dos profissionais de ensino.

A pressão para atingir metas educativas, a carga administrativa, a indisciplina dos alunos e a relação com encarregados de educação são frequentemente apontadas como fontes de stresse profissional. Neste quadro, os riscos psicossociais, incluindo o assédio, têm vindo a merecer crescente atenção por parte das entidades educativas e investigadoras. Os professores

desempenham um papel crucial na formação dos alunos e no ambiente pedagógico, sendo também eles sujeitos às condições organizacionais e relacionais das instituições onde trabalham (Benevene *et al.*, 2020).

Estudos nacionais identificam a existência de comportamentos abusivos, conflitos organizacionais e práticas de gestão desumanizadas em alguns contextos escolares, contribuindo para climas organizacionais adversos. Tais fatores podem comprometer a saúde mental, a motivação e a estabilidade profissional dos docentes (MEP, 2025).

O envelhecimento da classe docente é um fator adicional de preocupação. Estima-se que cerca de 60% dos professores tenham 50 ou mais anos de idade, o que levanta desafios significativos ao nível da renovação geracional, da adaptação às novas exigências educativas e da promoção de condições laborais adequadas (Marques, M., 2025).

1.3.4. Estrutura Organizacional

- Escolas Públicas de Ensino Básico e Secundário

As escolas públicas de ensino não superior, em Portugal, organizam-se em agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas, de acordo com o regime jurídico de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário (Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, na redação atual do Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho).

A sua estrutura organizacional típica é composta pelos seguintes órgãos:

- Diretor - Responsável máximo pela gestão da escola ou agrupamento, com funções executivas, competindo-lhe coordenar, superintender e representar a instituição. É a autoridade disciplinar e gestor dos recursos humanos e materiais;
- Conselho Pedagógico - Órgão de coordenação e supervisão pedagógica, composto por representantes dos departamentos curriculares. Tem competências na articulação curricular, avaliação de alunos e docentes e organização das atividades educativas;
- Conselho Geral - Órgão de direção estratégica da escola, integrando representantes da comunidade educativa e local. Aprova os documentos estruturantes, como o projeto educativo e o regulamento interno;
- Conselhos de Turma - Estruturas pedagógicas que articulam a ação educativa ao nível das turmas. São compostos pelos professores da turma, pelo diretor de turma e, pontualmente, por técnicos especializados, nomeadamente, psicólogos;

- Departamentos Curriculares - Reúnem docentes da mesma área disciplinar para concertação pedagógica e desenvolvimento de estratégias comuns (Decreto-Lei n.º 75/2008, 2008).

Esta organização hierárquica influencia diretamente a gestão de conflitos e a resposta institucional a situações de assédio. Compete aos órgãos de gestão assegurar um ambiente de trabalho saudável, justo e respeitador, promovendo a aplicação dos mecanismos legais e internos de prevenção e atuação perante comportamentos abusivos.

Contudo, a eficácia desses mecanismos depende não só da existência formal de normas, mas, também, da cultura organizacional de cada escola, da sensibilização dos intervenientes e da formação específica em matérias como a prevenção do assédio em contexto laboral.

- Escolas Privadas e Cooperativas de Ensino Básico e Secundário

As escolas privadas e cooperativas, no ensino não superior, gozam de autonomia pedagógica, administrativa e financeira. Apesar de seguirem os currículos definidos pelo Ministério da Educação, a sua organização interna pode variar significativamente consoante a entidade titular da escola.

A gestão é, normalmente, assegurada por um diretor pedagógico ou conselho de administração, dependendo da dimensão da instituição. Nos estabelecimentos cooperativos, destaca-se o envolvimento direto de pais, professores ou comunidades locais na gestão, promovendo um modelo participativo. A regulamentação interna e os códigos de conduta variam entre instituições, o que pode influenciar os mecanismos de prevenção e atuação face a situações de assédio (Eurydice, 2025).

- Escolas Públicas e Privadas de Ensino Superior

No ensino superior, a organização institucional obedece a um quadro legal distinto, definido pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES). Dispõem de autonomia científica, pedagógica, cultural, administrativa e financeira, o que implica também autonomia na organização dos seus órgãos de governo (Lei n.º 62/2007, 2007).

Nas instituições públicas, a estrutura típica inclui:

- Conselho Geral (órgão deliberativo máximo);
- Reitor (ou Presidente, nos institutos politécnicos),
- Conselho de Gestão,
- Senado Académico ou Conselho Científico,
- Conselho Pedagógico.

Cada faculdade, escola ou departamento pode ainda ter direção própria.

No ensino superior privado, os órgãos de gestão variam segundo os estatutos das entidades instituidoras, sendo comum a existência de um conselho de administração, um diretor académico e um conselho pedagógico.

Apesar desta autonomia, todas as instituições estão sujeitas à legislação laboral portuguesa, incluindo os mecanismos legais de prevenção do assédio moral no trabalho. No entanto, a implementação de políticas internas específicas para este efeito depende, em grande medida, da cultura organizacional e das prioridades institucionais (DGES, s.d.).

1.3.5. Relevância e Justificação do Estudo

A investigação sobre o assédio laboral no setor educativo reveste-se de particular importância, tendo em conta o impacto profundo que este fenómeno pode exercer sobre a saúde, a motivação e o desempenho dos docentes.

Ao auscultar diretamente os professores de diferentes regiões do país, pretende-se obter uma visão abrangente e atualizada sobre as suas vivências e perceções relativas a situações de assédio, bem como verificar a existência de medidas institucionais implementadas para lidar com estas ocorrências.

Este estudo assume, assim, uma relevância científica, social e institucional significativa, contribuindo para a sensibilização face ao problema, para o reforço das políticas de prevenção e para o desenvolvimento de ambientes escolares mais saudáveis, inclusivos e respeitadores da dignidade profissional dos docentes.

1.4. Estado da Arte

O assédio laboral, particularmente em contexto educativo, tem vindo a assumir uma crescente relevância no debate académico, jurídico e social. A educação, enquanto setor estruturante para o desenvolvimento das sociedades, deve pautar-se por ambientes de trabalho seguros e respeitadores da dignidade humana.

Contudo, diversos estudos nacionais e internacionais têm demonstrado que os docentes constituem um grupo profissional especialmente vulnerável a violência psicológica, assédio moral e sexual, com impactos profundos na sua saúde mental, desempenho profissional e nas próprias instituições de ensino (CITE, 2016) (CIG, 2024).

Um estudo recente realizado pelo Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis (LabPATS), coordenado pela psicóloga Tânia Gaspar, revela um aumento significativo nas denúncias de assédio laboral em Portugal. A percentagem de trabalhadores

que se afirmam vítimas desta situação cresceu de 16,5% em 2021/2022 para 20% em 2023 e atingiu 27,7% em 2024. Os dados, recolhidos através de inquéritos a 3.822 participantes, apontam para uma incidência variável entre 15% a 36%, dependendo das organizações. A coordenadora do estudo sublinha que o aumento de denúncias poderá estar relacionado com uma maior consciencialização sobre o tema, sendo que o assédio assume tanto comportamentos abusivos explícitos como subtis, por exemplo, o isolamento do trabalhador (LabPATS, 2025).

Também a OIT reforça a dimensão global desta problemática, indicando que mais de uma em cada cinco pessoas no mundo já sofreu situações de violência ou assédio no trabalho (OIT, 2022).

O presente subcapítulo visa sintetizar o conhecimento atual sobre a incidência do assédio laboral no setor da educação em Portugal, destacando as principais manifestações e origens do fenómeno, as medidas institucionais adotadas para a sua prevenção, bem como os obstáculos à sua mitigação, complementado com uma análise comparativa com a realidade da UE, no que diz respeito à gestão deste fenómeno.

1.4.1. Incidência do Assédio Laboral na Educação

- Ensino Básico e Secundário

O assédio laboral no ensino básico e secundário em Portugal revela uma dimensão preocupante. Um estudo elaborado em 2018 revelou que cerca de 75% dos professores inquiridos, abrangendo desde o pré-escolar até ao ensino secundário, afirmaram ter sido vítimas de pelo menos uma situação de assédio moral ou psicológico no trabalho. As principais fontes de assédio reportadas foram as direções escolares (49%), os colegas (34%) e os próprios alunos ou encarregados de educação (37%) (Cardoso, M., 2018).

Posteriormente, em 2020, um estudo de caso desenvolvido por Marta Ferreira analisou a ocorrência de assédio moral entre docentes do ensino básico público em Portugal. A investigação concluiu que os professores estão sujeitos a práticas reiteradas de violência psicológica que comprometem significativamente a sua saúde mental e o seu bem-estar profissional. A autora salienta, ainda, a carência de mecanismos institucionais robustos, sublinhando a necessidade urgente de políticas educativas eficazes para a prevenção e combate ao assédio no contexto escolar (Ferreira, M., 2020).

No mesmo ano, de acordo com um estudo de António Portelada, cerca de 22,5% dos participantes identificaram-se como vítimas de assédio no contexto laboral, sendo as formas de agressão mais frequentes os bloqueios na comunicação, a difamação e o desprestígio profissional. Este destaca uma relação inversa entre a vulnerabilidade ao *stress* e a perceção de

assédio, sugerindo que níveis mais baixos de vulnerabilidade ao *stress* estão associados a uma menor exposição a situações de assédio laboral (Portelada, A., 2020).

Mais recentemente, um inquérito promovido pelo movimento cívico Missão Escola Pública (MEP) revelou que 33,4% dos docentes relataram ter experienciado episódios de assédio ao longo das suas carreiras (MEP, 2024). Em linha com estes dados, outro estudo divulgado pelo mesmo movimento indica que quase 60% dos professores já foram vítimas de assédio em contexto escolar, evidenciando a violência psicológica como um fenómeno transversal ao meio educativo (MEP, 2025).

Estes dados refletem a persistência de dinâmicas tóxicas no seio das escolas portuguesas, com impacto direto na motivação e no bem-estar dos profissionais de educação.

- Ensino Superior

No ensino superior, a problemática mantém-se expressiva. Um inquérito realizado na Universidade de Lisboa apontou que mais de 55% dos docentes reportaram ter sido alvo de assédio laboral, manifestado através de chamadas insultuosas, desprezo por parte de superiores hierárquicos e subavaliação do desempenho profissional (Executive Digest, 2023).

O Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNES) reforça a gravidade da situação, recebendo anualmente dezenas de queixas formais de assédio moral nas instituições de ensino superior. Contudo, o sindicato admite que muitos casos permanecem silenciados, devido ao receio de represálias por parte das vítimas (Lusa, 2023).

Entre 2019 e 2023, as instituições de ensino superior em Portugal receberam um total de 218 queixas formais de assédio moral e sexual, evidenciando a necessidade de reforço dos mecanismos preventivos e de proteção efetiva das vítimas (Moreira, C., 2024).

Ainda que o foco desta investigação incida sobre o assédio relativo a docentes, importa reconhecer que este fenómeno não ocorre de forma unidimensional. A literatura demonstra que o assédio de professores para alunos continua a ser uma realidade preocupante, com impactos na saúde mental e no desempenho educativo, reforçando a complexidade das relações de poder nas instituições escolares (Gusfre et al., 2022).

1.4.2. Natureza do Assédio Identificado

A análise da natureza do assédio laboral reportado pelos docentes evidencia a diversidade de comportamentos abusivos e a multiplicidade de agentes envolvidos no fenómeno. Os estudos consultados demonstram que o assédio no contexto educativo se manifesta sob várias formas, afetando de forma transversal os profissionais da educação.

- Formas de Assédio Reportadas

As manifestações de assédio moral referidas com maior frequência incluem:

- Intimidação e humilhação pública ou privada;
- Criticismo sistemático e desproporcional em relação ao desempenho profissional;
- Desprezo pelas competências e contributos dos docentes;
- Impedimentos de expressão e isolamento social no local de trabalho;
- Atribuição de tarefas humilhantes ou incompatíveis com a qualificação profissional.

No que respeita ao assédio sexual, o relatório da CITE revelou que 14,4% das mulheres e 8,6% dos homens inquiridos reportaram ter sido alvo deste tipo de comportamento no local de trabalho. As formas mais comuns incluem comentários de cariz sexual, gestos inapropriados e propostas indesejadas (CITE, 2016).

Adicionalmente, dados recentes divulgados pela APAV indicam que cerca de 20% dos inquiridos afirmaram ter sido vítimas de assédio sexual no local de trabalho, sendo que 88% dessas vítimas eram mulheres, sobretudo com idades compreendidas entre os 18 e os 54 anos (APAV, 2022).

- Principais Agressores

A origem dos comportamentos de assédio varia consoante o contexto:

De acordo com um estudo recente, os professores de educação especial experienciam com maior frequência comportamentos negativos associados ao assédio laboral, agravados pela ausência de mecanismos eficazes de denúncia e apoio institucional (Scheeler et al., 2022).

No ensino básico e secundário, os principais agressores identificados foram, por ordem decrescente de frequência, as direções escolares, os colegas de trabalho e, com menor incidência, os próprios alunos e encarregados de educação (David Cardoso, M., 2018) (MEP, 2025).

No ensino superior, os relatos incidem predominantemente sobre superiores hierárquicos diretos ou membros da estrutura administrativa das instituições (Executive Digest, 2023) (Lusa, 2023).

Este padrão revela a existência tanto de assédio vertical descendente (exercido por superiores) como de assédio horizontal (entre colegas), confirmando a complexidade das relações de poder no meio educativo e reforçando a necessidade de políticas de prevenção e intervenção adaptadas às especificidades de cada nível de ensino.

1.4.3. Medidas de Prevenção e Resposta Institucional

Nos últimos anos, as instituições educativas e os organismos públicos portugueses têm vindo a implementar diversas iniciativas para a prevenção e combate ao assédio laboral. Ainda que o caminho esteja longe de concluído, observa-se uma crescente consciencialização para a necessidade de proteger os profissionais da educação através de políticas estruturadas.

- Políticas Nacionais e Orientações Institucionais

O Ministério da Educação, através da Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE), tem promovido ações de sensibilização e formação sobre igualdade de género e prevenção do assédio no trabalho, destinadas aos quadros de gestão das escolas. Paralelamente, a Inspeção-Geral da Educação e Ciência (IGEC) desempenha funções de fiscalização, podendo ser acionada para a investigação de denúncias formais de assédio (DGE, 2024).

Em 2024, o Governo de Portugal apresentou orientações estratégicas com o objetivo de reforçar a igualdade de género e prevenir o assédio no setor público, incluindo o setor da educação, apelando à implementação de códigos de conduta obrigatórios e mecanismos eficazes de denúncia (DGES, 2024).

No ensino superior, o Relatório da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) avaliou as medidas de prevenção implementadas nas instituições universitárias e politécnicas, constatando que:

- 61% das instituições afirmam possuir códigos de conduta ou cartas de princípios sobre ética profissional e combate ao assédio;
- 53% dispõem de regulamentos internos com cláusulas específicas sobre a prevenção e sanção do assédio;
- 45% afirmam possuir comissões de ética ou gabinetes de apoio, embora não sejam obrigatórios por lei;
- 39% reportam a existência de gabinetes de apoio psicológico e de mediação de conflitos, destinados principalmente aos alunos, com impacto, também, no ambiente docente.

Apesar destes avanços, o relatório conclui que nem todas as instituições garantem a eficácia real dos mecanismos implementados, recomendando avaliações periódicas e o reforço das estratégias de sensibilização (CIG, 2024).

- Ações de Sensibilização e Formação

Diversas iniciativas setoriais têm contribuído para a promoção da prevenção do assédio em contexto escolar e universitário. Destacam-se as campanhas promovidas em parceria com

Rede Europeia dos Ministérios da Educação, *European Schoolnet*, que têm enfatizado a necessidade de fomentar culturas organizacionais baseadas no respeito, na igualdade e na segurança psicológica (DGE, s.d.).

A formação contínua de dirigentes, responsáveis pelos recursos humanos e docentes tem sido apontada como uma condição essencial para garantir a deteção precoce de comportamentos abusivos e a correta gestão dos processos de denúncia e investigação (CIG, 2024).

Ainda assim, a eficácia destas formações depende da sua abrangência, continuidade e adaptação às realidades concretas das instituições de ensino. A promoção de espaços de diálogo, workshops temáticos e a inclusão do tema nos planos de formação obrigatórios são estratégias recomendadas para consolidar estas práticas.

1.4.4. Limitações e Desafios Práticos

Apesar dos avanços legislativos e institucionais no combate ao assédio laboral no setor educativo, a literatura evidencia diversas limitações na aplicação prática das medidas existentes. Persistem obstáculos estruturais, organizacionais e culturais que comprometem a eficácia das políticas de prevenção e resposta, nomeadamente:

- **Barreiras à Denúncia**

Uma das principais dificuldades identificadas prende-se com a cultura de silêncio presente em muitas organizações educativas. O receio de represálias, a desconfiança relativamente à imparcialidade dos processos de investigação e o medo de estigmatização levam muitas vítimas e testemunhas a optarem pelo silêncio (CITE, 2016) (CIG, 2024).

Este fenómeno é agravado pela inexistência, em várias instituições, de canais de denúncia acessíveis, seguros e anónimos, bem como pela ausência de estruturas de apoio especializadas e independentes. Esta realidade reduz a confiança dos docentes nos mecanismos internos de proteção e desencoraja o reporte de comportamentos abusivos (CIG, 2024).

- **Dificuldade na Prova dos Comportamentos Abusivos**

Outra limitação relevante é a complexidade em reunir provas objetivas de situações de assédio laboral, sobretudo quando estas se manifestam através de comportamentos subtis. A ausência de provas materiais ou de testemunhas robustas compromete a capacidade das vítimas obterem reconhecimento formal e justiça, contribuindo para a impunidade dos agressores (CITE, 2016).

Além disso, muitos processos disciplinares internos não garantem a devida proteção às vítimas, podendo resultar em arquivamentos por falta de evidências.

- Fragilidades na Formação e Capacitação

Apesar dos esforços desenvolvidos, vários estudos apontam para a insuficiência de formação específica dos diretores escolares, dos gestores de recursos humanos e dos responsáveis pela análise de denúncias e respetivos processos disciplinares (CIG, 2024) (DGE, 2024). A ausência de formação técnica em direitos laborais, comunicação não violenta e gestão de conflitos, associada à falta de recursos humanos especializados, compromete a capacidade institucional de atuar eficazmente. Este défice formativo representa um entrave à prevenção e à resposta célere e assertiva perante casos de assédio.

- Impacto Emocional e Psicológico

O desgaste emocional associado à denúncia de assédio, também, constitui um obstáculo relevante. Muitos docentes experienciam sentimentos de ansiedade, medo, culpa e insegurança, que dificultam o enfrentar da situação e o recurso aos mecanismos de proteção disponíveis (OPP, 2023).

Em vários casos, o impacto psicológico do assédio tem sido associado à retração na denúncia ou à adoção de estratégias de resistência passiva, como a mudança de escola, abandono da profissão ou afastamento por doença (APAV, 2022).

1.4.5. Desafios na Gestão do Assédio Laboral em Portugal: Comparação com a UE

A representatividade do risco de assédio laboral em Portugal, bem como a eficácia da sua gestão, tem vindo a ser alvo de crescente escrutínio por parte de instituições nacionais e internacionais. Esta secção apresenta uma análise comparativa entre a realidade portuguesa e a média da UE, com base em dados recolhidos pelo *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks* (ESENER), promovido pela AESST, complementados por fontes de referência como a ACT.

De acordo com o ESENER, Portugal apresenta défices significativos na prevenção e gestão de riscos psicossociais, incluindo o assédio laboral. A título exemplificativo:

- Apenas 20% das organizações portuguesas afirmam possuir planos de ação contra o stress laboral, comparativamente com 34% de média da UE;
- 64% das organizações em Portugal não dispõem de procedimentos para lidar com ameaças, abusos ou agressões, face a 43% na UE;

- 81% não possuem mecanismos para enfrentar situações de intimidação ou assédio, valor que contrasta com os 52% registados na média Europeia (AESST, 2019).

Estas estatísticas evidenciam uma vulnerabilidade estrutural no tratamento dos riscos psicossociais em ambiente laboral em Portugal.

Paralelamente, a nível nacional, dados da ACT e de estudos jornalísticos indicam que, já em 2015, cerca de 16,5% da população ativa portuguesa relatava ter sido vítima de assédio no trabalho (Lusa, 2015). Em 2024, o jurista Garcia Pereira estima que existam mais de 500.000 vítimas graves de assédio moral em Portugal, o que sublinha a persistência do fenómeno e a sua escala preocupante (Pereira, G., 2024).

Além dos dados referidos, os inquiridos portugueses no estudo ESENER apontam para lacunas críticas nas práticas organizacionais:

- Mais de 76% referem a inexistência de aconselhamento confidencial disponível, valor que ultrapassa em 13 pontos percentuais a média da UE;
- 84,4% assinalam que não existem intervenções para lidar com funcionários sujeitos a horários excessivos ou irregulares, face a 73,9% na UE;
- Mais de 80% reportam a ausência de procedimentos de resolução de conflitos, contrastando com os 70,3% da média europeia (AESST, 2019).

A seguir, apresenta-se um gráfico comparativo que ilustra os principais indicadores de gestão do risco de assédio laboral em Portugal face à média dos países da UE, evidenciando os défices estruturais identificados nos dados do ESENER (Gráfico 1).

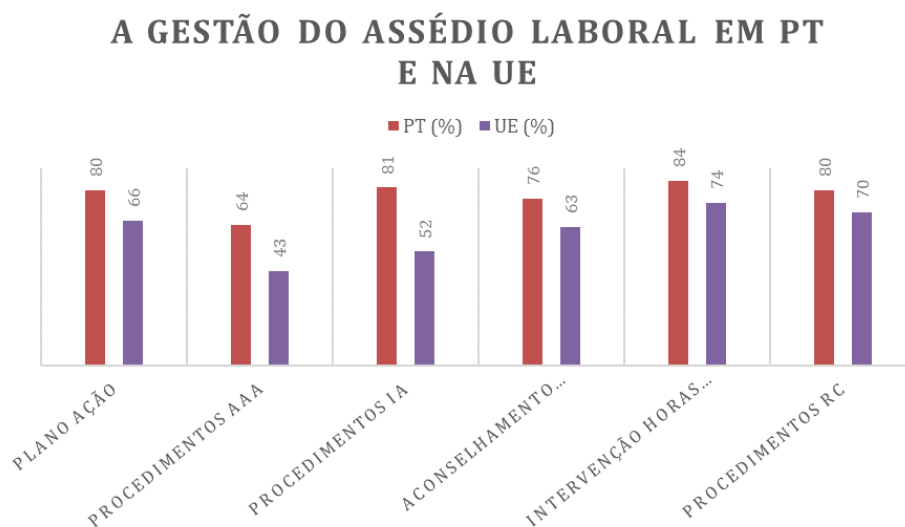


Gráfico 1 - Indicadores de Gestão do Risco de Assédio Laboral (Portugal vs UE).

Estes dados refletem um cenário de clara fragilidade na gestão dos riscos psicossociais e, particularmente, do assédio laboral. Apesar da existência de legislação nacional e de recomendações internacionais, nomeadamente da OIT e da OMS, a sua aplicação prática em Portugal continua aquém dos padrões europeus.

Face a este contexto, diversos especialistas têm sublinhado a importância de promover uma cultura organizacional baseada no respeito e na dignidade humana. Além das perdas económicas diretas, as organizações que não adotam políticas eficazes enfrentam danos reputacionais e quebra na coesão interna (OIT, 2022). A UGT reforça a ligação entre assédio laboral e problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e *burnout* (UGT, s.d.). Esta associação exige, não só medidas reativas, mas, prioritariamente, ações estruturais e preventivas.

Destaca-se que, em Portugal, a recente publicação da NP 4590:2023, relativa ao Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional, constitui um instrumento estratégico complementar que pode apoiar as organizações na definição de políticas alinhadas com as boas práticas europeias (Lopes, L., 2024).

A análise comparativa permite concluir que, apesar dos progressos legislativos e do aumento da sensibilização, subsistem em Portugal fragilidades estruturais e operacionais na gestão do assédio laboral. Superar estas lacunas requer um investimento contínuo em planos de ação e formação, na adoção de canais de denúncia eficazes e estruturas de apoio às vítimas, fomentando culturas organizacionais baseadas no respeito, na ética e na inclusão.

A convergência com os padrões europeus exige um compromisso firme por parte das organizações e do Estado português, promovendo a dignidade no trabalho como um valor inalienável.

1.4.6. Considerações Finais

A análise do estado da arte evidencia que o assédio laboral representa uma realidade complexa, persistente e preocupante no setor educativo em Portugal, afetando docentes de todos os níveis de ensino. Os estudos consultados revelam taxas elevadas de exposição a comportamentos abusivos, com destaque para o assédio moral e sexual, cujas consequências se estendem desde a saúde mental e emocional dos profissionais até à qualidade pedagógica e ao clima institucional nas escolas e universidades.

Embora se tenham verificado avanços nas políticas de prevenção, nomeadamente através da adoção de códigos de conduta, mecanismos de denúncia, formações e gabinetes de apoio, a sua aplicação prática continua a enfrentar entraves significativos. Entre os desafios

identificados, destacam-se a cultura de silêncio, a dificuldade em reunir provas, a falta de formação especializada dos responsáveis institucionais e o impacto psicológico profundo que afeta as vítimas, muitas vezes impedindo-as de recorrer aos mecanismos de proteção existentes.

A inclusão da análise comparativa com a UE permite alargar a perspetiva e reforçar o diagnóstico. Portugal apresenta, face à média europeia, défices substanciais na gestão do risco de assédio laboral e de outros riscos psicossociais, como demonstram os dados do ESENER. A inexistência de planos de ação, canais confidenciais de apoio e estratégias de resolução de conflitos limita a eficácia dos esforços desenvolvidos no combate ao assédio, tanto no setor público como privado.

As implicações desta realidade vão além do sofrimento individual. Como demonstrado pela OIT, o assédio laboral contribui para aumento do absentismo, rotatividade, perdas económicas e deterioração da imagem organizacional, comprometendo a estabilidade e a qualidade dos serviços educativos. A recente NP 4590:2023, que propõe um modelo de gestão do bem-estar e felicidade organizacional, surge como um instrumento adicional que poderá contribuir para corrigir estas lacunas, se efetivamente implementado.

Face ao panorama identificado, esta investigação reveste-se de elevada pertinência científica e social, ao propor-se aprofundar o conhecimento sobre a prevalência do assédio laboral entre os docentes portugueses e avaliar a perceção da eficácia das medidas institucionais de prevenção e resposta. Pretende-se, com isso, promover o debate informado e fomentar a criação de ambientes de trabalho mais justos, seguros, saudáveis e inclusivos, contribuindo para a valorização e dignificação da profissão docente em Portugal.

Conforme ilustrado na Figura 1, a investigação estrutura-se em torno de um objetivo geral, desdobrado em quatro objetivos específicos.

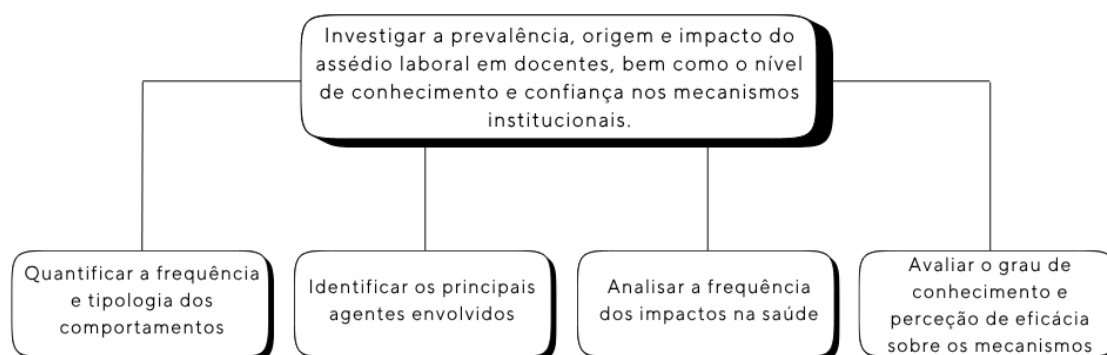


Figura 1 - Objetivos Geral e Específicos (Fonte: elaboração própria)

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

2. Metodologia

O presente capítulo descreve os procedimentos metodológicos adotados na realização desta investigação, com ênfase na abordagem utilizada, quantitativa, nas características da população e da amostra, bem como nos instrumentos/processos de recolha e análise dos dados. Esta estrutura metodológica foi desenhada para garantir a fiabilidade e a validade dos resultados obtidos, assegurando a sua relevância face aos objetivos da investigação. A metodologia aplicada pode ser visualizada de forma sintética na Figura 2, desde a definição do problema até às conclusões finais.



Figura 2 - Fluxograma do percurso metodológico adotado (Fonte: elaboração própria)

2.1. Método de Pesquisa

A presente investigação é quantitativa, de natureza descritiva e transversal, com base na aplicação de um questionário *online*.

A abordagem quantitativa visa medir e analisar, de forma objetiva, a frequência do assédio laboral na comunidade docente em Portugal, bem como identificar o grau de conhecimento sobre os mecanismos institucionais de prevenção e gestão deste fenómeno.

A escolha desta tipologia justifica-se pela possibilidade de recolher dados junto de uma amostra alargada, representativa de diferentes contextos geográficos e organizacionais, permitindo uma análise estatística robusta dos resultados obtidos.

No âmbito da presente investigação, a vertente quantitativa, desenvolvida por intermédio de questionário, permitiu medir e analisar variáveis predefinidas, identificando padrões e relações significativas entre os dados recolhidos, com base no NAQ-R, um instrumento internacionalmente validado para a avaliação da exposição a comportamentos de assédio laboral.

2.2. População e Amostra

A população-alvo da presente investigação corresponde a todos os docentes dos diferentes níveis e setores de ensino em território nacional, totalizando 207.385 profissionais, de acordo com os dados estatísticos mais recentes disponíveis (DGEEC, 2023b).

A amostragem foi constituída por conveniência, através da divulgação do questionário em redes sociais, contactos institucionais e profissionais, com o objetivo de alcançar o maior número possível de docentes de diferentes níveis de ensino.

A amostra final foi composta por 463 docentes, que responderam integralmente ao questionário. Este número representa aproximadamente 0,22% do universo total de docentes em Portugal.

Para aferir a representatividade estatística da amostra, foi calculada a margem de erro com base na fórmula para amostras com correção para população finita, assumindo um nível de confiança de 95% e uma proporção estimada de 50% ($p = 0,5$), critério considerado conservador e que maximiza a variabilidade esperada (SurveyMonkey, s.d.).

A fórmula utilizada foi a seguinte:

$$e = Z \cdot \sqrt{\frac{p(1-p)}{n} \cdot \frac{N-n}{N-1}}$$

Onde:

- e = margem de erro
- $Z = 1,96$ (valor da distribuição normal para 95% de confiança)
- $p = 0,5$ (proporção estimada da população com a característica em estudo)
- $n = 463$ (tamanho da amostra)
- $N = 207.385$ (população total)

Substituindo na fórmula:

$$e = 1,96 \cdot \sqrt{\frac{0,5(1 - 0,5)}{463}} \cdot \sqrt{\frac{207385 - 463}{207385 - 1}} \approx 1,96 \cdot \sqrt{\frac{0,25}{463}} \cdot \sqrt{\frac{206922}{207384}} \approx 1,96 \cdot 0,0232 \cdot 0,999 \approx \pm 4,5\%$$

Assim, a amostra recolhida permite uma margem de erro aproximada de $\pm 4,5\%$, assegurando uma confiança estatística de 95% sobre os resultados obtidos.

Embora se trate de uma amostragem por conveniência, procurou-se garantir uma ampla diversidade ao nível da distribuição geográfica, sexo, faixa etária, setor de ensino e número de anos de serviço, de forma a enriquecer a análise e permitir interpretações mais abrangentes e representativas da realidade docente em Portugal.

2.3. Instrumentos de Recolha de Dados

A recolha de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário *online*, construído com base no NAQ-R, desenvolvido por Einarsen, Hoel e Notelaers, amplamente reconhecido a nível internacional como um instrumento fiável para medir a exposição a comportamentos associados ao assédio moral no local de trabalho (Einarsen *et al.*, 2009). Em alinhamento com os princípios éticos e de rigor científico, foi enviado um *e-mail* aos autores, a 22 de abril de 2025, a informar sobre a utilização do instrumento no presente estudo (Apenso I).

O NAQ-R tem sido utilizado em múltiplos contextos organizacionais e culturais, permitindo a identificação de padrões de assédio através da medição da exposição a atos negativos, sem necessidade dos participantes os rotularem diretamente como "assédio". A estrutura do instrumento contempla itens que abrangem três dimensões principais: assédio pessoal, assédio relacionado com o trabalho e assédio físico ou ameaçador.

Embora exista uma versão portuguesa do NAQ-R validada por Ana Teresa Verdasca, não foi possível obter autorização direta para a sua utilização, apesar das tentativas de contacto com a autora. Perante tal constrangimento, optou-se por realizar uma tradução direta da versão original inglesa, com o apoio de um especialista na área da linguagem científica, seguindo os critérios formais recomendados para a utilização de instrumentos internacionais. De seguida, procedeu-se a uma retroversão (tradução inversa), com o objetivo de assegurar a equivalência semântica e conceptual dos itens com o instrumento original.

Com vista a garantir a clareza linguística, a adequação cultural ao contexto docente português e o funcionamento técnico da plataforma digital, foi realizada uma verificação técnica preliminar com seis docentes, não integrados na amostra final. Esta verificação não teve qualquer intenção de validação estatística do instrumento, mas permitiu introduzir pequenas correções linguísticas em dois itens, sem alteração do seu conteúdo substantivo.

A versão final do questionário preserva integralmente a estrutura e conteúdo conceptual do NAQ-R, assegurando a comparabilidade com outros estudos e a fidelidade ao instrumento original.

Em complemento aos itens do NAQ-R, foram incluídas questões adicionais com base em conteúdos constantes no documento (*checklist*) para Avaliação do Risco Psicossocial de Assédio Moral disponibilizado pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT, s.d.). Este instrumento, embora não constitua um questionário validado do ponto de vista estatístico, apresenta um conjunto de tópicos de análise que serviram de referência para o desenvolvimento de itens adicionais, ajustados ao objetivo específico deste estudo.

As questões foram reformuladas e adaptadas à linguagem e contexto do setor educativo, visando:

- Identificar o tipo de assédio experienciado (vertical ascendente, vertical descendente ou horizontal);
- Averiguar a ocorrência de assédio de natureza sexual;
- Avaliar o grau de conhecimento dos docentes sobre os mecanismos institucionais de prevenção, denúncia e resposta ao assédio laboral (ACT, s.d.).

O questionário, composto por perguntas de resposta fechada, “Sim e Não” e escala do tipo *Likert* (“Nunca; Raramente; Mensalmente; Semanalmente; Diariamente”), foi elaborado na plataforma *Google Forms*, permitindo o acesso remoto, a proteção da identidade dos participantes e a exportação eficiente dos dados para tratamento estatístico.

Assim, o questionário (Apenso II) possui a seguinte estrutura:

- Secção 1. Caracterização do Inquirido (Dados Sociodemográficos) - 7 questões.
- Secção 2. Comportamentos de Assédio Laboral (Moral) - 22 questões, correspondentes ao NAQ-R, distribuídas em três dimensões:
 - Assédio Moral Relacionado com o Trabalho;
 - Assédio Moral Relacionado com o Indivíduo;
 - Assédio Fisicamente Intimidatório.
- Secção 3. Comportamentos de Assédio Laboral (Sexual) - 2 questões.

- Secção 4. Origem do Assédio Laboral (Moral e Sexual) - 3 questões.
- Secção 5. Sistema de Gestão de Assédio e Impacto na Saúde - 4 questões.

De acordo com Dos Santos, o questionário é um dos instrumentos mais eficazes na recolha de dados sobre perceções, opiniões e experiências, especialmente quando se pretende alcançar uma amostra ampla e heterogénea (Santos, L., 2021). Também, segundo Bomfim Trad, a estruturação do questionário como técnica de investigação permite sistematizar e quantificar fenómenos complexos como o assédio laboral (Trad, L., 2009).

2.4. Procedimentos de Recolha de Dados

A recolha de dados decorreu integralmente *online*, através da aplicação de um questionário digital anónimo, disponibilizado aos docentes dos diferentes níveis e setores de ensino de Portugal Continental e Regiões Autónomas.

O processo de recolha de dados desenvolveu-se em várias etapas sequenciais:

- O instrumento foi elaborado com base no NAQ-R, respeitando integralmente a sua estrutura original de 22 itens. Foi complementado com sete questões sociodemográficas, seis questões baseadas numa *checklist* da ACT, com o objetivo de abranger a perceção dos docentes relativamente aos sistemas de gestão, e três questões adicionais destinadas a identificar a origem do assédio (Anexo A).
- Verificação técnica preliminar - A recolha de dados foi precedida por uma verificação técnica e linguística do questionário, realizada com um grupo reduzido de docentes ($n = 6$), com o objetivo de aferir a clareza das questões, a coerência da estrutura e a funcionalidade do instrumento. Com base no *feedback* recolhido, foram efetuadas pequenas reformulações na redação e estrutura do questionário.
- Divulgação e aplicação do questionário - Após a verificação preliminar, o questionário foi disponibilizado publicamente através de um *link online*, criado na plataforma *Google Forms*. A disseminação foi feita por meio de:
 - Contactos institucionais e informais com escolas e professores;
 - Grupos profissionais de docentes;
 - Redes sociais (*Facebook* e *LinkedIn*).

Este método de amostragem não probabilística por conveniência permitiu alcançar uma diversidade geográfica e institucional, respeitando o anonimato e a voluntariedade dos

participantes. A recolha de dados iniciou-se no dia 24 de abril de 2025 e decorreu até à data 17 de maio de 2025.

Todos os participantes foram devidamente informados sobre os objetivos do estudo e aceitaram participar de forma voluntária, anónima e consciente, através da aceitação do Consentimento Informado ao iniciarem o preenchimento do formulário, em conformidade com os princípios éticos e legais aplicáveis à investigação científica.

2.4.1. Resultados Verificação Técnica Preliminar

Antes da aplicação definitiva do questionário, foi realizada uma verificação técnica preliminar com um grupo reduzido de docentes ($n = 6$), provenientes de diferentes níveis de ensino, com o objetivo exclusivo de aferir a clareza, pertinência e compreensibilidade dos itens, bem como a navegabilidade da plataforma digital utilizada (*Google Forms*).

O *feedback* recolhido permitiu concluir que a maioria dos participantes compreendeu adequadamente a redação das questões e a lógica sequencial do questionário. Ainda assim, foram sugeridas pequenas reformulações em dois itens, no sentido de evitar ambiguidades e garantir maior precisão na linguagem, sem comprometer o conteúdo dos mesmos. Foi igualmente testada a compatibilidade com diferentes dispositivos (computador, *tablet* e *smartphone*) e a funcionalidade dos campos de resposta.

Não foi realizado qualquer tratamento estatístico nesta fase, uma vez que esta verificação teve uma natureza exploratória, visando exclusivamente a validação técnica e linguística do instrumento, e não a análise de dados.

2.4.2. Divulgação

A divulgação do questionário foi realizada através de uma ampla estratégia de comunicação, que incluiu o envio de milhares de *e-mails* para direções gerais, direções regionais, delegações, associações, sindicatos, agrupamentos escolares e diretamente para professores (Apenso III). Além disso, foram publicadas centenas de *posts* em plataformas como *LinkedIn* (Apenso IV) e *Facebook* (Apenso V), com o objetivo de alcançar um público diversificado de docentes em todo o país.

Essa estratégia contou com o apoio de diversas entidades e instituições, que desempenharam um papel crucial na disseminação do estudo. Destacam-se:

- Associação Sindical de Professores Licenciados (ASPL) - A ASPL colaborou na divulgação do questionário através de uma *newsletter* (Anexo A) enviada a todos

os seus associados, garantindo que a informação chegasse a um público diversificado de docentes.

- Direção Regional da Educação dos Açores (DREA) - A DREA, por intermédio de despacho autorizado pelo Diretor Regional da Educação e da Administração Educativa dos Açores (Anexo B), enviou o questionário a todos os diretores executivos dos diferentes estabelecimentos escolares da região, assegurando a sua divulgação a nível local.
- Agrupamentos Escolares - Diversos agrupamentos escolares também ajudaram na divulgação do questionário, enviando-o diretamente aos diretores das escolas que compõem os seus quadros. Isso contribuiu para a alavancagem da participação dos docentes, especialmente em regiões com maior dificuldade de acesso à tecnologia.

Esses apoios foram fundamentais para garantir a ampla disseminação do questionário, ajudando a alcançar docentes de várias regiões de Portugal, incluindo as regiões autónomas.

2.5. Análise de Dados

A análise dos dados recolhidos foi efetuada com base em técnicas de estatística descritiva, utilizando o *software Microsoft Excel*. Esta abordagem permitiu organizar, sumarizar e interpretar a informação obtida através do questionário, de forma clara e sistemática.

A estatística descritiva visa apresentar os dados de forma acessível e estruturada, permitindo identificar padrões e tendências nas respostas dos participantes. Para tal, foram utilizados indicadores como frequências absolutas e relativas, médias e desvios padrão, que possibilitam compreender a tendência central e a variabilidade das respostas.

No que respeita às escalas de assédio moral, foi utilizado o NAQ-R, composto por 22 itens. Cada item foi codificado segundo uma escala de *Likert* de 5 pontos, conforme definido pelos autores do instrumento:

1 – Nunca; 2 – Raramente; 3 – Mensalmente; 4 – Semanalmente; 5 – Diariamente (Einarsen *et al.*, 2009).

Para cada participante, foi calculada a pontuação total bruta, resultante da soma dos valores atribuídos às respostas dos 22 itens. Com base nesta pontuação, foi possível identificar o grau de exposição aos comportamentos negativos no trabalho, utilizando os pontos de corte (*Cut-Off Scores*) propostos por Notelaers e Einarsen:

- < 33 pontos – Sem exposição significativa ao assédio laboral;
- 33 a 44 pontos – Exposição ocasional a comportamentos negativos;
- ≥ 45 pontos – Potencial vítima de assédio laboral (Einarsen *et al.*, 2012).

A pontuação mínima possível corresponde a 22 pontos (caso o inquirido assinale “Nunca” em todos os itens), enquanto a pontuação máxima é de 110 pontos (caso assinale “Diariamente” em todos os itens). Este intervalo permite aferir, de forma quantitativa, o grau de incidência e intensidade da exposição a comportamentos negativos no contexto de trabalho.

Complementarmente, foram analisadas as três dimensões do NAQ-R (assédio relacionado com o trabalho, assédio interpessoal e assédio fisicamente intimidatório), através do cálculo da média de resposta em cada dimensão. Foi atribuída especial atenção à percentagem de docentes com média ≥ 2 por dimensão, correspondendo à categoria "Raramente" na escala *Likert*. Esta abordagem, de natureza exploratória, permite identificar subgrupos expostos a comportamentos negativos com alguma regularidade, mesmo sem atingirem os limiares formais de vitimização.

Embora esta métrica não conste da metodologia original proposta pelos autores do NAQ-R, têm sido utilizadas em vários estudos métricas alternativas como abordagem exploratória para identificar subgrupos potencialmente expostos a riscos psicossociais acrescidos, ainda que não atinjam os limiares formais de vitimização (Einarsen *et al.*, 2009) (León-Pérez *et al.*, 2019).

Adicionalmente, a pontuação total, as médias e desvios padrão foram utilizados para descrever a distribuição das respostas da amostra, identificar padrões globais e realizar análises comparativas entre variáveis como sexo, idade, setor de ensino e anos de serviço, com o objetivo de identificar possíveis zonas de risco institucional ou grupos vulneráveis, sem pretensão de generalização inferencial.

No que respeita às restantes secções do questionário, relativas a assédio sexual, à origem do assédio, aos sistemas de gestão institucional e impacto na saúde, foi igualmente aplicada uma abordagem de estatística descritiva. As questões de resposta fechada e múltipla foram analisadas através da distribuição de frequências absolutas e relativas, permitindo identificar a prevalência de determinadas perceções e experiências. Para as perguntas baseadas em escalas de avaliação (ex.: avaliação da eficácia sob a atuação institucional), foram, também, calculadas médias e desvios padrão, com o objetivo de descrever a tendência central e a dispersão das respostas.

Para além da análise descritiva, foi igualmente explorada a relação entre variáveis sociodemográficas, organizacionais e indicadores de assédio, com o intuito de identificar padrões de associação e zonas de maior vulnerabilidade no seio da amostra. Esta análise cruzada, de natureza exploratória, permitiu uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas subjacentes ao fenómeno, reforçando a consistência interna dos dados e contribuindo para uma interpretação mais contextualizada dos resultados.

Estas etapas permitiram uma análise sistemática e fiável das perceções e experiências dos docentes face ao fenómeno do assédio laboral em contexto educativo, constituindo uma base sólida para a interpretação dos resultados apresentados no capítulo seguinte.

3. Resultados

O presente capítulo apresenta os principais resultados obtidos através do questionário aplicado a docentes do sistema educativo português (Apenso VI). A análise segue uma abordagem descritiva e quantitativa, recorrendo a frequências absolutas, percentagens e médias. As dimensões em análise incluem a caracterização sociodemográfica da amostra, a prevalência de comportamentos de assédio moral (avaliada com base no instrumento NAQ-R), a ocorrência de assédio sexual, a origem dos comportamentos negativos, a perceção sobre os mecanismos institucionais de gestão e o impacto reportado na saúde mental e emocional dos docentes.

3.1. Caracterização Sociodemográfica da Amostra

A amostra é composta por 463 docentes de diversos níveis de ensino e regiões do país, assegurando uma representatividade alargada e heterogénea da realidade educativa nacional. A pluralidade observada ao nível da idade, do vínculo contratual, do contexto geográfico e da experiência profissional reforça a validade descritiva da análise.

Apresenta-se, de seguida, a distribuição dos inquiridos segundo as variáveis sociodemográficas consideradas no questionário:

- **Idade**

Relativamente à idade, os docentes inquiridos distribuem-se pelas seguintes faixas etárias:

- Mais de 55 anos – 43,2%
- Entre 45 e 54 anos – 42,1%
- Entre 35 e 44 anos – 11,0%
- Menos de 35 anos – 3,7%

Estes dados refletem o envelhecimento da classe docente em Portugal, fenómeno já amplamente documentado por fontes oficiais como a DGEEC, e levantam preocupações sobre a renovação geracional e a sustentabilidade futura da profissão docente (DGEEC, 2023).

- **Sexo**

A distribuição por sexo revela uma predominância do género feminino, com 78,2% das respostas, face a 21,8% do sexo masculino. Esta proporção está em consonância com os dados nacionais, reforçando a pertinência de integrar a variável género na análise da exposição ao assédio, uma vez que diversos estudos apontam para uma maior vulnerabilidade das mulheres, especialmente no que respeita ao assédio sexual (OIT, 2022).

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

- Experiência Profissional

No que respeita ao tempo de serviço como docente, os dados obtidos revelam a seguinte composição:

- Mais de 20 anos – 73,4%
- Entre 11 e 20 anos – 14%
- Entre 5 e 10 anos – 5,8%
- Menos de 5 anos – 6,7%

A elevada senioridade observada sugere estabilidade técnica e pedagógica, mas também pode estar associada a uma maior exposição acumulada a ambientes organizacionais adversos. Por outro lado, a presença reduzida de docentes com menos de cinco anos de serviço poderá limitar a expressão de perspetivas mais recentes sobre processos de integração, suporte institucional e prevenção de comportamentos abusivos.

- Nível de Ensino

A amostra contempla docentes de todos os níveis de ensino, com a seguinte distribuição:

- Ensino Secundário – 26,3%
- 3.º Ciclo do Ensino Básico – 29,2%
- 1.º Ciclo do Ensino Básico – 17,1%
- 2.º Ciclo do Ensino Básico – 11,2%
- Educação Pré-Escolar – 8,6%
- Ensino Superior – 7,6%

Esta diversidade assegura uma análise transversal, permitindo observar padrões diferenciados consoante o ciclo de ensino e respetivas dinâmicas de trabalho.

- Tipo de Estabelecimento

A esmagadora maioria dos docentes leciona em escolas públicas (93,7%), sendo apenas 6,3% provenientes do setor privado ou cooperativo. Esta distribuição reflete a estrutura dominante do sistema educativo português, onde o setor público tem um peso significativo.

- Vínculo Contratual

No que respeita ao vínculo contratual a distribuição observada é a seguinte:

- Efetivos (quadro) – 83,4%
- Contratados – 13,8%
- Outros vínculos – 2,8%

Esta proporção revela uma amostra maioritariamente estabilizada em termos contratuais. No entanto, docentes com vínculos precários poderão estar particularmente vulneráveis à subnotificação de situações de assédio, por receio de retaliação ou de não renovação do contrato. Inversamente, a estabilidade contratual pode também perpetuar a exposição prolongada a ambientes tóxicos, sobretudo quando há limitações à mobilidade funcional ou geográfica.

- **Distribuição Geográfica**

Os inquiridos distribuem-se por todas as regiões do país:

- Norte – 32%
- Centro – 24,8%
- Região Autónoma dos Açores – 18,6%
- Grande Lisboa – 5,8%
- Alentejo – 5,6%
- Península de Setúbal – 4,5%
- Oeste e Vale do Tejo – 3,5%
- Algarve – 3%
- Madeira – 2,2%

Esta cobertura territorial garante representatividade nacional à amostra, incluindo as Regiões Autónomas, e permite analisar eventuais assimetrias regionais na perceção, reporte e resposta ao assédio laboral em contexto educativo.

3.2. Incidência de Comportamentos de Assédio Moral (NAQ-R)

Apresentam-se, nesta secção, os resultados obtidos a partir dos 22 itens que compõem o NAQ-R, instrumento validado internacionalmente para a avaliação da exposição a comportamentos de assédio moral no contexto laboral.

3.2.1. Classificação Global dos Docentes

A classificação dos docentes foi efetuada com base na pontuação total obtida nos 22 itens do NAQ-R, utilizando os *cut-off scores* definidos pelos autores, que permitem distinguir diferentes níveis de exposição (Einarsen *et al.*, 2009).

A Tabela 1 apresenta a distribuição dos resultados, expressa em número absoluto de docentes e respetiva percentagem face ao total da amostra.

Tabela 1 - Distribuição dos docentes segundo a classificação global do NAQ-R.

Classificação	N.º de Docentes	Percentagem (%)
Sem exposição significativa (pontuação < 33)	248	53,6%
Exposição ocasional (pontuação entre 33 e 44)	147	31,8%
Potencial vítima de assédio (pontuação ≥ 45)	68	14,7%

Os resultados revelam que, embora mais de metade da amostra não apresente níveis críticos de exposição, cerca de 46,5% dos docentes relatam comportamentos negativos com frequência suficiente para serem classificados como casos de exposição ocasional ou mesmo de vitimização formal (14,7%), de acordo com os critérios definidos pelos autores do instrumento. Estes valores confirmam que, praticamente, metade dos docentes inquiridos encontra-se numa zona de risco psicossocial, com comportamentos de assédio ocasionais ou persistentes.

A pontuação total observada na amostra variou entre 22 e 100 pontos, num máximo teórico possível de 110. A pontuação mínima corresponde ao valor mais baixo previsto pelo instrumento, indicando que houve docentes que assinalaram "nunca" em todos os 22 itens do NAQ-R. Por outro lado, a pontuação máxima observada (100) traduz uma exposição elevada e transversal a comportamentos negativos. Importa referir que, em 21 dos 22 itens, a resposta máxima observada foi “diariamente” (5 pontos), sendo a única exceção o item 2.22 — “Recebeu ameaças de violência ou de abuso físico, ou foi alvo de agressão?”, no qual a pontuação máxima observada foi de 4 pontos (“semanalmente”).

A média de pontuação total no NAQ-R para a amostra foi de 35 pontos, situando-se no limiar inferior da exposição ocasional. No entanto, como demonstrado nas análises por dimensão e item, mesmo docentes cuja pontuação se situa abaixo do *cut-off* estabelecido relataram vivência regular de comportamentos hostis, o que reforça a necessidade de interpretar os dados para além dos limites fixos dos *cut-offs*, valorizando também as trajetórias e experiências acumuladas ao longo do tempo.

Importa, ainda, destacar que, com base numa análise complementar da média individual das respostas aos 22 itens, foi possível identificar 73 docentes (15,8%) com uma média global igual ou superior a 2. Este resultado indica que estes profissionais reportaram comportamentos negativos pelo menos “raramente” em todos os itens, ou com maior frequência em parte deles. Este grupo, apesar de não atingir necessariamente os limiares formais de vitimização,

representa uma fração exposta de forma consistente a práticas potencialmente hostis, sendo a média individual um indicador adicional de risco psicossocial relevante.

O Gráfico 2 apresenta, visualmente, o número de docentes cuja média global de exposição atinge ou ultrapassa o valor de 2, sinalizando uma situação de exposição recorrente a comportamentos negativos.

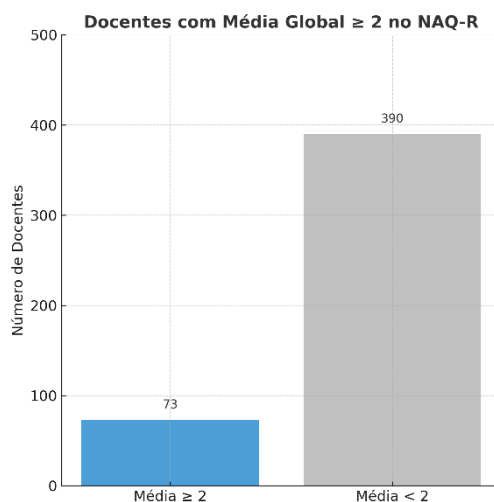


Gráfico 2 - Distribuição dos docentes com média global ≥ 2 nos 22 itens do NAQ-R.

3.2.2. Resultados por Dimensão

Nesta secção, analisam-se os resultados desagregados por dimensão do NAQ-R, considerando, em primeiro lugar, a média de exposição, e, posteriormente, a pontuação total em cada domínio. Esta abordagem permite comparar a frequência média dos comportamentos negativos reportados com a carga acumulada de exposição experienciada pelos docentes.

- Análise da Média por Dimensão

A Tabela 2 apresenta os valores médios de exposição aos comportamentos de assédio em cada uma das três dimensões do NAQ-R, bem como os desvios padrão e a proporção de docentes cuja média de resposta foi igual ou superior a 2 (“Raramente”).

Tabela 2 - Exposição média, desvio padrão e percentagem de docentes com média ≥ 2 por dimensão do NAQ-R

Dimensão	Média	Desvio Padrão	Docentes com Média ≥ 2	% da Amostra
Assédio Relacionado com o Trabalho	1,86	0,65	163	35,2%
Assédio Interpessoal	1,50	0,63	68	14,7%
Assédio Fisicamente Intimidatório	1,31	0,43	46	9,9%

A análise revela que a dimensão “Assédio Relacionado com o Trabalho” apresenta a média mais elevada (Média (M) = 1,86) e a maior proporção de docentes com média ≥ 2 (35,2%), indicando a existência regular de comportamentos como sobrecarga, imposição de prazos irrealistas ou excesso de monitorização.

Seguem-se as dimensões de “Assédio Interpessoal” (M = 1,50) e “Assédio Fisicamente Intimidatório” (M = 1,31), ambas com menor expressão. Importa, contudo, destacar que 9,9% dos docentes apresentam média ≥ 2 na dimensão fisicamente intimidatória, um valor preocupante, tendo em conta a gravidade dos comportamentos associados (gritos, ameaças ou intimidação física).

O Gráfico 3 apresenta, comparativamente, a média de exposição por dimensão e a percentagem de docentes com média igual ou superior a 2.

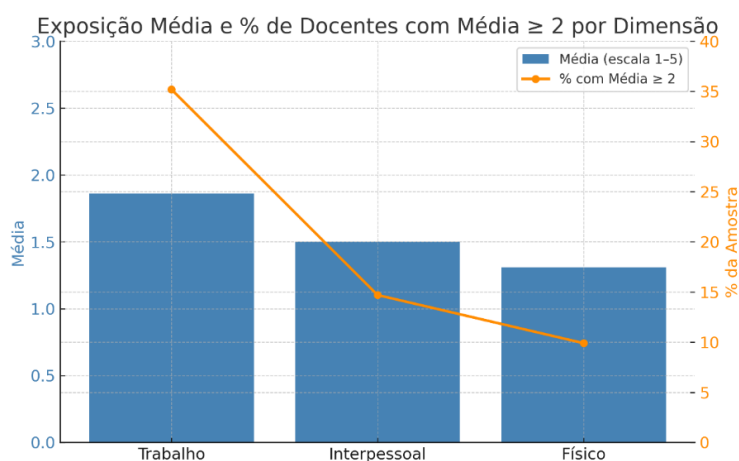


Gráfico 3 - Exposição média e percentagem de docentes com média ≥ 2 por dimensão do NAQ-R.

- **Análise da Pontuação Total por Dimensão**

Para complementar esta leitura, foi analisada a pontuação total por dimensão, refletindo a carga acumulada de comportamentos negativos experienciados pelos docentes.

A Tabela 3 apresenta os valores médios, o desvio padrão e os intervalos mínimo e máximo para cada dimensão.

Tabela 3 - Pontuação média e desvio padrão por dimensão do NAQ-R.

Dimensão	Pontuação Total (mín-máx)	Média	Desvio Padrão
Assédio Relacionado com o Trabalho	7-35	13,05	4,59
Assédio Interpessoal	12-60	18,02	7,55
Assédio Fisicamente Intimidatório	3-15	3,94	1,31

Em termos de pontuação total, a dimensão “Assédio Relacionado com o Trabalho” volta a destacar-se, com média de 13,05 pontos, num intervalo observado de 7–34 (máximo teórico: 35), seguida da dimensão “Assédio Interpessoal” com 18,02 pontos, num intervalo observado de 12–58 (máximo teórico: 60). Apesar de menos prevalente, a dimensão “Assédio Fisicamente Intimidatório” apresenta, ainda assim, uma média acumulada de 3,94 pontos, num intervalo observado de 7–14 (máximo teórico: 15), sinalizando a presença de comportamentos mais graves, ainda que menos frequentes.

Estes valores refletem não só a frequência, mas, também, a carga global de comportamentos negativos vivenciada pelos docentes, permitindo uma apreciação quantitativa mais fina do impacto de cada dimensão.

- Assédio Moral Relacionado com o Trabalho

Este domínio abrange comportamentos que interferem diretamente nas funções profissionais do docente, como a atribuição de tarefas abaixo da qualificação, imposição de prazos irrealistas ou omissão de informações essenciais.

Os dados demonstram que os comportamentos mais reportados com frequência semanal ou diária foram:

- “Foi exposto a uma carga de trabalho impossível de gerir” – 10% dos docentes referiram vivenciar este comportamento com frequência semanal ou diária (M Global = 2,03; Desvio Padrão (DP) = 1,01);
- “Sentiu que as suas opiniões foram ignoradas” – 8,2% (M Global = 2,24; DP = 0,87);
- “Sentiu que o seu trabalho foi excessivamente monitorizado/avaliado” – 8,0% (M Global = 2,05; DP = 0,96);
- “Recebeu ordens para executar tarefas abaixo do seu nível de competência” – 5,6% (M Global = 1,64; DP = 0,86).

Estes resultados apontam para uma presença significativa de práticas organizacionais de controlo excessivo e desvalorização profissional, mesmo quando não configuradas formalmente como assédio.

Adicionalmente, uma proporção expressiva de docentes relata experiências esporádicas ou pontuais de comportamentos problemáticos: 74,9% afirmam já ter recebido tarefas com prazos irrealistas pelo menos ocasionalmente, 44,7% reportam retenção de informações importantes que afetaram o seu desempenho, e 40,4% referem ter sentido, em algum momento, pressão para não reivindicar direitos laborais como baixa médica, férias ou reembolsos de despesas.

- Assédio Moral Direcionado ao Indivíduo

Esta dimensão inclui comportamentos que afetam, diretamente, a dignidade pessoal do trabalhador, como exclusão social, difamação, provocações ou críticas sistemáticas.

Os comportamentos com frequência semanal ou diária mais reportados foram:

- “Sentiu-se ignorado(a) ou excluído(a)” – 7,4% dos docentes experienciaram este comportamento com frequência semanal ou diária (M Global = 1,89; DP = 0,99);
- “Foi ignorado(a) ou enfrentou reações hostis quando se aproximava de colegas/superiores/subordinados” – 4,7% (M Global = 1,63; DP = 0,89);
- “Foram-lhe retiradas responsabilidades importantes ou substituídas por tarefas triviais ou desagradáveis” – 3,9% (M Global = 1,37; DP = 0,78)
- “Foram espalhados rumores ou boatos sobre si” – 3,9% (M Global = 1,58; DP = 0,85);
- “Foi alvo de provocações e sarcasmo excessivo” – 3,9% (M Global = 1,46; DP = 0,80).

Para além destes casos mais graves, destacam-se situações com menor frequência, mas, ainda assim, relevantes: 45,8% dos docentes referem ter sido alvo de alegações infundadas, 42,3% foram visados por piadas feitas por pessoas com quem não mantêm uma boa relação, 37,1% relatam ter sido humilhados ou ridicularizados relativamente ao seu trabalho e 35,9% reportam comentários insultuosos ou ofensivos sobre aspetos pessoais ou privados.

Outros dados incluem 31,7%, que foram alvo de críticas persistentes aos seus erros, 26,1% que referem ser repetidamente lembrados de enganos do passado e 16,8% que indicam já ter recebido insinuações de que deveriam abandonar o seu posto de trabalho.

- Assédio Fisicamente Intimidatório

Embora menos prevalentes, os comportamentos fisicamente intimidatórios, como gritos, gestos agressivos ou ameaças, não estiveram ausentes da realidade relatada.

Os comportamentos com frequência semanal ou diária incluem:

- “Alguém gritou consigo ou foi alvo de explosões de raiva” – 1,2% dos docentes relataram este comportamento semanal ou diariamente (M Global = 1,52; DP = 0,65);
- “Foi alvo de comportamentos intimidatórios, como apontar o dedo, invasão do espaço pessoal, empurrões ou bloqueio do seu caminho” – 1,1% (M Global = 1,27; DP = 0,59);

- “Recebeu ameaças de violência ou de abuso físico, ou foi alvo de agressão” – ainda que residual, 0,1% indicaram ocorrência semanal ou diária (M Global = 1,15; DP = 0,40).

Apesar de registarem percentagens mais reduzidas, a natureza destes comportamentos confere-lhes uma gravidade acrescida, tendo em conta o seu potencial de intimidação, desestabilização psicológica e sentimento de insegurança no local de trabalho. A sua ocorrência, ainda que residual, justifica atenção institucional rigorosa, incluindo monitorização contínua, mecanismos de denúncia acessíveis e uma resposta célere e eficaz por parte das direções.

3.2.3. Resultados por Item (NAQ-R)

Para além da análise global e por dimensão, procede-se, nesta secção, à análise individual dos 22 itens que compõem o NAQ-R. Este exercício permite identificar os comportamentos reportados com maior frequência e aqueles que mais contribuíram para a pontuação total, critério central da classificação global segundo os *cut-off scores* estabelecidos pelos autores (Apenso VII - versão completa com os 22 itens).

- Formas mais frequentes

A Tabela 4 apresenta os itens ordenados por média de exposição, refletindo o contributo de cada um para a pontuação total. São, igualmente, apresentados o desvio padrão e a percentagem de docentes que reportaram vivência do comportamento com frequência semanal ou diária (valores 4 ou 5 na escala).

Tabela 4 - Itens do NAQ-R com maior média de exposição e maior frequência semanal ou diária.

Item	Média	Desvio Padrão	% com frequência semanal ou diária
Sentiu que as suas opiniões foram ignoradas?	2,24	0,87	8,2%
Sentiu que o seu trabalho foi excessivamente monitorizado/avaliado?	2,05	0,96	8,0%
Foi exposto a uma carga de trabalho impossível de gerir?	2,03	1,01	9,9%
Recebeu tarefas com prazos irrealistas ou impossíveis de cumprir?	1,97	0,79	3,7%
Sentiu-se ignorado(a) ou excluído(a)?	1,89	0,99	7,3%

Estes resultados evidenciam a prevalência de comportamentos relacionados com desvalorização da autonomia profissional, sobrecarga organizacional e exclusão relacional. Apesar das médias globais se situarem abaixo do ponto médio da escala (3 - Mensalmente), a percentagem de docentes que vivenciam estes comportamentos com frequência semanal ou diária é suficientemente significativa para justificar preocupação institucional.

Importa destacar que, dos cinco comportamentos mais frequentes, quatro pertencem à dimensão “Assédio Relacionado com o Trabalho”, enquanto apenas um (“Sentiu-se ignorado(a) ou excluído(a)?”) integra a dimensão “Assédio Interpessoal”.

- Casos de Frequência Elevada com Média Moderada

Alguns itens apresentaram médias globais mais baixas, mas revelaram percentagens relevantes de respostas em frequência semanal ou diária, o que demonstra que um subconjunto específico da amostra está exposto de forma recorrente a esses comportamentos. Destacam-se dois casos específicos:

- “Recebeu ordens para executar tarefas abaixo do seu nível de competência” – Média de 1,64, no entanto, 5,6% dos inquiridos indicaram vivência semanal ou diária;
- “Foi ignorado(a) ou enfrentou reações hostis ao aproximar-se de colegas/superiores/subordinados” – Média de 1,63, com 4,7% a relatar frequência elevada.

Estes dados revelam que certos comportamentos, ainda que não generalizados, podem afetar gravemente grupos vulneráveis dentro da organização, exigindo atenção diferenciada e vigilância institucional.

O Gráfico 4 apresenta os cinco itens do NAQ-R com maior percentagem de respostas em frequência semanal ou diária, destacando os comportamentos com maior recorrência crítica no quotidiano profissional dos docentes.

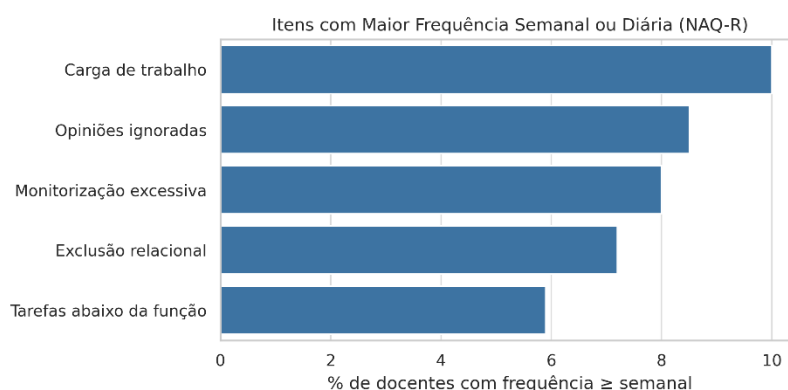


Gráfico 4 - Itens do NAQ-R com maior frequência (Semanal/ Diária).

Das 10.186 respostas facultadas pelos 463 docentes aos 22 itens do NAQ-R, 409 (cerca de 4,0%) correspondem a comportamentos experienciados com frequência semanal ou diária. Este número, embora proporcionalmente baixo, revela a existência de episódios persistentes de assédio laboral com impacto potencialmente elevado em contextos institucionais específicos.

Adicionalmente, salienta-se que 106 docentes (22,9%), praticamente um em cada quatro professores, relataram ter experienciado pelo menos um comportamento de assédio laboral com essa frequência crítica (\geq semanal), o que reforça a necessidade de atenção institucional redobrada. Mesmo quando a pontuação total não atinge os limiares de vitimização formal, a vivência regular de um único comportamento pode configurar risco psicossocial significativo.

- Formas Menos Frequentes, Mas Presentes

A Tabela 5 permite identificar com precisão os itens do NAQ-R que, apesar de menos frequentes na média geral, atingem valores críticos em subgrupos específicos da amostra.

Tabela 5 - Itens do NAQ-R com menor média de exposição e menor frequência semanal ou diária.

Item	Média	Desvio Padrão	% com frequência semanal ou diária
Recebeu ameaças de violência ou de abuso físico, ou foi alvo de agressão?	1,15	0,40	0,2%
Recebeu insinuações ou sinais de que deveria abandonar o seu emprego?	1,26	0,71	2,6%
Foi alvo de comportamentos intimidatórios, como apontar o dedo, invasão do espaço pessoal, empurrões ou bloqueio do seu caminho?	1,27	0,59	1,1%
Foi repetidamente lembrado(a) de erros ou enganos do passado?	1,32	0,63	1,5%
Foram-lhe retiradas responsabilidades importantes ou substituídas por tarefas triviais ou desagradáveis?	1,37	0,78	3,9%

Embora menos prevalentes, estes comportamentos não estão ausentes. A sua natureza é, frequentemente, mais grave ou mais difícil de relatar, e a ocorrência regular, mesmo que em percentagens reduzidas, reforça a necessidade de monitorização sistemática e prevenção ativa por parte das instituições educativas.

Em síntese, a análise individual dos itens do NAQ-R permite identificar com clareza os comportamentos mais prevalentes e os que mais contribuem para a pontuação total, ajudando a distinguir padrões críticos de exposição entre os docentes.

Destacam-se práticas como controlo excessivo, sobrecarga laboral, exclusão relacional e desvalorização da opinião profissional, que, mesmo quando não generalizadas, ocorrem com intensidade suficiente para justificar medidas institucionais concretas.

A presença de comportamentos menos frequentes, mas de gravidade significativa (como intimidação física ou ameaças), reforça a necessidade de estratégias de prevenção e resposta abrangentes, que contemplem tanto riscos subtis como situações mais severas.

3.2.4. Perfil dos Docentes com Frequência Elevada de Assédio

Com base nos dados recolhidos, torna-se possível identificar determinados perfis de docentes que reportam comportamentos de assédio moral com maior frequência. Esta análise incide sobre os 106 docentes (22,9% da amostra total) que assinalaram pelo menos um comportamento de assédio com frequência semanal ou diária, permitindo evidenciar características associadas a uma potencial maior vulnerabilidade institucional:

- Vínculo contratual - Entre os 106 docentes que reportaram comportamentos de assédio com frequência semanal ou diária, 93 são efetivos (87,7%), 9 são contratados (8,5%), e 3 pertencem ao Quadro de Zona Pedagógica (QZP) (2,8%), também com vínculo efetivo, mas sujeitos a maior mobilidade. Estes 3 docentes de QZP representam 60% dos docentes com esse vínculo na amostra total, sugerindo uma possível fragilidade acrescida associada à instabilidade funcional típica deste regime.
- Sexo - Das 106 ocorrências, 88 referem-se a docentes do sexo feminino (83%) e 18 ao sexo masculino (17%). Considerando a distribuição da amostra, estes dados representam 24,3% das docentes mulheres e 17,8% dos homens. Estes valores estão alinhados com a literatura que aponta maior vulnerabilidade feminina em contextos organizacionais marcados por hierarquias rígidas e exposição interpessoal intensiva.
- Nível de ensino - Os níveis com maior número de docentes expostos a comportamentos recorrentes foram o 3.º Ciclo do Ensino Básico (33%) e o Ensino Secundário (30,2%), seguidos pelo 1.º Ciclo do Ensino Básico (17%). A exposição foi menos expressiva no Ensino Superior (7,5%), no 2.º Ciclo (6,6%)

e na Educação Pré-Escolar (5,7%). Esta distribuição poderá estar relacionada com fatores como a estrutura hierárquica mais rígida, a densidade relacional nas escolas básicas e secundárias, e a pressão avaliativa mais intensa nestes níveis. No caso do Ensino Superior, a maior autonomia profissional e a menor exposição a dinâmicas organizacionais escolares poderão justificar a menor frequência de assédio reportada.

- Região - As maiores proporções de exposição frequente verificam-se nas regiões do Norte (34,0%), Centro (22,6%) e Região Autónoma dos Açores (16,0%). Registam-se ainda ocorrências na Grande Lisboa (6,6%), Península de Setúbal (5,7%), Oeste e Vale do Tejo (4,7%), Alentejo (4,7%), Algarve (4,7%) e Região Autónoma da Madeira (0,9%). Estas diferenças podem refletir variações na cultura organizacional regional, na densidade das instituições e nas condições de trabalho locais.

O Gráfico 5 sistematiza os perfis dos 106 docentes que reportaram comportamentos de assédio moral com frequência semanal ou diária.

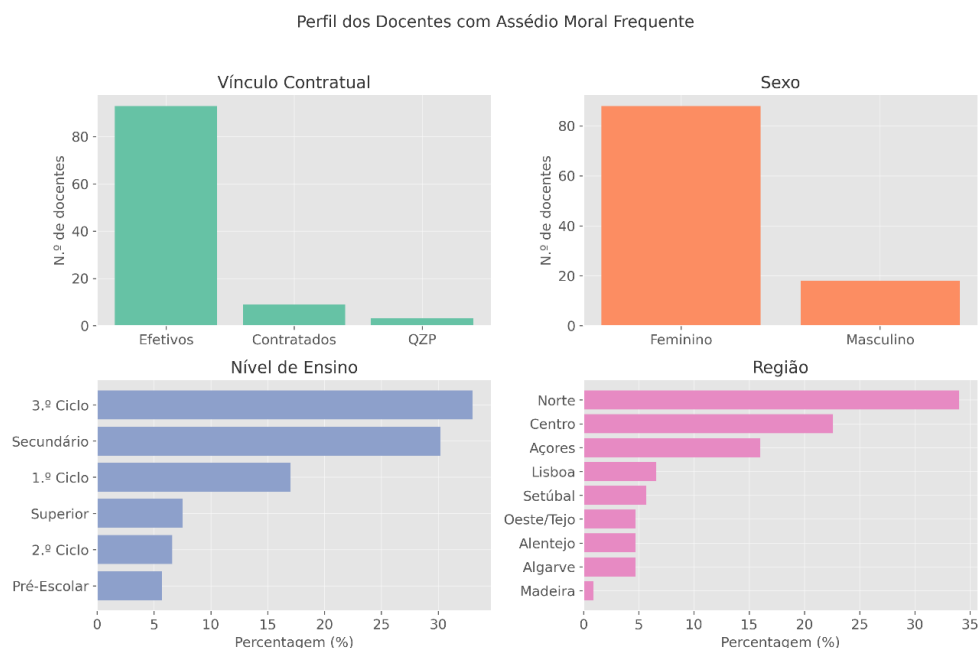


Gráfico 5 - Distribuição dos docentes que reportaram assédio moral com frequência semanal ou diária, por vínculo contratual, sexo, nível de ensino e região.

Este perfil reforça a ideia de que os comportamentos de assédio com frequência crítica não ocorrem ao acaso, mas tendem a concentrar-se em determinados contextos institucionais e grupos profissionais, exigindo uma abordagem preventiva segmentada.

3.3. Assédio Sexual

A presente secção apresenta os resultados relativos à exposição a comportamentos de assédio sexual, com base em dois itens específicos incluídos no questionário.

Embora a prevalência global deste tipo de comportamentos seja inferior à do assédio moral, a sua gravidade subjetiva, institucional e jurídica, justifica uma análise detalhada, mesmo quando os valores absolutos são reduzidos. Os dados detalhados relativos às médias, desvios padrão e frequência dos comportamentos de assédio sexual reportados pelos docentes encontram-se sistematizados na Tabela 6.

Tabela 6 - Frequência de assédio sexual.

Item	Média	Desvio Padrão	% Frequência Semanal/Diária
3.1. Mensagens com teor sexual	1,08	0,32	0,22%
3.2. Comentários ou toques inapropriados	1,12	0,36	0,43%

3.3.1. Mensagens com Conteúdo de Assédio Sexual

À questão “Já recebeu mensagens indesejadas com conteúdo de assédio sexual em contexto de trabalho?”, a maioria dos docentes respondeu negativamente (432 docentes; 93,3%). No entanto, 29 docentes (6,3%) reportaram ter experienciado esta situação “Raramente”, enquanto um docente (0,2%) reportou ocorrência “Mensalmente” e outro (0,2%) indicou que tal ocorre “Diariamente”.

Embora a frequência regular seja residual, 6,7% da amostra refere já ter recebido este tipo de mensagens pelo menos uma vez, e a existência de um caso de ocorrência diária reveste-se de particular gravidade. Tal situação pode configurar assédio continuado com potencial impacto psicológico direto, e constitui um forte sinal de alerta institucional.

3.3.2. Comentários ou Toques de Caráter Sexual

Relativamente à pergunta “Alguma vez foi alvo de toques inadequados ou comentários de caráter sexual no seu local de trabalho?”, 412 docentes (89,0%) responderam “Nunca”, enquanto 49 docentes (10,6%) afirmaram já ter experienciado este tipo de conduta “Raramente”. Foram ainda reportados 2 casos (0,4%) com frequência semanal.

No total, 11% dos docentes referem ter sido expostos a este tipo de comportamento, o que aponta para a presença, ainda que pontual, de situações reais de assédio sexual no contexto

escolar. A ocorrência semanal, em dois casos, evidencia situações com potencial gravidade psicológica e institucional, reforçando a necessidade de mecanismos de resposta eficazes.

A existência de comportamentos de cariz sexual, mesmo que minoritários, compromete o ambiente de trabalho e atinge diretamente a dignidade profissional das vítimas. Estes resultados reforçam a urgência de estratégias institucionais de prevenção, sinalização precoce, monitorização e resposta imediata, integradas numa abordagem global de promoção de ambientes escolares seguros, éticos e respeitadores dos direitos humanos.

3.4. Origem do Assédio

A presente secção analisa as perceções dos docentes relativamente à origem dos comportamentos de assédio laboral. Os resultados baseiam-se na identificação, por parte dos inquiridos, dos agentes que estiveram na origem das situações experienciadas. A análise contempla três categorias principais: superiores hierárquicos, subordinados e colegas de trabalho.

3.4.1. Assédio por Superiores Hierárquicos

Quando questionados sobre se os comportamentos de assédio foram praticados por superiores hierárquicos, 371 docentes (80,1%) responderam “Nunca”. Ainda assim, 58 docentes (12,5%) relataram ter experienciado este tipo de assédio “Raramente”, 19 docentes (4,1%) referiram ocorrência mensal, 6 (1,3%) semanal e 9 (1,9%) diária.

No total, 19,9% dos docentes indicam ter sido alvo de comportamentos abusivos por parte de superiores, sendo que 3,2% experienciam estes comportamentos com frequência semanal ou diária. Estes dados são particularmente relevantes dada a assimetria de poder envolvida, e alertam para o impacto negativo que tais dinâmicas podem ter na saúde psicológica, na confiança institucional e no desempenho profissional.

3.4.2. Assédio por Subordinados

Quanto ao assédio praticado por subordinados, a maioria dos docentes (89,6%) afirmou nunca ter passado por esta situação. No entanto, 10,4% relataram já ter experienciado comportamentos abusivos oriundos de subordinados, com 8,0% a reportarem ocorrência rara e 2,4% a indicarem frequência regular (semanal ou superior).

Apesar de menos comum, esta forma de assédio inverte a lógica tradicional de verticalidade descendente. A sua ocorrência sugere a existência de relações de poder informal,

climas permissivos ou falhas na liderança, que podem facilitar comportamentos disruptivos de baixo para cima.

3.4.3. Assédio por Colegas de Trabalho

Os colegas de trabalho surgem como a origem de assédio reportada com maior frequência. Concretamente, 23,8% dos docentes indicaram já ter sido alvo de comportamentos abusivos por parte de pares, com 17,1% a referirem ocorrência rara e 6,7% a reportarem frequência mensal, semanal ou diária. Com efeito, 76,2% afirmaram nunca ter experienciado este tipo de conduta.

Estes dados confirmam a relevância do assédio horizontal no setor educativo, frequentemente associado a disputas interpessoais, competição institucional ou dinâmicas grupais disfuncionais. A sua prevalência reforça a necessidade de estratégias de prevenção que considerem relações entre pares e não só estruturas hierárquicas.

Em síntese, os resultados revelam que o assédio laboral no setor educativo não se limita a uma direção hierárquica descendente, envolvendo, frequentemente, colegas de trabalho, superiores hierárquicos, e, em menor escala, subordinados. O assédio vertical descendente, tradicionalmente identificado como o mais prevalente, continua a ser uma preocupação relevante, no entanto, o número expressivo de situações reportadas entre pares reforça a importância de medidas que contemplem, também, dinâmicas relacionais horizontais.

A existência de casos com frequência semanal ou diária em todas as categorias aponta para contextos organizacionais onde os mecanismos de prevenção, regulação e resposta ao assédio podem estar ausentes ou enfraquecidos, exigindo ação institucional estruturada.

O Gráfico 6 resume a distribuição percentual de casos com frequência semanal ou diária, segundo a origem do comportamento relatado.

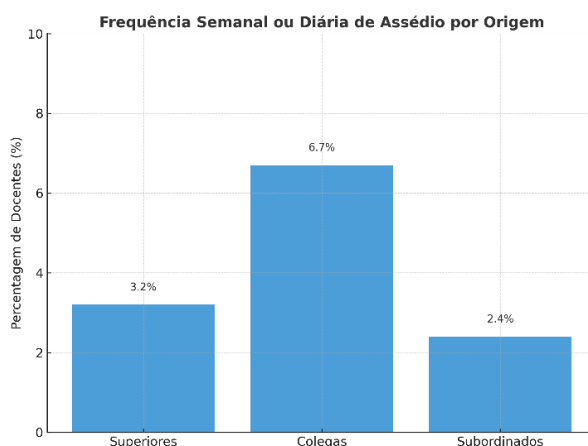


Gráfico 6 - Distribuição dos docentes que relataram frequência semanal ou diária segundo a origem percebida.

3.5. Sistemas de Gestão e Impacto na Saúde

Esta secção incide sobre o grau de conhecimento dos docentes relativamente à existência de sistemas institucionais de prevenção e gestão do assédio laboral, bem como sobre a sua perceção da eficácia desses mecanismos e o impacto do assédio na saúde mental e emocional dos profissionais. As respostas relativas ao conhecimento e perceção da eficácia dos mecanismos institucionais de gestão do assédio estão apresentadas na Tabela 7.

Tabela 7 - Conhecimento e perceção sobre os meios institucionais de gestão do assédio laboral.

Questão	Opção de Resposta	Frequência (n)	Percentagem (%)
5.1 – Conhecimento de Sistema de Gestão	Sim, existe	51	11,02%
	Não, não existe	143	30,89%
	Não sei	269	58,10%
5.2 – Conhecimento de Meios Existentes	Mecanismos de denúncia	67	14,47%
	Código de conduta	110	23,76%
	Não tenho conhecimento	283	61,12%
	Outro	3	0,65%
5.3 – Perceção de Eficácia	Sim	66	14,25%
	Não	40	8,64%
	Não sei	292	63,07%
	Não existem	65	14,04%

Por sua vez, os dados relativos ao impacto do assédio na saúde emocional dos docentes encontram-se sistematizados na Tabela 8.

Tabela 8 - Impacto do assédio na saúde dos docentes.

Item	Média	Desvio Padrão	% Frequência Semanal/Diária
Impacto negativo na saúde mental/emocional	1,64	1,14	9,07%

3.5.1. Conhecimento de Sistemas de Gestão de Assédio Implementados

À pergunta “Tem conhecimento de algum sistema de gestão de assédio implementado na sua organização?”, apenas 11,0% dos docentes responderam afirmativamente. Em contraste, 30,9% negaram a existência de tais mecanismos e 58,1% declararam não saber.

Estes dados revelam uma realidade preocupante, em que mais de metade da amostra desconhece por completo a existência de instrumentos formais de prevenção e gestão do assédio laboral implementados no seu local de trabalho. Esse desconhecimento poderá refletir falhas de comunicação institucional, ausência de ações de sensibilização ou, em última instância, a inexistência prática desses sistemas nas escolas e instituições de ensino.

O Gráfico 7 ilustra a distribuição das respostas dos docentes quanto ao conhecimento da existência de sistemas institucionais de prevenção e gestão do assédio laboral implementados nas suas organizações.

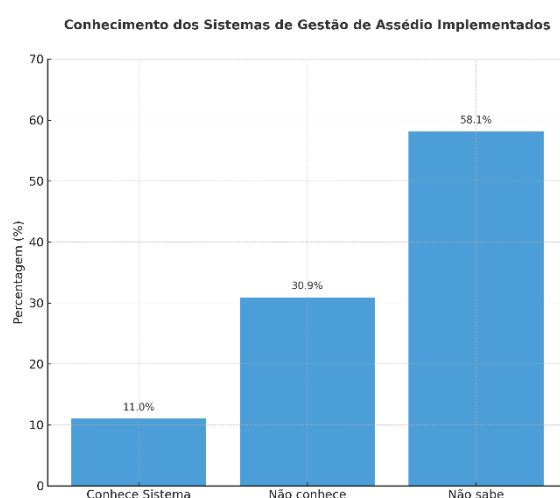


Gráfico 7 - Distribuição percentual dos docentes segundo o seu grau de conhecimento sobre a existência de sistemas institucionais de gestão do assédio laboral implementados nos seus locais de trabalho

3.5.2. Conhecimento de Meios Específicos de Gestão

Na pergunta subsequente, foi solicitado aos docentes que indicassem meios específicos de gestão do assédio de que tivessem conhecimento. As respostas revelam que:

- 61,1% afirmam não ter conhecimento de quaisquer instrumentos;
- 23,8% conhecem a existência de um código de conduta;
- 14,5% referiram mecanismos de denúncia;
- 0,4% indicaram outros meios, como tribunal de trabalho ou códigos anticorrupção.

Estes valores confirmam um défice significativo de informação e formação institucional, o que poderá comprometer a eficácia dos processos de prevenção e atuação, sobretudo em situações mais graves ou reiteradas.

O Gráfico 8 resume a distribuição das respostas quanto ao conhecimento de meios específicos de gestão do assédio, evidenciando o elevado grau de desconhecimento institucional por parte dos docentes.

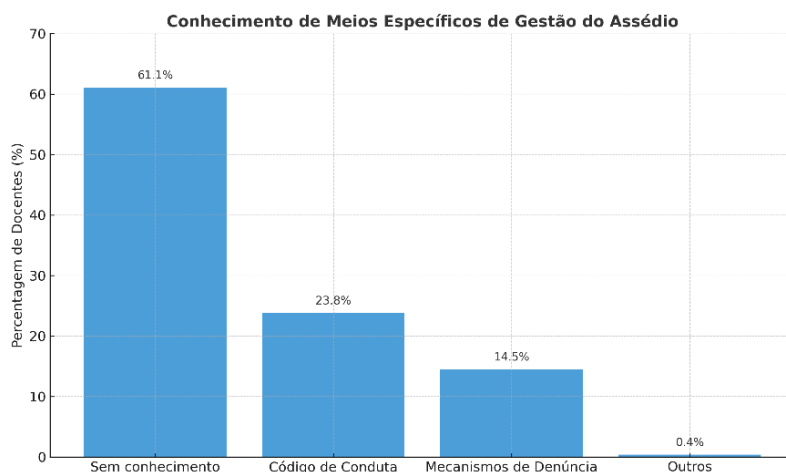


Gráfico 8 - Distribuição das respostas dos docentes quanto ao conhecimento de meios específicos de gestão do assédio laboral.

3.5.3. Percepção de Eficácia

Relativamente à eficácia dos mecanismos institucionais existentes, a maioria dos docentes (63,1%) declarou “não saber” avaliar a sua eficácia. Apenas 14,3% consideram as medidas eficazes, enquanto 8,6% as consideram ineficazes e 14,0% afirmaram que tais mecanismos não existem nas suas instituições.

Estes resultados permitem inferir que 85,7% dos docentes não demonstra qualquer nível de confiança relativamente aos sistemas de gestão de assédio existentes ou inexistentes, evidenciando uma clara descredibilização institucional e uma falha profunda na comunicação, implementação e visibilidade das políticas internas de prevenção e resposta.

O Gráfico 9 reflete a percepção dos docentes quanto à eficácia dos sistemas institucionais de gestão do assédio, incluindo respostas que indicam desconhecimento ou inexistência desses mecanismos.

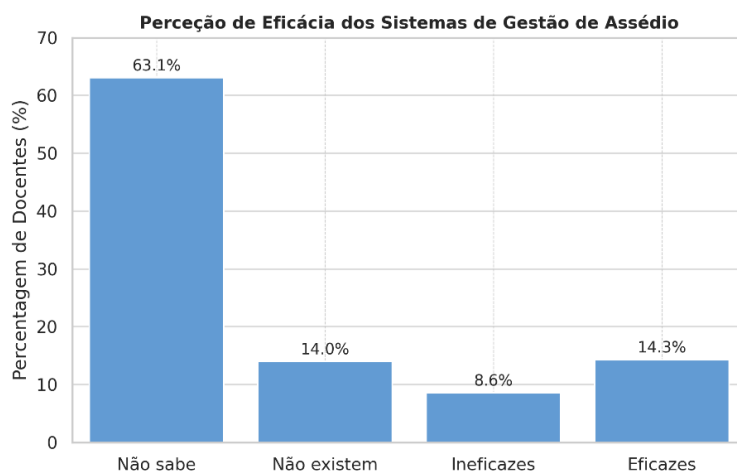


Gráfico 9 - Percepção da eficácia dos sistemas de gestão do assédio laboral

3.5.4. Impacto do Assédio na Saúde Mental ou Emocional

Por fim, à pergunta “Sentiu que o ambiente de trabalho, devido a comportamentos de assédio, afetou negativamente a sua saúde mental ou emocional?”, 34,3% dos docentes indicaram ter experienciado esse impacto em algum grau:

- 21,2% relataram impacto “raramente”;
- 4,1% mensalmente;
- 1,5% semanalmente;
- 7,6% diariamente.

O facto de 9,1% dos docentes reportarem impacto com frequência semanal ou diária constitui um sinal de alerta crítico, revelando contextos laborais potencialmente tóxicos, com efeitos diretos na saúde psicológica e emocional dos profissionais da educação.

Estes resultados reforçam a necessidade urgente de medidas organizacionais efetivas, que não se limitem à dimensão formal ou punitiva, mas que promovam culturas institucionais saudáveis, seguras e sustentáveis, centradas no bem-estar humano.

O Gráfico 10 apresenta visualmente a distribuição das respostas dos docentes relativamente ao impacto do assédio na sua saúde mental ou emocional, com realce para os casos mais graves.

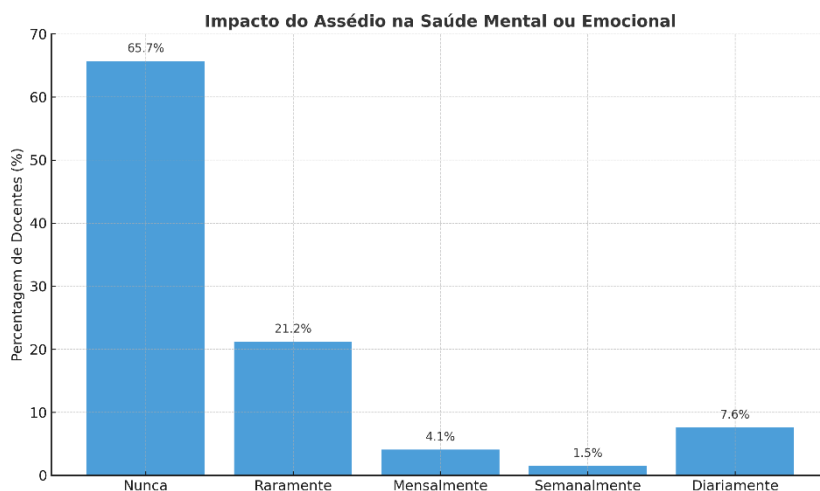


Gráfico 10 - Impacto do assédio na saúde mental ou emocional.

3.6. Análises Cruzadas entre Variáveis Sociodemográficas, Organizacionais e Indicadores de Assédio

Com o objetivo de aprofundar a compreensão das dinâmicas associadas à exposição a comportamentos de assédio, esta secção apresenta um conjunto de análises cruzadas que

relacionam os principais indicadores empíricos com variáveis sociodemográficas, institucionais e psicossociais. Esta abordagem permite não só confirmar padrões já identificados na literatura, como também revelar zonas de vulnerabilidade específicas e potencialmente negligenciadas nas estruturas educativas.

3.6.1. Exposição ao Assédio Moral por Sexo, Região e Nível de Ensino

Para além da análise geral da exposição ao assédio moral, importa compreender de que forma este fenómeno se distribui entre diferentes grupos sociodemográficos e profissionais. A análise cruzada dos dados revela variações relevantes em função do sexo, da região de exercício e do nível de ensino lecionado, permitindo identificar perfis de maior vulnerabilidade institucional.

- **Sexo** - A análise cruzada entre a pontuação total do NAQ-R e o sexo dos docentes revela uma ligeira diferença na proporção de casos classificados como “potencial vítima” (pontuação ≥ 45), com 15,5% (56 docentes) entre as mulheres e 11,9% (12 docentes) entre os homens. No entanto, esta leitura requer prudência interpretativa, uma vez que a amostra apresenta um forte desequilíbrio de género, sendo constituída maioritariamente por docentes do sexo feminino (78,0%).
- **Região** - Geograficamente, os níveis mais elevados de exposição crítica a comportamentos de assédio sexual (pontuação total ≥ 45) verificam-se na Região Autónoma da Madeira (20,0%), Grande Lisboa (18,5%), Norte (17,0%) e Centro (16,5%), seguidos pelo Algarve (14,3%). As percentagens mais baixas surgem na Região Autónoma dos Açores (11,6%), Península de Setúbal (9,5%), Alentejo (7,7%) e Oeste e Vale do Tejo (6,2%). Estes dados sugerem a existência de assimetrias territoriais no risco psicossocial, que podem estar associadas a fatores como densidade organizacional, cultura institucional local ou acesso a estruturas de apoio.
- **Nível de ensino** - Quanto ao nível de ensino, os docentes do Ensino Secundário (21,5%), 3.º Ciclo do Ensino Básico (15,6%) e 2.º Ciclo (11,5%) registam as maiores proporções de exposição severa. Em contraste, os níveis com percentagens mais baixas são aos níveis Educação Pré-Escolar (7,5%), o 1.º Ciclo (10,1%) e o Ensino Superior (11,4%). Esta diferenciação poderá refletir a complexidade organizacional, a carga burocrática e a natureza das interações profissionais nos ciclos de ensino intermédios.

O Gráfico 11 sintetiza a distribuição percentual dos docentes classificados como potenciais vítimas de assédio moral (pontuação total ≥ 45 no NAQ-R), organizando a informação por sexo, região de exercício profissional e nível de ensino. Esta representação permite uma visualização comparativa das disparidades identificadas, evidenciando variações relevantes de risco psicossocial entre diferentes segmentos da amostra.

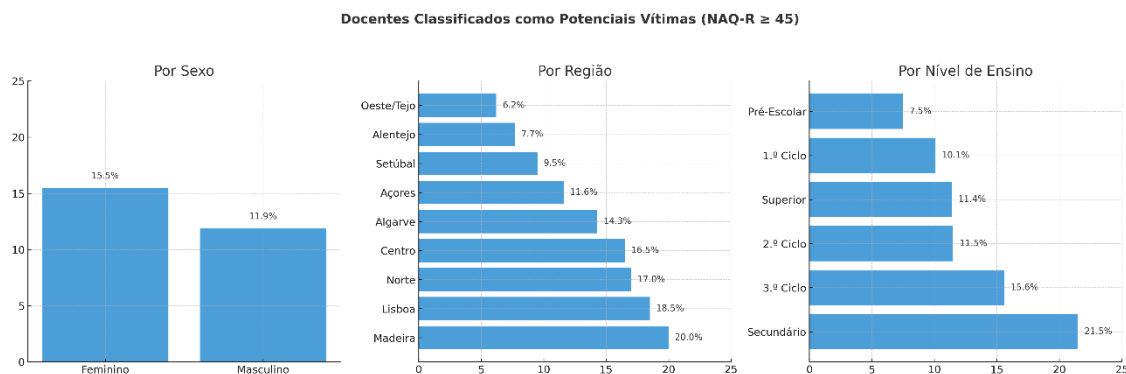


Gráfico 11 - Percentagem de docentes classificados como potenciais vítimas (pontuação NAQ-R ≥ 45), por sexo, região e nível de ensino.

3.6.2. Origem Percebida do Assédio e Relação com as Dimensões do NAQ-R

A análise da origem percecionada dos comportamentos de assédio revela que 23,8% dos docentes identificam colegas de trabalho como autores das condutas abusivas, seguidos de superiores hierárquicos (19,9%) e subordinados (10,4%). Estes dados evidenciam que o assédio laboral não é unidirecional, podendo ocorrer em diversas configurações relacionais, verticais ou horizontais, dentro da organização escolar.

Para aprofundar a relação entre a origem percecionada do assédio e os tipos de comportamento experienciados, procedeu-se ao cruzamento entre os autores identificados (superiores hierárquicos, colegas de trabalho e subordinados) e as três dimensões do NAQ-R.

A Tabela 9 apresenta as médias obtidas para cada grupo, permitindo observar variações subtis nos padrões de exposição consoante a posição hierárquica do agressor.

Tabela 9 - Médias por dimensão do NAQ-R segundo a origem percecionada dos comportamentos de assédio.

Origem/Dimensão	Trabalho	Interpessoal	Físico
Superiores (19,9%)	2,55	2,20	1,69
Colegas (23,8%)	2,32	2,04	1,59
Subordinados (10,4%)	2,49	2,03	1,62

A análise das médias por dimensão do NAQ-R, em função da origem percebida dos comportamentos de assédio, revela que a dimensão “assédio relacionado com o trabalho” apresenta os valores mais elevados em todos os grupos, sendo particularmente expressiva nos casos atribuídos a superiores hierárquicos ($M = 2,55$) e subordinados ($M = 2,49$). Embora as diferenças nas outras dimensões sejam menos marcadas, observa-se uma ligeira associação entre comportamentos interpessoais e colegas de trabalho ($M = 2,04$), bem como entre comportamentos fisicamente intimidatórios e subordinados ($M = 1,62$), sugerindo padrões distintos de atuação consoante a posição hierárquica do agressor.

Este cruzamento revela a importância de considerar não só a frequência ou tipo de comportamento, mas, também, a sua origem institucional, no sentido em que, esta, influencia a resposta organizacional adequada e os caminhos de denúncia mais eficazes.

No Gráfico 12 apresenta-se a média de exposição por dimensão do NAQ-R (trabalho, interpessoal e fisicamente intimidatório), em função da origem percebida dos comportamentos de assédio. Esta análise permite identificar padrões distintos consoante o tipo de relação hierárquica entre o autor e a vítima, evidenciando que determinadas formas de assédio tendem a manifestar-se, frequentemente, em contextos verticais (como o controlo por superiores) ou horizontais (como a exclusão por colegas), com implicações diretas para as estratégias de prevenção e intervenção institucional.

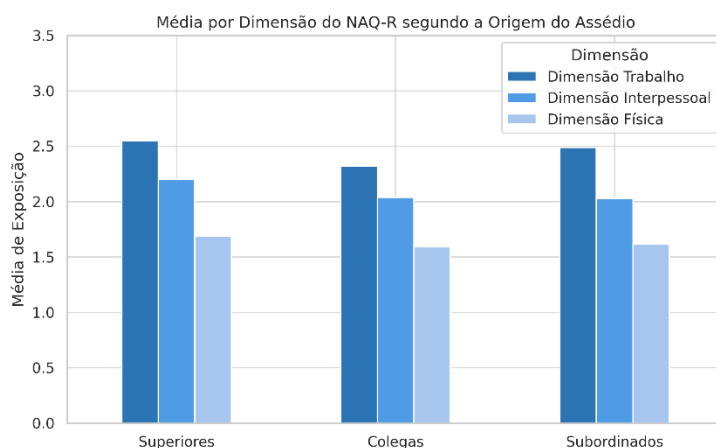


Gráfico 12 - Média por dimensão do NAQ-R em função da origem percebida dos comportamentos de assédio.

3.6.3. Assédio Moral vs Sexual - Impacto na Saúde

A exposição cumulativa a diferentes formas de assédio manifesta-se de forma clara no plano psicológico. Entre os docentes com média global igual ou superior a 2 no NAQ-R (73 docentes), 86,3% referem impacto negativo na sua saúde mental, sendo que 45,2% experienciam esse impacto com frequência semanal ou diária.

Por sua vez, entre os docentes que reportaram assédio sexual em ambas as vertentes, tanto por mensagens como por comentários/toques, 83,5% relataram impacto emocional negativo, com 37,7% a experienciá-lo com frequência semanal ou diária. Estes dados sugerem que, embora a ocorrência simultânea das duas formas de assédio sexual seja pouco comum, a sua presença está frequentemente associada a sofrimento emocional. Ainda que menos de metade dos docentes afetados experienciem esse impacto com frequência semanal ou diária, o facto da grande maioria reportar algum grau de perturbação psicológica evidencia a vulnerabilidade emocional associada a este tipo de exposição.

Importa referir que metade dos docentes que reportaram assédio sexual em ambas as vertentes (mensagens e comentários/toques), apresentaram, também, média global igual ou superior a 2 no NAQ-R, configurando situações de exposição múltipla com impacto agravado. Este dado evidencia que uma proporção significativa dos casos de assédio sexual ocorre em contextos de exposição prolongada a comportamentos negativos de natureza laboral ou interpessoal.

O Gráfico 13 apresenta a distribuição do impacto emocional reportado por dois grupos de docentes com exposição frequente ao assédio laboral: aqueles com média global igual ou superior a 2 no NAQ-R, e aqueles que reportaram assédio sexual (em ambas as vertentes).

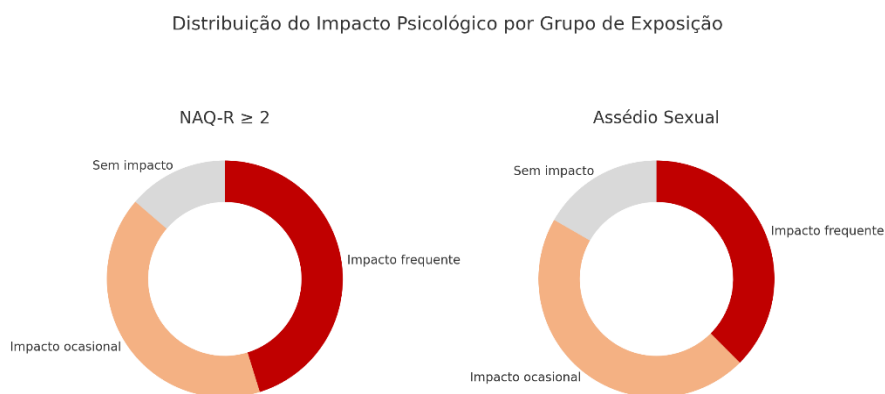


Gráfico 13 - Relação entre tipo de assédio (moral/sexual) e impacto reportado na saúde mental dos docentes.

Em síntese, os dados evidenciam que o assédio moral continua a representar a principal fonte de sofrimento psicológico frequente entre os docentes. No entanto, os casos em que se verifica assédio sexual em ambas as vertentes, ainda que menos prevalentes, estão igualmente associados a níveis elevados de impacto emocional.

Para além das médias de exposição ao assédio moral e da presença de assédio sexual, importa observar a distribuição dos docentes com impacto psicológico negativo em função dos

diferentes níveis de exposição ao assédio laboral, conforme a pontuação total obtida no NAQ-R.

O Gráfico 14 demonstra que, embora a maioria dos casos se concentre no escalão de exposição ocasional (pontuação entre 33 e 44), uma proporção significativa de docentes afetados pertence ao grupo com exposição severa (≥ 45 pontos). Este grupo, que apenas representa 14,7% da amostra total, concentra 37,1% dos casos de sofrimento emocional, o que poderá indicar uma possível associação entre frequência da exposição e intensidade do impacto.

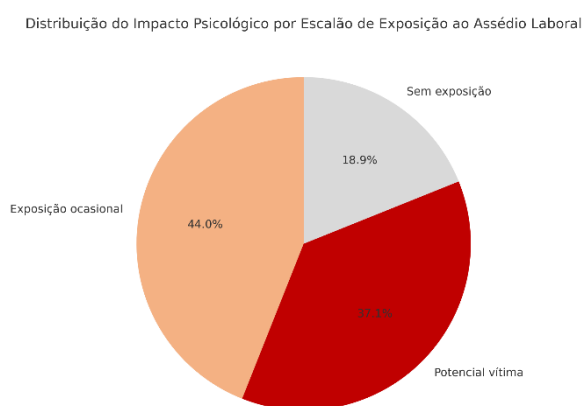


Gráfico 14 - Distribuição dos docentes com impacto negativo, por escalão de exposição ao assédio laboral.

Esta associação reforça a necessidade de estratégias institucionais que atuem preventivamente sobre contextos de exposição prolongada, reconhecendo que a intensidade dos comportamentos hostis se traduz em maior probabilidade de impacto emocional negativo.

3.6.4. Conhecimento dos Meios de Gestão por Tempo de Serviço e Região

A análise do grau de conhecimento sobre meios específicos de gestão do assédio revela disparidades significativas por tempo de serviço. Entre os docentes com menos de 5 anos de carreira, 32,3% indicam ter conhecimento desses instrumentos. Por contraste, entre os que acumulam mais de 20 anos de experiência, o valor sobe para 40,7%, embora ainda longe de ser satisfatório. Este dado sugere que, apesar de uma maior permanência institucional poder favorecer o acesso à informação, a comunicação interna permanece insuficiente.

Do ponto de vista geográfico, o conhecimento é mais frequente nas regiões da Região Autónoma da Madeira (70,0%), Grande Lisboa (51,9%) e Norte (42,9%), revelando maior maturidade institucional ou presença de práticas formalizadas. Seguem-se o Centro e o Algarve (ambos com 35,7%) e os Açores (36,0%), com percentagens mais modestas. E, por contraste,

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

a Península de Setúbal (28,6%), o Oeste e Vale do Tejo (31,2%) e o Alentejo (30,8%) evidenciam disparidades que apontam para desigualdades estruturais no acesso à informação institucional.

O Gráfico 15 apresenta a distribuição do conhecimento institucional declarado pelos docentes em função da sua região de exercício.

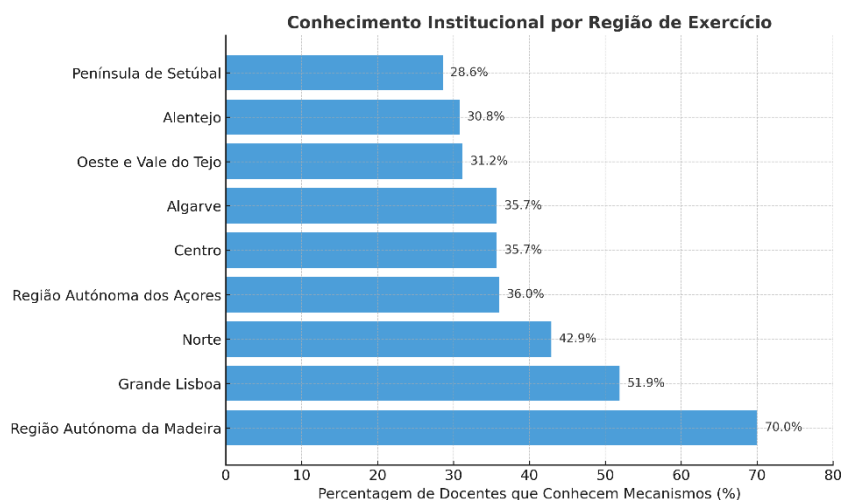


Gráfico 15 - Conhecimento de mecanismos de gestão do assédio por região.

Verificou-se, ainda, que os docentes que referem não conhecer qualquer sistema de gestão do assédio ou negam a sua existência apresentam médias de exposição ligeiramente mais elevadas (1,75 e 1,50, respetivamente) do que aqueles que referem conhecer tais instrumentos (1,65). Esta associação não comprova causalidade, mas sugere que o desconhecimento institucional pode funcionar como um fator de risco adicional, quer por limitar a perceção de proteção, quer por reduzir os canais de denúncia disponíveis.

4. Discussão

O presente capítulo visa interpretar criticamente os resultados obtidos, articulando-os com o enquadramento teórico e legal, com o propósito de responder aos objetivos definidos: quantificar a frequência e a natureza dos comportamentos abusivos em contexto educativo, identificar os seus principais agentes e dinâmicas relacionais, quantificar a frequência do impacto na saúde dos docentes e avaliar o grau de conhecimento sobre os mecanismos institucionais de gestão e a perceção dos docentes quanto à sua eficácia. Nesse sentido, articulam-se os dados empíricos com os contributos teóricos e normativos, assegurando uma análise crítica coerente e sustentada.

Os resultados obtidos permitem responder de forma clara aos objetivos específicos definidos para este estudo: o assédio laboral é um fenómeno presente e significativo no setor educativo; os comportamentos negativos reportados não se limitam a uma única direção hierárquica, envolvendo superiores, colegas e subordinados; existe impacto negativo relevante na saúde mental dos docentes; e os mecanismos institucionais de prevenção e gestão são, em grande parte, desconhecidos, desvalorizados ou percecionados como ineficazes.

4.1. Integração dos Principais Resultados com a Literatura

Esta investigação confirma que o assédio laboral em contexto educativo, longe de ser um fenómeno pontual ou excecional, revela uma presença estrutural, persistente e transversal a diferentes níveis de ensino, vínculos contratuais e localizações geográficas. Com base nos critérios definidos por Notelaers e Einarsen, cerca de 53,6% dos docentes apresentam-se sem exposição significativa a comportamentos negativos. Por outro lado, 31,8% apresentam exposição ocasional e 14,7% são classificados como potenciais vítimas de assédio.

Estes valores encontram paralelos na literatura internacional, com estudos realizados na Europa a reportarem prevalências entre 5% e 20%, sobretudo em setores altamente expostos ao risco psicossocial, como a saúde e o ensino (AESST, 2011). Em Portugal, apesar de alguma escassez de dados nacionais sistematizados sobre o setor educativo, investigações recentes têm vindo a confirmar esta tendência, apontando para uma cultura organizacional frequentemente permissiva, hierarquicamente rígida e emocionalmente negligente (MEP, 2025).

A análise por dimensões do NAQ-R mostra que os comportamentos mais prevalentes se concentram na dimensão de assédio relacionado com o trabalho, com 35,2% dos docentes a apresentar média ≥ 2 , revelando práticas organizacionais como sobrecarga de tarefas, prazos irrealistas, exclusão de decisões ou monitorização excessiva. Este tipo de assédio, mais silencioso e normalizado, é frequentemente disfarçado de exigência legítima ou produtividade

institucional, como assinalam Rodrigues e Freitas, criando um ambiente onde o sofrimento é desvalorizado e a resistência é desincentivada. Nestes contextos, a violência assume uma forma estrutural e subtil, enraizada na cultura de gestão e nas expectativas de desempenho (Rodrigues, M., e Freitas, M., 2014).

A dimensão interpessoal, com 14,7% dos docentes a registar média elevada, reflete um padrão de exclusão, boatos, sarcasmo ou críticas persistentes, muitas vezes difíceis de objetivar e, por isso, frequentemente silenciadas ou desvalorizadas no contexto escolar.

Estes comportamentos podem refletir formas de assédio relacional encoberto. A literatura aponta que culturas escolares marcadas pelo individualismo e falta de colaboração entre docentes podem contribuir para o isolamento profissional e dificuldades na construção de laços de pertença. Além disso, a ausência de competências sociais e emocionais nos ambientes educativos pode levar a dificuldades na gestão de conflitos e ao aumento de comportamentos de rejeição entre pares (Jorge, J., 2017) (Carriço, T. 2019).

Já a dimensão de assédio fisicamente intimidatório, embora menos prevalente (9,9%), reveste-se de elevada gravidade simbólica e institucional. Os comportamentos nela incluídos, como gritos, ameaças ou gestos agressivos, mesmo que esporádicos, quebram a norma de civilidade organizacional e contribuem para a instalação de um clima de medo ou retração. A sua presença, ainda que marginal, confirma que o fenómeno do assédio pode atravessar diferentes escalas de violência, desde a humilhação discreta até à intimidação direta.

Relativamente ao assédio sexual, embora a sua prevalência absoluta seja inferior à do assédio moral, os dados revelam que 6,7% dos docentes já receberam mensagens indesejadas de teor sexual e 11,0% foram alvo de comentários ou toques inapropriados. Estas ocorrências, maioritariamente esporádicas, assumem, no entanto, uma carga simbólica e emocional elevada. A literatura aponta para a subnotificação sistemática destes comportamentos, motivada pelo medo de retaliação ou impacto negativo na carreira, pela ausência de canais formais de denúncia ou pela banalização do problema (EIGE, s.d.). O facto de, entre os docentes que reportaram assédio sexual, 83,5% indicar impacto negativo na saúde emocional, confirma a gravidade subjetiva e institucional destes episódios, ainda que pontuais.

A pluralidade de origens dos comportamentos de assédio revela outra faceta crítica da realidade educativa. Nesta amostra, 23,8% dos docentes apontam colegas como autores dos comportamentos abusivos, 19,9% superiores hierárquicos e 10,4% subordinados. Estes dados desafiam a conceção tradicional do assédio como fenómeno vertical descendente, dando lugar a uma multiplicidade de agentes abusivos, onde o assédio pode surgir de diferentes atores,

refletindo disputas interpessoais, competição simbólica ou falhas estruturais na mediação dos conflitos (Baia, S. e Machado, L., 2021).

Em síntese, os resultados desta investigação alinham-se com os principais contributos teóricos e empíricos sobre assédio laboral, ao mesmo tempo que revelam especificidades do contexto educativo português. As práticas e experiências reportadas sugerem que o fenómeno é tão invisível quanto disseminado e que o combate ao assédio exige não só políticas normativas, mas, também, transformações profundas na cultura institucional, na formação das lideranças e no reconhecimento da dignidade profissional dos docentes.

4.2. O Assédio no Setor Educativo: Relações, Cultura e Fragilidades

O setor educativo apresenta características organizacionais e relacionais que o tornam particularmente suscetível à manifestação de comportamentos de assédio laboral. Os dados desta investigação confirmam que, para além da prevalência quantitativa dos comportamentos negativos reportados, o fenómeno do assédio encontra-se enraizado em dinâmicas relacionais complexas, culturas organizacionais pouco reguladas e estruturas hierárquicas marcadas por informalidade funcional.

O assédio vertical descendente, exercido por superiores hierárquicos sobre subordinados, é, tradicionalmente, apontado na literatura como a forma mais reconhecida e documentada deste fenómeno. Contudo, os dados obtidos nesta investigação revelam uma realidade distinta no contexto educativo português: o assédio horizontal, entre pares, apresenta-se como a origem reportada com maior frequência pelos docentes. Esta expressão significativa pode estar relacionada com dinâmicas de rivalidade, ausência de mediação de conflitos e uma certa tolerância institucional a condutas desestabilizadoras entre colegas. O fenómeno do assédio ascendente, embora menos recorrente, também se manifesta, potencialmente em contextos com lideranças fragilizadas e estruturas de autoridade informal. Este tipo de exposição, quando dirigida a docentes com cargos de coordenação ou visibilidade acrescida, traduz a existência de relações institucionais assimétricas e ambientes onde o respeito profissional é substituído pela fragilização dos papéis.

A articulação entre a origem do assédio e a dimensão do comportamento revelou um padrão menos segmentado do que o esperado. Embora os comportamentos atribuídos a superiores hierárquicos se centrem, frequentemente, em práticas como sobrecarga ou controlo, e os atribuídos a colegas envolvam sarcasmo, críticas ou exclusão, todos foram classificados na dimensão de assédio relacionado com o trabalho. Este dado evidencia que, no contexto

educativo analisado, mesmo os comportamentos de índole relacional são percebidos como formas de pressão organizacional.

Verificam-se, ainda, diferenças por nível de ensino, com o Ensino Secundário e o 3.º Ciclo a registarem taxas mais elevadas de exposição severa. Estas tendências podem estar associadas a estruturas organizacionais mais complexas, maior competitividade entre pares e pressões performativas mais acentuadas, que favorecem a naturalização de comportamentos abusivos sob a aparência de exigência ou meritocracia.

Por outro lado, níveis como a Educação Pré-Escolar e o 2.º Ciclo apresentam menores índices de exposição, possivelmente beneficiando de ambientes mais coesos, proximidade relacional e menor segmentação funcional. No entanto, a menor frequência não exclui a existência de sofrimento, que pode assumir formas mais subtis ou difusas.

A análise por região também aponta para assimetrias territoriais, com destaque para as regiões Norte, Centro e Região Autónoma dos Açores como zonas com maior percentagem de docentes com pontuação de risco. Tais diferenças podem estar relacionadas com recursos institucionais, cultura local, ou presença (ou ausência) de formação específica sobre assédio e saúde ocupacional.

Por fim, os dados sugerem que as escolas, enquanto instituições educativas, nem sempre replicam internamente os princípios que ensinam, coexistindo, no seu interior, práticas de formação ética com dinâmicas de silenciamento, medo e invisibilização. O assédio não decorre apenas de interações interpessoais disfuncionais, mas de estruturas organizacionais permissivas e lideranças sem formação em gestão relacional.

Como alertam autores como Hirigoyen, a violência no trabalho não é apenas o produto de desvios individuais, mas um sintoma de disfunções institucionais profundas. No caso do setor educativo, essa disfunção traduz-se num paradoxo: as escolas são simultaneamente promotoras de cidadania e respeito, mas, frequentemente, incapazes de garantir esses mesmos princípios no seu funcionamento interno (Hirigoyen, 2015).

Tal como sublinhado por diversos autores, a ausência de mecanismos institucionais eficazes para lidar com situações de assédio contribui para a perpetuação do problema. Os autores alertam, ainda, para as consequências graves ao nível do bem-estar, destacando a ausência de respostas institucionais adequadas e o silêncio das vítimas como fator agravante (Portelada et al., 2024).

4.3. Impacto na Saúde e Sofrimento Ocupacional

O impacto do assédio laboral na saúde mental e emocional dos docentes constitui uma das dimensões mais críticas deste fenómeno, não só pelos efeitos subjetivos, mas pela sua relevância em termos de saúde pública e de sustentabilidade do trabalho docente. Os resultados desta investigação confirmam que o assédio, mesmo quando não configura vitimização formal, produz efeitos significativos no bem-estar psicológico e na estabilidade emocional dos profissionais da educação.

De acordo com os dados obtidos, 34,3% dos docentes indicaram sentir que o ambiente de trabalho, devido a comportamentos de assédio, afetou negativamente a sua saúde mental ou emocional. Mais alarmante é o facto de 9,1% dos inquiridos experienciarem esse impacto com frequência semanal ou diária, o que remete para situações de sofrimento prolongado e potencial risco de esgotamento psicológico. O impacto do assédio ao nível da fadiga tanto emocional como física é igualmente destacado num estudo recente (Khairallah et al., 2023).

Estes resultados estão em consonância com os referenciais teóricos e empíricos previamente discutidos. O inquérito ESENER (AESST, 2019) já apontava o setor da educação como um dos mais expostos a fatores de risco psicossocial, com destaque para o assédio, a pressão emocional e o *stress* crónico. Da mesma forma, estudos desenvolvidos em Portugal sublinham que a exposição a ambientes organizacionais disfuncionais, autoritários ou indiferentes ao sofrimento dos trabalhadores está fortemente associada ao desenvolvimento de quadros de ansiedade, depressão, absentismo e abandono da profissão docente (Ferreira, M., 2020).

A análise cruzada entre grau de exposição ao assédio moral e impacto na saúde revela uma possível associação: apenas 18,9% dos docentes sem exposição significativa (< 33 pontos) referem impacto emocional, valor que sobe para 44,0% entre os docentes com exposição ocasional (33–44 pontos) e atinge 37,1% entre as potenciais vítimas (\geq 45 pontos), um dado particularmente relevante, tendo em conta que estes representam apenas 14,7% da amostra. Esta tendência reforça a utilidade da pontuação total do NAQ-R como indicador de risco psicossocial, mas, também, revela que o sofrimento não se limita aos casos mais extremos, podendo surgir em formas latentes, mas persistentes, de exposição.

No entanto, o sofrimento experienciado nem sempre é reconhecido ou validado institucionalmente. Como evidenciado nesta investigação, muitos docentes experienciam formas difusas, intermitentes ou normalizadas de assédio, cujos efeitos se acumulam ao longo do tempo, resultando em desgaste psicológico silencioso. Esta invisibilidade institucional do sofrimento é, em si, uma forma de perpetuação da violência simbólica, onde a ausência de

reconhecimento institucional contribui para o isolamento emocional dos profissionais. Estes resultados confirmam a tese defendida por autores como Hirigoyen (2004), para quem o assédio constitui uma forma de violência silenciosa, cujas manifestações, embora subtis ou espaçadas, são cumulativas e profundamente desestruturantes.

No plano conceptual, esta realidade é também interpretada pela psicodinâmica do trabalho, nomeadamente nas contribuições de Dejours, que identifica o sofrimento no trabalho como expressão de um desequilíbrio entre os investimentos subjetivos do trabalhador e a (des)valorização institucional recebida. O docente investe na sua função tanto em competências técnicas, como em afetos, sentido ético e pertença simbólica (Areosa, J., 2013) (Potiron, M., 2015). No entanto, quando exposto a situações de assédio ou deslegitimação continuada, esse vínculo rompe-se, dando lugar a experiências de injustiça subjetiva, indignação e sofrimento.

É, pois, fundamental que o impacto do assédio laboral na saúde dos docentes não seja interpretado como um mero “efeito colateral”, mas sim como uma dimensão central do risco organizacional. Este impacto, para além de comprometer o desempenho individual, deteriora o clima institucional e fragiliza a missão educativa no seu todo. Conforme alertado pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2024), a ausência de medidas preventivas e de acompanhamento em contextos de risco psicossocial pode transformar ambientes de trabalho em espaços de adoecimento coletivo.

Neste sentido, os dados empíricos aqui apresentados reforçam a urgência de intervenções institucionais que integrem políticas de saúde ocupacional, cultura ética e dispositivos formais de apoio psicológico. A mera existência de normas e legislação, sem mecanismos efetivos de escuta, validação e proteção, é insuficiente para conter o impacto profundo do assédio sobre a saúde mental dos trabalhadores da educação.

4.4. Deficiências Institucionais e Desconfiança Sistémica

Um dos aspetos mais reveladores desta investigação prende-se com a identificação de fragilidades profundas nas estruturas institucionais de prevenção, sinalização e gestão do assédio laboral. Apesar da existência de referenciais legislativos claros no ordenamento jurídico português, nomeadamente, o CT e o RJPSST, que reforçam a obrigatoriedade de mecanismos internos de prevenção, os dados demonstram uma discrepância significativa entre o quadro legal e a realidade experienciada pelos docentes.

Apenas 11,0% dos inquiridos afirmam ter conhecimento da existência de um sistema formal de gestão do assédio laboral na sua instituição, enquanto 30,9% negam a sua existência e 58,1% declaram desconhecer completamente se tal estrutura existe, totalizando 89% dos

docentes sem qualquer informação ou percepção positiva sobre a existência de mecanismos institucionais. Este dado não revela apenas uma falha de comunicação, mas, também, a ausência sentida de estruturas funcionais de proteção e resposta, colocando os docentes num regime de vulnerabilidade institucional latente.

A percepção de eficácia das medidas existentes é igualmente preocupante: 63,1% dos docentes afirmam não saber avaliá-las, 14,3% consideram-nas eficazes, e 22,6% indicam que não existem (14%) ou são ineficazes (8,6%). Somando-se, 85,7% dos inquiridos demonstram ausência de confiança ou conhecimento efetivo sobre os sistemas (in)existentes, o que evidencia um clima generalizado de desconfiança institucional, onde a opacidade, a informalidade e a ausência de retorno anulam qualquer sentimento de proteção ou reparação.

Como reforça O'Connor, a tolerância organizacional à violência relacional não se traduz apenas em ausência de normas, mas, também, em inércia institucional perante o sofrimento, o que se verte numa forma de legitimação implícita do assédio. A percepção dos docentes é clara: a formalidade legal não garante proteção se não for acompanhada por mecanismos acessíveis, claros e imparciais (O'Connor, 2021).

A ausência ou desconhecimento generalizado de mecanismos formais de gestão do assédio pode levar os docentes a recorrer a vias informais de mediação, como os sindicatos, estruturas representativas ou redes de apoio interpessoal, conforme indicado na literatura (Hirigoyen, 2015). Embora estas alternativas possam oferecer suporte emocional ou estratégico, não substituem a necessidade de respostas institucionais claras, imparciais e ancoradas em processos formalizados. A dependência de mecanismos extrainstitucionais, aliada à descrença generalizada nas estruturas formais, contribui para o agravamento da sensação de impunidade e para o retraimento das vítimas.

Além disso, verifica-se uma cultura de aparência institucional, em que muitas escolas adotam códigos de conduta e planos de prevenção apenas para efeitos normativos, sem garantir a sua implementação, monitorização ou divulgação. Esta dissonância entre o formal e o funcional compromete a legitimidade da resposta organizacional e fragiliza a confiança dos profissionais, indo ao encontro dos dados obtidos por um estudo Europeu da AESST no qual 40% dos gestores inquiridos reconheceu a violência e o assédio como um problema nos seus locais de trabalho, mas apenas 25% afirmou ter procedimentos formais para lidar com a questão, sendo que, em vários países da UE, esse número não ultrapassava os 10%. A invisibilidade procedimental, associada à ausência de consequências para os agressores e à falta de retorno para os que denunciam, instala um ciclo de silêncio e desmobilização institucional (AESST, 2011).

Em suma, os dados aqui apresentados indicam que a gestão do assédio laboral no setor educativo português continua a assentar maioritariamente no cumprimento normativo ao invés da eficácia operativa, contribuindo para um ambiente marcado pela descrença sistémica e pela perceção, entre os profissionais, de uma impotência institucional persistente. A transformação desta realidade exige mais do que documentos, requer lideranças capacitadas, canais de escuta ativa, responsabilização efetiva e uma cultura organizacional ética e participativa.

4.5. Considerações Finais

A análise crítica dos dados obtidos, articulada com o enquadramento legal e a literatura especializada, permite afirmar que o assédio laboral no setor educativo português constitui um fenómeno estrutural, recorrente e insuficientemente gerido pelas instituições. Longe de ser um problema excecional ou restrito a conflitos interpessoais, o assédio manifesta-se como expressão de disfunções organizacionais, fragilidades relacionais e ausência de mecanismos eficazes de prevenção e reparação.

Com cerca de 46,5% dos docentes expostos a comportamentos negativos, os resultados confirmam a existência de uma realidade transversal, que atinge profissionais de diferentes níveis de ensino, regiões e tempos de serviço. A preponderância da dimensão relacionada com o trabalho sugere que o assédio se encontra, muitas vezes, disfarçado sob exigências institucionais e práticas de gestão normalizadas, o que dificulta a sua perceção, denúncia e resolução.

O fenómeno não se limita a uma direcção hierárquica única. A presença de assédio horizontal, ascendente e descendente indica um quadro relacional de violência institucional, sustentada pela tolerância passiva, pela informalidade funcional e pela ausência de cultura de responsabilização. As assimetrias territoriais e institucionais identificadas reforçam a ideia de que a protecção dos docentes não é equitativa, mas, potencialmente, condicionada por variáveis contextuais, culturais e estruturais.

O impacto na saúde mental e emocional dos profissionais é uma das consequências mais preocupantes deste cenário. Com 9,1% dos docentes a referirem impacto frequente na sua saúde emocional, e mais de um terço da amostra (34,3%) a indicar sofrimento associado ao ambiente de trabalho, o assédio laboral surge como um fator de risco psicossocial crítico, com consequências diretas para o bem-estar individual e a sustentabilidade da missão educativa.

Simultaneamente, os dados revelam um défice institucional profundo, não só na implementação de mecanismos formais, mas, sobretudo, na confiança, eficácia e visibilidade desses mecanismos. A “cultura de aparência”, onde códigos de conduta coexistem com

impunidade, gera um ambiente de descrença sistêmica que desencoraja os profissionais e perpetua o silêncio. Este cenário confirma o desfasamento entre o quadro legal em vigor, que proíbe explicitamente o assédio laboral, e a sua concretização prática nas instituições de ensino, expondo uma lacuna entre norma e ação.

Neste contexto, o assédio não pode ser compreendido apenas como um problema moral ou interpessoal. Trata-se de um fenómeno organizacional complexo, que exige respostas em múltiplos níveis: da formação de lideranças à escuta ativa, da responsabilização interna à criação de espaços seguros de denúncia, da valorização do trabalho docente à reconstrução ética das culturas escolares.

Adicionalmente, a desagregação por dimensões mostra que os comportamentos mais prevalentes se situam no domínio do assédio relacionado com o trabalho, com 35,2% dos docentes a registarem média igual ou superior a 2, seguido do assédio interpessoal (14,7%) e do assédio fisicamente intimidatório (9,9%). Estes dados revelam que, mesmo sem cumprirem os critérios formais de vitimização, um número expressivo de profissionais experiencia padrões recorrentes de desvalorização, hostilidade ou intimidação, com impacto direto no seu bem-estar, motivação e desempenho.

No que diz respeito ao assédio sexual, embora a maioria dos inquiridos não reporte vivência direta deste tipo de comportamento, 6,5% referem já ter recebido mensagens com teor sexual e 11% foram alvo de comentários ou toques inapropriados, ainda que, na sua maioria, com frequência esporádica. A persistência destes comportamentos, mesmo em percentagens reduzidas, justifica atenção institucional imediata.

Como sintetizado na Tabela 10, os principais indicadores recolhidos apontam para uma realidade crítica no que diz respeito à exposição dos docentes ao assédio laboral.

Tabela 10 - Principais indicadores reportados pelos docentes.

Indicador	% de Docentes
Docentes com exposição ao assédio (≥ 33 pontos - NAQ-R)	46,5%
Potenciais vítimas (≥ 45 pontos)	14,7%
Docentes que reportaram impacto emocional negativo	34,3%
Impacto emocional com frequência semanal/diária	9,1%
Assédio moral experienciado com frequência semanal/diária	22,9%
Exposição a comentários ou toques sexuais	10,6%
Desconhecimento de mecanismos formais implementados	89,0%
Ausência de confiança nos sistemas (in)existentes	85,7%

As reflexões aqui desenvolvidas sustentam a necessidade de um novo paradigma de prevenção e gestão do assédio nas instituições educativas, um paradigma que reconheça o sofrimento como dado organizacional, valorize a dignidade profissional e promova ambientes de trabalho justos, transparentes e humanizados. Face às deficiências identificadas, propõe-se um modelo cíclico de gestão institucional do assédio laboral, que contempla as fases de prevenção, deteção, intervenção e monitorização (Figura 3).



Figura 3 - Ciclo de Gestão do Assédio Laboral (Fonte: elaboração própria)

No próximo capítulo, apresentar-se-ão as conclusões globais desta investigação, onde se sintetizam os principais contributos científicos, institucionais e sociais, e se traçam recomendações concretas para transformar as escolas em espaços verdadeiramente éticos, seguros e humanizados.

Conclusões

O presente estudo teve como propósito aprofundar a compreensão do assédio laboral no setor educativo português, um fenómeno tantas vezes silenciado, mas estruturalmente enraizado nas dinâmicas organizacionais e relacionais das instituições de ensino. Com base numa abordagem quantitativa e através da aplicação de um questionário anónimo a 463 docentes de diferentes níveis de ensino, foi possível compreender a prevalência e tipologia dos comportamentos de assédio laboral experienciados por docentes em instituições de ensino em Portugal, bem como conhecer a perceção dos profissionais sobre os mecanismos institucionais de prevenção e gestão do fenómeno e o seu impacto na saúde mental.

Contributos Científicos, Institucionais e Políticos

Esta investigação, para além de cumprir os objetivos empíricos, oferece contributos relevantes em três planos distintos:

- No plano científico, reforça o entendimento do assédio laboral como fenómeno multiforme e sistémico, profundamente enraizado na cultura organizacional e nas relações interpessoais em contexto escolar. Ao aplicar um instrumento validado como o NAQ-R, com adaptação ao contexto português, a investigação produz dados comparáveis e robustos, com potencial de replicação em futuros estudos.
- No plano institucional, a investigação evidencia a necessidade de dotar as escolas de mecanismos reais e eficazes de prevenção, mediação e reparação. As lideranças devem ser capacitadas não só tecnicamente, mas, também, emocional e eticamente, para responder a situações de assédio com escuta ativa, imparcialidade e rigor.
- No plano político, os resultados sugerem a urgência de políticas públicas que ultrapassem o plano legislativo e avancem para a monitorização efetiva da implementação de medidas. A valorização da profissão docente e a criação de ambientes escolares emocionalmente seguros devem ser assumidas como prioridade nacional.

Recomendações e Oportunidades de Melhoria

Os dados empíricos recolhidos e analisados ao longo desta investigação revelam fragilidades estruturais na prevenção, deteção e gestão do assédio laboral no setor educativo português. A elevada exposição dos docentes a comportamentos negativos, a escassa confiança

nas estruturas institucionais e o impacto na saúde emocional apontam para a necessidade urgente de medidas corretivas e proativas.

Neste contexto, apresentam-se um conjunto de recomendações e oportunidades de melhoria, encaminhadas a diversas entidades (Apenso VIII), organizadas em torno de três eixos estratégicos: prevenção, resposta e transformação cultural e ética institucional.

- Prevenção
 - Integrar formação obrigatória e contínua sobre assédio laboral e riscos psicossociais para todos os atores escolares, com vista ao reconhecimento precoce de comportamentos abusivos e à capacitação para os enfrentar.
 - Garantir visibilidade e acessibilidade dos protocolos institucionais de denúncia e apoio.
 - Promover campanhas internas regulares de sensibilização e capacitação ética.
- Resposta
 - Criar/Reforçar mecanismos internos seguros e imparciais de denúncia e acompanhamento, com proteção efetiva contra retaliação.
 - Monitorizar a aplicação das políticas através de comissões com representação docente.
 - Avaliar sistematicamente a eficácia das medidas através de inquéritos internos e indicadores de saúde organizacional.
 - Assegurar que a responsabilização recaia sobre os agressores e não sobre as vítimas ou denunciantes.
- Transformação Cultural e Ética
 - Promover uma cultura de respeito mútuo, transparência e escuta ativa.
 - Reforçar a formação de lideranças escolares em gestão relacional e mediação de conflitos.
 - Valorizar espaços informais de apoio docente como mecanismos de deteção precoce.
 - Estabelecer compromissos públicos entre escolas, sindicatos e autoridades educativas competentes para reduzir os fatores de risco psicossocial.

Estas medidas visam corrigir falhas operacionais, mas, também, promover uma transformação profunda e duradoura das instituições educativas enquanto espaços éticos e humanizados.

Limitações e Caminhos para Investigações Futuras

Como qualquer investigação empírica, este estudo apresenta limitações que devem ser reconhecidas de forma transparente, não só como um exercício de rigor metodológico, mas como contributo para o desenvolvimento de investigações futuras mais robustas, comparáveis e abrangentes.

Desde logo, a natureza não probabilística da amostragem, assente na divulgação do questionário em redes institucionais e sociais, embora permitisse alcançar uma diversidade geográfica e profissional considerável, não garante representatividade estatística da população docente nacional. Tal facto limita a generalização dos resultados, que devem, por isso, ser interpretados como tendências observadas num conjunto heterogéneo, mas não sistematicamente representativo, de trabalhadores da educação.

Em segundo lugar, importa destacar que os dados foram recolhidos através de um instrumento de autorrelato anónimo, o que, embora assegure liberdade de expressão e proteção do inquirido, está sujeito a enviesamentos de natureza cognitiva, emocional ou de memória. Tais enviesamentos podem traduzir-se tanto na subnotificação de experiências (por receio de exposição) como na intensificação de perceções (em contextos de elevada carga emocional).

Ainda assim, a aplicação do NAQ-R, um instrumento validado internacionalmente, contribui para mitigar parte dessas limitações, conferindo maior fiabilidade e potencial de comparabilidade aos dados obtidos. Contudo, a escassez de estudos em Portugal que recorram a este questionário no setor educativo, com uma abrangência equivalente em termos de níveis de ensino e distribuição geográfica, limita a possibilidade de comparações diretas. Paralelamente, esta lacuna evidencia a relevância do presente estudo enquanto contributo metodológico com potencial para fomentar futuras investigações comparativas no plano nacional e internacional.

A ausência de análise inferencial aprofundada (ex.: testes estatísticos formais de associação) constitui outra limitação, justificada pela natureza descritiva e exploratória deste estudo. Futuras investigações poderão beneficiar da aplicação de análises multivariadas, modelos preditivos ou testes de significância estatística, a fim de comprovar relações causais ou fatores moderadores associados à exposição ao assédio.

Do mesmo modo, o carácter transversal da investigação limita a capacidade de identificar evoluções temporais, ciclos organizacionais ou efeitos acumulados. A realização de estudos longitudinais poderia oferecer uma visão mais detalhada sobre os impactos prolongados do assédio na saúde dos docentes, na coesão institucional e na retenção profissional.

Para além das limitações metodológicas já referidas, importa registar um conjunto de dificuldades práticas que afetaram o processo de recolha de dados. Desde logo, a existência de *websites* e contactos institucionais desatualizados, nomeadamente na Região Autónoma da Madeira, dificultou significativamente o envio correto das comunicações e obrigou a reenvios sucessivos. A obsolescência de diversos endereços eletrónicos, tanto de agrupamentos escolares como de entidades educativas, resultou em falhas no alcance pretendido, exigindo adaptações e procuras alternativas para garantir que a informação chegasse aos docentes.

Adicionalmente, um apagão de energia que afetou Portugal Continental no dia 28 de abril de 2025 causou uma interrupção inesperada na fase inicial da divulgação *online* do questionário, precisamente no momento de maior impulso de participação. Este imprevisto comprometeu temporariamente o alcance das plataformas digitais, reduzindo a eficácia da campanha de disseminação.

Embora estas dificuldades não tenham impedido a obtenção de uma amostra significativa e diversificada, constituíram desafios operacionais relevantes que exigiram esforço acrescido e poderão ter condicionado a taxa de resposta e a distribuição regional dos inquiridos.

Com base nestas limitações, propõem-se as seguintes direções para investigações futuras:

- Integração de métodos qualitativos, nomeadamente, através de entrevistas semiestruturadas, grupos focais ou estudos de caso institucionais, que permitam captar dimensões subjetivas e simbólicas do assédio, bem como narrativas de resistência, silêncio ou deslocamento profissional;
- Estratificação por nível de ensino e tipologia institucional, de forma a garantir uma maior homogeneidade da amostra;
- Estudos longitudinais sobre os efeitos do assédio na saúde e na permanência na profissão;
- Avaliação de programas de prevenção e formação em gestão relacional no setor educativo.

Em síntese, apesar das limitações identificadas, os dados obtidos contribuem para a construção de conhecimento sobre um problema social e organizacional relevante, cuja exploração futura poderá contribuir para políticas mais eficazes, ambientes educativos mais seguros e uma valorização mais humana da profissão docente.

Resposta aos Objetivos da Investigação

- Quantificar a frequência e a natureza dos comportamentos de assédio laboral no setor educativo

Os dados demonstram que 46,5% dos docentes apresentam níveis de exposição que ultrapassam o limiar de risco psicossocial, com 14,7% classificados como potenciais vítimas e 31,8% com exposição ocasional. A natureza do assédio é predominantemente associada à dimensão organizacional: práticas como sobrecarga de trabalho, controlo excessivo, exclusão e prazos irrealistas foram amplamente reportadas. Estes comportamentos assumem, frequentemente, formas normalizadas e subtilmente institucionalizadas, em linha com o conceito de violência estrutural descrito por diversos autores. Embora com menor expressão, também se registaram situações de assédio de índole sexual, o que evidencia a diversidade de formas que o fenómeno pode assumir.

- Identificar os principais agentes e dinâmicas relacionais associadas ao assédio

A investigação revelou uma diversidade de agentes envolvidos no fenómeno, desafiando a visão tradicional do assédio como unicamente vertical descendente. Os dados mostram que 23,8% dos docentes atribui a origem dos comportamentos abusivos aos próprios colegas, 19,9% a superiores hierárquicos e 10,4% a subordinados. Tal revela que o fenómeno do assédio ultrapassa a hierarquia formal, traduzindo-se numa rede de relações abusivas que atravessam diferentes níveis da organização, muitas vezes sustentadas por contextos de rivalidade, lideranças frágeis ou ausência de regulação institucional. Importa, ainda, destacar que, independentemente da origem, os comportamentos são percecionados como formas de pressão laboral, o que reforça o carácter sistémico do fenómeno.

- Quantificar a frequência dos impactos do assédio na saúde mental dos docentes

O impacto do assédio revelou-se profundo e preocupante: 34,3% dos docentes indicaram que os comportamentos experienciados afetaram negativamente a sua saúde mental ou emocional, sendo que 9,1% referem esse impacto com frequência semanal ou diária. A análise cruzada com os níveis de exposição ao NAQ-R revela uma tendência observável: mesmo em situações de exposição ocasional, os efeitos psicológicos são significativos. Estes dados sustentam a visão do assédio como fator de risco psicossocial com implicações em termos de saúde pública, absentismo, desgaste emocional e desmotivação profissional.

- Avaliar o grau de conhecimento sobre os mecanismos institucionais de gestão e a percepção dos docentes quanto à sua eficácia

A grande maioria dos docentes (89%) revela desconhecimento quanto à existência de mecanismos formais de prevenção e gestão do assédio: apenas 11,0% afirmam conhecer estruturas institucionais ativas, 30,9% negam a sua existência, enquanto 58,1% desconhecem por completo. Para além disso, 85,7% dos inquiridos demonstram ausência de confiança nos sistemas (in)existentes: 63,1% não conseguem avaliar a sua eficácia, 14,0% indicam que não existem e 8,6% consideram-nos ineficazes, revelando um ambiente marcado pela opacidade, ausência de comunicação e desconfiança organizacional. Esta realidade confirma a dissonância entre o quadro legal existente e a sua implementação prática, denunciando uma cultura institucional de aparência, onde o cumprimento formal das normas não se traduz em proteção efetiva.

O estudo revela que o assédio laboral no setor educativo português é um fenómeno estrutural e persistente, enraizado na cultura institucional e agravado pela ausência de responsabilização. Longe de se limitar a hierarquias formais, manifesta-se de forma transversal, comprometendo a missão educativa, o bem-estar docente e a coesão organizacional. Esta realidade exige um novo paradigma de ação, assente na ética, na formação e numa cultura institucional que valorize e proteja verdadeiramente quem educa.

Neste contexto, urge reconhecer o sofrimento como dado organizacional e não apenas individual. A prevenção e gestão do assédio exigem mais do que normas escritas: requerem vontade política, coragem institucional e um compromisso ativo com a dignidade profissional.

Educar é, antes de tudo, um ato ético. E nenhuma instituição de ensino pode cumprir plenamente a sua missão se tolera, ignora ou normaliza práticas que desrespeitam quem ensina. Entre o silêncio e a ação, reside a escolha institucional de proteger ou permitir. Que esta investigação contribua para romper o silêncio, inspirar a ação e afirmar a dignidade de quem educa.

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

Bibliografia

AGEAS. (2022). *Princípios da gestão de risco*. [Em linha]. [Consult. 4 jan. 2025]. Disponível em: <<https://www.ageas.pt/empresas/prevencao/principios-da-gestao-de-risco/>>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST). (s.d.). *O que é a avaliação de riscos?*. OiRA. [Em linha]. [Consult. 13 jan. 2025]. Disponível em: <<https://oira.osha.europa.eu/pt/what-is-risk-assessment>>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST). (s.d.). *Projeto OSHVET: a SST no Ensino e Formação Profissionais*. [Em linha]. [Consult. 20 jul. 2024]. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/themes/mainstreaming-osh-education/oshvet-project-osh-vocational-education-and-training>>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST). (2011). *EU OSHA Reports Increasing Level of Workplace Violence*. [Em linha]. [Consult. 13 mai. 2025]. Disponível em: <<https://ohsonline.com/articles/2011/02/07/eu-osha-reports-increasing-level-of-workplace-violence.aspx?admgarea=ht.HealthCare>>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST). (2019). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. [Em linha]. [Consult. 10 jul. 2024]. Disponível em: <<https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en/survey/overview/2019>>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST). (2012-2022). *Questões Psicossociais*. OshWiki. [Em linha]. [Consult. 20 jul. 2024]. Disponível em: <<https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-issues>>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST). (2012-2023). *Harassment at work*. OSHwiki. [Em linha]. [Consult. 17 jul. 2024]. Disponível em: <<https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/harassment-work>>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST). (2012-2023). *The OSH Framework Directive: Introduction*. [Em linha]. [Consult. 22 set. 2024]. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST). (2022-2025). *Psychosocial risks and mental health*. [Em linha]. [Consult. 16 fev. 2024]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Associação de Apoio à Vítima (APAV). (2020). *Folha Informativa – Assédio no Trabalho*. [Em linha]. [Consult. ago. 2024]. Disponível em:

<https://apav.pt/apav_v3/images/folhas_informativas/Asse%CC%81dio_no_Trabalho_2020.pdf>

Associação de Apoio à Vítima (APAV). (2022). *Quase dois em cada 10 inquiridos em estudo da APAV foi vítima de assédio sexual no trabalho*. [Em linha]. [Consult. 19 jul. 2024]. Disponível em: <<https://observador.pt/2022/02/22/quase-dois-em-cada-10-inquiridos-em-estudo-da-apav-foi-vitima-de-assedio-sexual-no-trabalho/>>

Areosa, João. (2013). *Christophe Dejours e a Psicodinâmica do Trabalho*. [Em linha]. [Consult. 16 mai. 2025]. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/331315382_Christophe_Dejours_e_a_Psicodinamica_do_Trabalho>

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). (2010). *Assédio Moral – Estratégias, Processos e Práticas de Intervenção*. Universidade Autónoma de Lisboa (UAL). Rui Moura, Célia Quintas, Dilar Costa, Luísa Ribeiro, Margarida Pimenta. Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). [Em linha]. [Consult. ago. 2024]. Disponível em: <<https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Projetos%20apoiados%20SST/2008/Ass%C3%A9dio%20moral%20-%20estrat%C3%A9gias,%20processos%20e%20pr%C3%A1ticas%20de%20interven%C3%A7%C3%A3o.pdf>>

Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). (s.d.). *Lista de verificação – Assédio*. [Em linha]. [Consult. 22 dez. 2024]. Disponível em: <<https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Listas%20de%20verifica%C3%A7%C3%A3o/ASS%C3%89DIO.dotx>>

Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). (s.d.). *Queixa / denúncia*. [Em linha]. [Consult. 23 dez. 2024]. Disponível em: <<https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx>>

Baia, S., Machado, L. (2021). *Interpersonal relationships in school and the local development*. [Em linha]. [Consult. 15 mai. 2025]. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/inter/a/grXFbSRWQt5Zt64YDwLXjVh/>>

Bardin, Laurence. (1977). *Análise de Conteúdo*. [Em linha]. [Consult. nov. 2024]. Disponível em: <<https://ia802902.us.archive.org/8/items/bardin-laurence-analise-de-conteudo/bardin-laurence-analise-de-conteudo.pdf>>

Benevene, P., Stasio, S., Fiorilli, C. (2020). *Well-Being of School Teachers in Their Work Environment*. [Em linha]. [Consult. 15 mai. 2025]. Disponível em: <<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.01239/full>>

Bomfim Trad, Leny A. (2009). *Grupos Focais: Conceitos, Procedimentos e Reflexões baseadas em experiências com o uso da técnica em pesquisas de saúde*. [Em linha]. [Consult. nov. 2024]. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/physis/a/gGZ7wXtGXqDHNCHv7gm3srw/>>

Carriço, T. (2019). *As estruturas de coordenação intermédia e o trabalho em equipa na escola*. [Em linha]. [Consult. 14 mai. 2025]. Disponível em: <https://www.academia.edu/65818678/As_estruturas_de_coordena%C3%A7%C3%A3o_interm%C3%A9dia_e_o_trabalho_em_equipa_na_escola>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). (2018). *Guia para a Elaboração do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*. [Em linha]. [Consult. ago. 2024]. Disponível em: <<https://assedio.cite.gov.pt/2018/09/guia-para-a-elaboracao-do-codigo-de-bo-conduta-para-a-prevencao-e-combate-ao-assedio-no-trabalho/>>

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP). (2019). *Guia de Ação Sindical – Da Prevenção ao Combate do Assédio no Trabalho*. Comissão para Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH). [Em linha]. [Consult. ago. 2024]. Disponível em: <<https://www.cgtp.pt/images/images/2019/01/guia-assedio.pdf>>

CENTRALMED (2022) – *O que são riscos profissionais?* [Em linha]. [Consult. 11 jun. 2025]. Disponível em: <<https://centralmed.pt/blog/o-que-sao-riscos-profissionais/>>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). (2024). *Referencial Igualdade de Género*. Lisboa: CIG. [Em linha]. [Consult. 26 fev. 2025]. Disponível em: <<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2024/12/Referencial-Igualdade-de-Genero-36h-2024.pdf>>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). (2024). *Relatório: Avaliação de Medidas de Prevenção da Prática de Assédio no Ensino Superior*. [Em linha]. [Consult. 27 fev. 2025]. Disponível em: <<https://www.cig.gov.pt/2024/12/relatorio-avalia-medidas-de-prevencao-da-pratica-de-assedio-no-ensino-superior/>>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). (s.d.). *Algumas consequências do assédio*. [Em linha]. [Consult. 14 jul. 2024]. Disponível em: <<https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/algumas-consequencias-do-assedio/>>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). (s.d.-a). *O que pode ser feito para evitar situações de assédio*. [Em linha]. [Consult. 14 jul. 2024]. Disponível em: <<https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/prevenir-e-combater-o-assedio/o-que-pode-ser-feito-para-evitar-situacoes-de-assedio/>>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). (s.d.-b). *Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio*. [Em linha]. [Consult. 14 jul. 2024]. Disponível em: <<https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/circunstancias-que-podem-potenciar-situacoes-de-assedio/>>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Emprego (s.d.-c). *O que é o Assédio no Local de Trabalho?*. [Em linha]. [Consult. 14 jul. 2024]. Disponível em <<https://cite.gov.pt/o-que-e-o-assedio-no-local-de-trabalho->>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). (2013). *Guia informativo para o combate ao assédio no local de trabalho*. ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho. [Em linha]. [Consult. 28 nov. 2025]. Disponível em: <https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Dossiers%20tem%C3%A1ticos/Igualdade%20no%20trabalho/guia_informativo_combate_ass%C3%A9dio.pdf>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho: estudo Nacional*. Lisboa: CITE. [Em linha]. [Consult. 23 set. 2025]. Disponível em: <https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf>

Creswell, John W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* — 3rd ed. [Em linha]. [Consult. nov. 2024]. Disponível em: <https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf>

David Cardoso, M. (12 de agosto de 2018). *75% dos professores diz ter sido vítima de assédio psicológico*. O Público. [Em linha]. [Consult. 26 fev. 2025]. Disponível em: <<https://www.publico.pt/2018/08/12/sociedade/noticia/75-dos-professores-diz-ter-sido-vitima-de-assedio-psicologico-1840620>>

Decreto de 10 de abril de 1976. *Constituição da República Portuguesa*. Diário da República, n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. [Em linha]. [Consult. jun. 2024]. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>>

Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março. *Código Penal*. Diário da República, n.º 63/1995, Série I-A de 1995-03-15. [Em linha]. [Consult. jun. 2024]. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/48-1995-185720>>

Decreto-Lei n.º 75/2008. (2008). *Regime jurídico da autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos de educação e de ensino não superior*. Diário da República, 1.ª série, n.º 112. [Em linha]. [Consult. 22 fev. 2025]. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34457775>>

Direção-Geral da Educação (DGE). (s.d.). *Bullying e Cyberbullying*. [Em linha]. [Consult. 23 mar. 2025]. Disponível em: <<https://www.dge.mec.pt/bullying-e-ciberbullying>>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC). (2023). *Estatísticas do Ensino 2022/2023 – Perfil do Docente*. Lisboa: Ministério da Educação. [Em linha]. [Consult. 22 mar. 2025]. Disponível em: <<https://www.dgeec.medu.pt/api/ficheiros/66ed8861081cd43c247ab712>>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC). (2023). *Características dos docentes*. Lisboa: Ministério da Educação. [Em linha]. [Consult. 22 mar. 2025]. Disponível em: <<https://info.dgeec.medu.pt/8/6/>>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC). (2023). *Docentes no sistema educativo: Caracterização geral 2022/2023*. Lisboa: Ministério da Educação. [Em linha]. [Consult. 22 mar. 2025]. Disponível em: <https://estatisticas-educacao.dgeec.medu.pt/eef/2023/caracterizacao_geral/docentes.asp>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC). (2023). *Estabelecimentos de ensino: Caracterização geral 2022/2023*. Lisboa: Ministério da Educação. [Em linha]. [Consult. 22 mar. 2025]. Disponível em: <https://estatisticas-educacao.dgeec.medu.pt/eef/2023/caracterizacao_geral/estabelecimentos.asp>

Direção-Geral do Ensino Superior (DGES). (s.d.). *Sistema de ensino superior português*. Lisboa: Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. [Em linha]. [Consult. 24 mar. 2025]. Disponível em: <<https://www.dges.gov.pt/pt/pagina/sistema-de-ensino-superior-portugues>>

Direção-Geral do Ensino Superior (DGES). (2024). *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030: Portugal + Igual*. [Em linha]. [Consult. 24 mar. 2025]. Disponível em: <<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDExMAYAdBPezgUAAAA%3d>>

Direção-Geral da Saúde (DGS). (s.d.). *Gestão do risco profissional*. [Em linha]. [Consult. 20 fev. 2025]. Disponível em: <<https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/organizacao-de-servicos-de-saude-do-trabalho/requisitos-de-organizacao-e-funcionamento/atividades/gestao-do-risco-profissional.aspx>>

Diário da República Eletrónico. *Lexionário – Assédio*. [Em linha]. [Consult. jun. 2024]. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/assedio>>

Direção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ). (2022). *Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*. [Em linha]. [Consult. set. 2024].

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

Disponível em: <https://dgaj.justica.gov.pt/Portals/26/2-INSTRUMENTOS%20DE%20GEST%C3%A7%C3%83O/Codigo%20Combate%20Assedio%20Trabalho/C%C3%B3digo_boa_conduta_para%20preven%C3%A7%C3%A3o_combate_ass%C3%A9dio_trabalho..pdf>

Direção-Geral da Saúde (DGS). (2021). *Guia Técnico n.º 3 – Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho*. [Em linha]. [Consult. ago. 2024]. Disponível em: <<https://bussola.gov.pt/Guias%20Prcticos/Guia%20t%C3%A9cnico%20vigil%C3%A2ncia%20da%20sa%C3%BAde%20mental%20dos%20trabalhadores%20-%20Vers%C3%A3o%20s%C3%ADntese.pdf>>

Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT). (s.d.). *Estabelecimentos de ensino particular e cooperativo*. [Em linha]. [Consult. 14 mai. 2025]. Disponível em: <<https://www.dgert.gov.pt/estabelecimentos-de-ensino-particular-e-cooperativo>>

Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000. *Quadro Geral de Igualdade de Tratamento no Emprego e na Atividade Profissional*. [Em linha]. [Consult. set. 2024]. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:32000L0078>>

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006. *Relativa à Aplicação do Princípio da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento entre Homens e Mulheres em Domínios Ligados ao Emprego e à Atividade Profissional*. [Em linha]. [Consult. set. 2024]. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>>

Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989. *Aplicação de Medidas Destinadas a Promover a Melhoria da Segurança e da Saúde dos Trabalhadores no Trabalho*. [Em linha]. [Consult. set. 2024]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=oj:JOL_1989_183_R_0001_004>

Dos Santos, Luiz Carlos. (2021). *A Técnica do Questionário: conceitos, características, vantagens e limitações*. [Em linha]. [Consult. nov. 2024]. Disponível em: <https://www.lcsantos.pro.br/wp-content/uploads/2021/03/218_A_TECNICA_DO_QUESTIONARIO.pdf>

ECO. (2017). *Assédio no trabalho atinge 16,5% da população ativa portuguesa*. [Em linha]. [Consult. nov. 2024]. Disponível em: <<https://eco.sapo.pt/2017/05/29/assedio-no-trabalho-atinge-165-da-populacao-ativa-portuguesa/>>

Einarsen, S., Hoel, H., Notelaers, G. (2009). *Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised*. [Consult. 27 mar. 2025]. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/228079665_Measuring_exposure_to_bullying_and_harassment_at_work_VValidity_factor_structure_and_psychometric_properties_of_the_Negative_Acts_Questionnaire-Revised>

Einarsen, S.; Hoel, H.; Notelaers, G. (2009 -a). *Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)*. EMERGE – University of California San Diego. [Em linha]. [Consult. 18 set. 2024]. Disponível em: <https://emerge.ucsd.edu/r_2pa0gu37ymeckcf/>

Equipa de Trabalho para a Igualdade de Género (ETIG). (2023). *Manual sobre a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual*. Centro Hospitalar Tondela-Viseu (CHTV). [Em linha]. [Consult. ago. 2024]. Disponível em: <https://www.chtv.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/24/2023/11/ETIG_Manual_sobre_prevencao_combate_assedi_moral.pdf>

European Institute for Gender Equality (EIGE). (s.d.) *Sexism at work: how can we stop it?*. [Em linha]. [Consult. 14 mai. 2025]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/under-reporting-sexual-harassment?language_content_entity=en>

Eurydice. (2025). *Organização do ensino privado em Portugal*. Eurydice – Rede de Informação sobre o Ensino na Europa. [Em linha]. [Consult. 22 abr. 2025]. Disponível em: <<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/pt-pt/eurypedia/portugal/organizacao-do-ensino-privado>>

Executive Digest. (2023). *Assédio laboral atinge mais de metade dos professores da Universidade de Lisboa, aponta inquérito*. [Em linha]. [Consult. 23 fev. 2025]. Disponível em: <<https://executivedigest.sapo.pt/noticias/assedio-laboral-atinge-mais-de-metade-dos-professores-da-universidade-de-lisboa-aponta-inquerito/>>

Faria Moreira, C. (2024). *Instituições de Ensino Superior receberam 218 queixas de assédio sexual e moral entre 2019 e 2023*. O Público. [Em linha]. [Consult. 23 fev. 2025]. Disponível em: <<https://www.publico.pt/2024/12/13/sociedade/noticia/instituicoes-ensino-superior-receberam-218-queixas-assedio-sexual-moral-2019-2023-2115564>>

Ferreira, Marta Rafaela Cunha. (2020). *Assédio moral no trabalho: um estudo empírico na Administração Pública Central portuguesa* [Dissertação de mestrado]. Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão. [Em linha]. [Consult. 14 maio 2025]. Disponível em:

<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69276/1/Marta_Rafaela_Cunha_Ferreira.pdf>

Garcia Pereira, A. (janeiro de 2024). *Webinar/E-book: Mente Sã, Organizações Fortes: Navegando pelas Águas da Saúde Mental Corporativa*. CAMPETRA FIID. [Em linha]. [Consult. mai. 2024].

GESTAE – Instituto da Pesquisa, Ensino e Ação em Saúde Mental. (s.d.). *Assédio moral e suas novas formas*. [Em linha]. [Consult. jun. 2024]. Disponível em: <https://gestae.org.br/assets/files/ASSEDIO_MORAL_E_SUAS_NOVAS_FORMAS.pdf>

Gil, Antonio Carlos. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6. ed.). São Paulo: Atlas. [Em linha]. [Consult. nov. 2024]. Disponível em: <<https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>>

Grazina, I., Magalhães, J. (2011). *Assédio Moral no Trabalho: A Relação com a Cultura Organizacional*. Revista Psique. [Em linha]. [Consult. 27 fev. 2025]. Disponível em: <https://revistapsique.autonoma.pt/wp-content/uploads/2020/11/Assedio-moral-no-trabalho_a-relacao-com-a-cultura-organizacional.pdf>

Gupta, R., Bakhshi, A., & Einarsen, S. (2017). *Investigating Workplace Bullying in India: Psychometric Properties, Validity, and Cutoff Scores of Negative Acts Questionnaire–Revised*. *SAGE Open*, 7(2). [Em linha]. [Consult. 27 mar. 2025]. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/2158244017715674>>

Gusfre, K., Støen, J., & Fandrem, H. (2022). *Bullying by teachers towards students — a scoping review*. *International Journal of Bullying Prevention*. [Em linha]. [Consult. ago. 2025]. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s42380-022-00131-z>>

Hirigoyen, Marie-France. (2004). *Assédio moral: a violência perversa no quotidiano*. [Em linha]. [Consult. 16 mai. 2025]. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tce/a/KnYprfvp9nxjDGnnCzgg5kP/>>

Hirigoyen, Marie-France. (2015). *Le harcèlement moral au travail*. [Em linha]. [Consult. 16 mai. 2025]. Disponível em: <<https://ds.hypotheses.org/586>>

Instituto Português da Qualidade. (2018). *Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho — NP ISO 45001:2018*. [Em linha]. [Consult. set. 2024]. Disponível em: <<https://www.ipq.pt/loja/normas/norma/9eeb5608-2c6c-ee11-9ae7-000d3adf770b/>>

Instituto Português da Qualidade. (2023). *Sistema de gestão do bem-estar e felicidade organizacional — NP 4590:2023*. [Em linha]. [Consult. set. 2024]. Disponível em: <<https://www.ipq.pt/sistema-de-gestao-do-bem-estar-e-felicidade-organizacional/>>

Jorge, J. (2017). *Desporto: Um Modelo de Prática (anti)Social | (anti)Ética*. [Em linha]. [Consult. 14 mai. 2025]. Disponível em: <<https://joaomfjorge.wordpress.com/2017/06/17/a-educacao-fisica-formacao-moral/>>

José M. León-Pérez, Iván Sánchez-Iglesias, Alfredo Rodríguez-Muñoz, Guy Notelaers. (2019). *Cutoff scores for workplace bullying: The Spanish Short-Negative Acts Questionnaire (S-NAQ)*. [Em linha]. [Consult. 16 mai. 2025]. Disponível em: <<https://www.psicothema.com/pdf/4568.pdf>>

Khairallah, M., Makarem, N., Rhame, D., Jaouni, M., & Brome, D. (2023). *The effect of workplace bullying on fatigue in school teachers: The moderating roles of gender and spirituality*. *Libyan Journal of Medicine*. [Em linha]. [Consult. ago. 2025]. Disponível em: <<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10586066/>>

Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis (LabPATS). (2025). *Evolução dos Ambientes de Trabalho Saudáveis*. RTP Notícias. [Em linha]. [Consult. 14 maio 2025]. Disponível em: <https://www.rtp.pt/noticias/pais/casos-de-assedio-laboral-estao-a-aumentar-nas-organizacoes_n1653443>

Lei n.º 7/2009. *Código do Trabalho*. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. [Em linha]. [Consultado em junho de 2024]. Disponível em <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*. Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20. [Em linha]. [Consultado em junho de 2024]. Disponível em <<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>>

Lei n.º 35/2023, de 21 de julho. *Lei da Saúde Mental*. Diário da República n.º 141/2023, Série I de 2023-07-21. [Em linha]. [Consultado em junho de 2024]. Disponível em <<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2023-215980339>>

Lei n.º 62/2007. (2007). *Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior – RJIES*. Diário da República, 1.ª série, n.º 177, de 10 de setembro. [Em linha]. [Consult. 26 fev. 2025]. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-107985094>>

Lei n.º 95/2019. *Lei de Bases da Saúde*. Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04. [Em linha]. [Consultado em junho de 2024]. Disponível em <<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/95-2019-124417108>>

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. *Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho*. Diário da República n.º 176/2009, Série I de 2009-09-10. [Em linha]. [Consultado em junho de 2024]. Disponível em <<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/102-2009-490009>>

Lopes, Luís Nascimento. (2012). *Stress, violência e assédio serão principais factores de absentismo laboral a partir de 2014*. Jornal N. [Em linha]. [Consult. dez. 2024]. Disponível em: <<https://ionline.sapo.pt/2012/02/16/stress-violencia-e-assedio-serao-principais-factores-de-absentismo-laboral-a-partir-de-2014>>

Lopes, Luís Nascimento (janeiro de 2024). *Webinar/E-book: Mente Sã, Organizações Fortes: Navegando pelas Águas da Saúde Mental Corporativa*. CAMPETRA FIID. [Em linha]. [Consult. mai. 2024].

López, V. D. y González-Trijueque, D. (2022). *Revisión de Instrumentos en Español para Medir el Acoso Laboral: Su Utilidad en la Evaluación Pericial*. Anuario de Psicología Jurídica, 32(1), 11 - 21. [Em linha]. [Consult. 12 jan. 2025]. <<https://doi.org/10.5093/apj2021a16>>

Lusa. (2 de junho de 2015). *Mais de 1,5 de milhões de pessoas vítimas de assédio moral ou sexual no emprego*. O Público. [Em linha]. [Consult. mai. 2024]. Disponível em <<https://www.publico.pt/2015/06/02/sociedade/noticia/mais-de-15-de-milhoes-de-pessoas-vitimas-de-assedio-moral-ou-sexual-no-emprego-1697708>>

Lusa. (13 de abril de 2023). *Sindicato recebe todos os anos dezenas de queixas de assédio no ensino superior*. Observador. [Em linha]. [Consult. 27 mar. 2025]. Disponível em: <<https://observador.pt/2023/04/13/sindicato-recebe-todos-os-anos-dezenas-de-queixas-de-assedio-no-ensino-superior/>>

Manzini, Eduardo J. (2004). *Entrevista Semi-Estruturada: Análise de Objetivos e de Roteiros*. [Em linha]. [Consult. nov. 2024]. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini_2004_entrevista_semi-estruturada.pdf>

Marques, M. (2025). *Estado da educação: Maioria dos professores com mais de 50 anos, 11% de alunos estrangeiros e 454 mil com apoios sociais*. Lisboa: Observador. [Em linha]. [Consult. 27 mar. 2025]. Disponível em: <<https://observador.pt/especiais/estado-da-educacao-maioria-dos-professores-com-mais-de-50-anos-11-de-alunos-estrangeiros-e-454-mil-com-apoios-sociais/>>

McGann, J., Meegan, S., Murtagh, E., Duff, C. e Belton, S. (2020). *“The Way That You Do It”: An Exploratory Study Investigating a Process - versus Outcome-Oriented Approach to School-Based Physical Activity Promotion*. [Em linha]. [Consult. nov. 2024]. Disponível em: <<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=102079>>

Ministério das Comunicações (Brasil). (s.d.). *Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho*. [Em linha]. [Consult. ago. 2024]. Disponível

em: https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/copy_of_CartilhaAssdioMCom.pdf

Missão Escola Pública (MEP). (2024). *Mais de 50% dos professores já foram agredidos por alunos; um terço alvo de assédio laboral, revela inquérito*. Lisboa: Executive Digest. [Em linha]. [Consult. 26 mar. 2025]. Disponível em: <https://executivedigest.sapo.pt/noticias/mais-de-50-dos-professores-ja-foram-agredidos-por-alunos-um-terco-alvo-de-assedio-laboral-revela-inquerito/>

Missão Escola Pública (MEP). (2025). *Realidade alarmante com violência nas escolas*. Lisboa: Executive Digest. [Em linha]. [Consult. 24 fev. 2025]. Disponível em: <https://executivedigest.sapo.pt/noticias/realidade-alarmante-com-violencia-nas-escolas-quase-60-dos-professores-ja-foram-vitimas-de-bullying>

Notelaers, G., & Einarsen, S. (2012). *The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a representative sample*. [Em linha]. [Consult. 4 fev. 2025]. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/254223232_The_world_turns_at_33_and_45_Defining_simple_cutoff_scores_for_the_Negative_Acts_Questionnaire-Revised_in_a_representative_sample

O'Connor, P., Hodgins, M., R. Woods, D., Wallwaey, E., Palmen, R., Brink, M., Schmidt, E. (2021). *Organisational Characteristics That Facilitate Gender-Based Violence and Harassment in Higher Education?* [Em linha]. [Consult. 16 mai. 2025]. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/356441931_Organisational_Characteristics_That_Facilitate_Gender-Based_Violence_and_Harassment_in_Higher_Education

Organização Mundial de Saúde (OMS). (2024). *Mental health at work*. [Em linha]. [Consult. 17 mai. 2025]. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2023). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações - Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. Lisboa. [Em linha]. [Consult. 24 fev. 2025]. Disponível em: https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_relatorio_prosperidadeesustentabilidadedasorganizacoes2023.pdf

Ordem dos Psicólogos. (set. 2023). *Perguntas e Respostas sobre Assédio no Trabalho*. [Em linha]. [Consult. ago. 2024]. Disponível em: https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_perguntaserespostassobrepsicologoseapriticapsicologica_documento_assedionotrabalho.pdf

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2020). *Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio*. [Em linha]. [Consult. dez. 2024]. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-lisbon/documents/publication/wcms_783092.pdf>

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2019). *Convenção Sobre a Violência e Assédio, n° 190. C190*. [Em linha]. [Consult. jul. 2024]. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190>

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2022). *Violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas: Primeira pesquisa mundial*. Nações Unidas Brasil. [Em linha]. [Consult. nov. 2024]. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>>

Pedroto, L., Duarte, A. (2023). *Liderança ética e intenção de rotatividade: o papel mediador do assédio moral e da exaustão emocional*. ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. [Em linha]. [Consult. 23 fev. 2025]. Disponível em: <<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/32656>>

Portelada, António Fernando Saldanha. (2020). *IMPORTUNUS: Estudos de caracterização do Assédio no Trabalho em Professores do Ensino Pré-escolar ao Ensino Superior*. [Em linha]. [Consult. 24 mar. 2025]. Disponível em: <<https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/30072/1/Doutoramento-Ciencias da Educacao-Antonio Fernando Saldanha Portelada.pdf>>

Portelada, A., Candeias, A., & João, A. (2024). *Teacher well-being under threat: The consequences of workplace bullying from preschool to higher education*. *Education Sciences*. [Em linha]. [Consult. ago. 2025]. Disponível em: <<https://doi.org/10.3390/educsci14111175>>

Potiron, Marie. (2015). *Psychodynamique de la reconnaissance au travail et identité*. [Em linha]. [Consult. 16 mai. 2025]. Disponível em: <<https://carnetpsy.fr/psychodynamique-de-la-reconnaissance-au-travail-et-identite/>>

Rodrigues, M., Freitas, M. (2014). *Moral harassment in higher education institutions: a study of the organizational conditions that favor its occurrence*. [Em linha]. [Consult. 13 mai. 2025]. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/TwqfMJzhGGNMVs56kjZd78r>>

Scheeler, M., Markelz, A. Taylor, J., Deshpande, D., & Wolfe, P. (2022). *Teacher workplace bullying: How pervasive is the problem?* *Teacher Education and Special Education*. [Em linha]. [Consult. ago. 2025]. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/08884064211015698>>

Sindicato dos Professores do Norte / Federação Nacional dos Professores (SPN/FENPROF). (2024). *FENPROF exige dispensa do período probatório*. [Em linha]. [Consult. 12 mar. 2025]. Disponível em: <<https://www.spn.pt/Artigo/fenprof-exige-dispensa-do-periodo-probatorio>>

Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos (STEC). (2021). *Guia para romper com o assédio no local de trabalho*. [Em linha]. [Consult. 19 jan. 2025]. Disponível em: <https://stec.pt/wp-content/uploads/2021/10/guia_romper_com_assedio.pdf>

Stiefenhofer, P., Deniz, C., Xie, L., & Qian, J. (2025). My boss is a narcissist bully: A game theoretic approach to stop bullies. [Em linha]. [Consult. ago. 2025]. Disponível em: <<https://arxiv.org/abs/2503.14262>>

SurveyMonkey. (s.d.). *Calculadora de margem de erro, fórmula e exemplos*. [Em linha]. [Consult. dez. 2024]. Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/mp/margin-of-error-calculator/>>

União Geral de Trabalhadores (UGT). (s.d.). *Assédio Moral no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção*. [Em linha]. [Consult. ago. 2024]. Disponível em: <<https://www.ugt.pt/publicfiles/jsidibf2uu5fu3oocuvqnoul6cvtdvmjnepfqb8.pdf>>

União Geral de Trabalhadores (UGT). (2015). *Guia prático sobre assédio moral e sexual no local de trabalho*. [Em linha]. [Consult. 8 nov. 2024]. Disponível em: <<https://www.ugt.pt/publicfiles/lcsslwszo5qmlzwp6vybabpuknsfe9pv9nnsbl.pdf>>

Anexos e Apensos

Anexos

Anexo A - Divulgação do questionário por parte da ASPL.

NEWSLETTER ASPL N.º 60/2025, de 29 de abril de 2025

DGAE

Reposicionamento 2024 – Recurso Hierárquico (atualização de prazos)

Informa-se que, atendendo à falha de eletricidade que se verificou no dia de ontem, o prazo para apresentação de recurso hierárquico no âmbito do Reposicionamento 2024 foi alargado até às 18h (Portugal continental) de dia 30 de abril 2025.

Para o efeito deverá aceder à plataforma [SIGHRE](#) > Situação Profissional > Recurso Hierárquico > Recurso.

Pedido de divulgação

Estudo sobre Assédio laboral nas instituições de Ensino em Portugal

Inquérito docentes

Damos-lhe conhecimento de um inquérito, enquadrado num estudo sobre “Assédio laboral nas instituições de Ensino em Portugal: perceções e experiência dos docentes”, que está a ser desenvolvido por um aluno do ISCIA, em Aveiro, no âmbito do Mestrado em Segurança e Saúde Ocupacionais. Este estudo tem como objetivo avaliar as perceções e experiências dos docentes em relação a comportamentos de assédio laboral (moral e sexual), bem como as medidas de gestão adotadas para lidar com essa realidade.

A sua participação neste estudo é totalmente voluntária, anónima e confidencial. Nenhuma informação pessoal será recolhida.

Participe, acedendo [aqui](#).

Protocolo

Grupo Lusófona

Salientamos, hoje, o nosso protocolo com o **grupo Lusófona**, no âmbito do qual os nossos associados, respetivos cônjuges e filhos, beneficiam de **15% desconto** nas mensalidades.

Nesta parceria estão incluídos todos os estabelecimentos de Ensino Superior (ISLA Santarém, ISLA Leiria, ISLA Gaia, ISDOM, ESE Almeida Garrett, INP, ISG, ISMAT, ISPO, ULP, ULHT, entre outros) e Não Superior do Grupo Lusófona.

Nota: Ficam excluídos deste Protocolo os cursos da Escola de Ciências e Tecnologias da Saúde, da Faculdade de Educação Física e Desporto, da Faculdade de Medicina Veterinária, as licenciaturas em Animação Digital, Cinema Vídeo e Comunicação Multimédia e o Mestrado em Estudos Cinematográficos, assim como todos os cursos estabelecidos em associação ou parceria com outras entidades, sempre que os custos de formação não sejam da responsabilidade do Grupo Lusófona.

Cópia da *newsletter* enviada pela Associação Sindical de Professores Licenciados (ASPL) aos seus associados, no âmbito da colaboração prestada para a divulgação do questionário desta investigação.

Anexo B - Divulgação do questionário por parte da DREA.



André Lemos Ribeiro <andrelemosribeiro1@gmail.com>

Divulgação de Questionário: Ajude a Melhorar o Ambiente no Ensino - Estudo sobre Assédio Laboral

████████████████████@azores.gov.pt>
Para: dreceexecutivos <dreceexecutivos@edu.azores.gov.pt>
Cc: "andrelemosribeiro1@gmail.com" <andrelemosribeiro1@gmail.com>

7 de maio de 2025 às 16:52

S-DREAE/2025/3295

NF/001.025/16.01

Exm.º(a) Senhor(a)

Presidente do Conselho Executivo

Na sequência da solicitação de André Lemos Ribeiro, Mestrando em Segurança e Saúde Ocupacional, do Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA), de Aveiro, e por despacho autorizador do senhor Diretor Regional da Educação e Administração Educativa, de 7 de maio de 2025, junto se envia, a V. Ex.ª, o link para acesso ao questionário do Estudo sobre Assédio Laboral, a fim de ser respondido pelos docentes da Escola que superiormente dirige.

O estudo que envolve a aplicação de um questionário anónimo e confidencial, faz parte da dissertação do Mestrado, e tem como objetivo avaliar as perceções e experiências dos docentes em relação aos comportamentos de assédio laboral (moral e sexual), bem como as medidas de gestão implementadas para lidar com essa realidade, para obter uma visão mais abrangente sobre este tema e contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho no setor de ensino.

De forma a alcançar o maior número possível de docentes de diferentes áreas e níveis de ensino, solicita-se a melhor divulgação do questionário na vossa escola.

A participação neste estudo é totalmente anónima e, os dados recolhidos serão tratados exclusivamente para fins académicos.

O questionário encontra-se disponível online através do seguinte link: <https://forms.gle/nmaboHHaZSTwPeof6>

Com os melhores cumprimentos,

████████████████████

Técnico Superior

Secretaria Regional da Educação, Cultura e Desporto Direção Regional da

Educação e Administração Educativa Direção de Serviços de Pessoal e Gestão

Financelira

Núcleo da Formação

Paços da Junta Geral - Carreira dos Cavalos 9700 - 167 Angra do Heroísmo

☎ : 295 401100 VOIP GRA - 310486

dre.dsrh.formacao@azores.gov.pt

Cópia do *e-mail* de resposta enviado pela Direção Regional da Educação dos Açores (DREA), no qual é confirmada a colaboração na divulgação do questionário junto das instituições de ensino da região.

Apensos

Academic Use of the NAQ-R Instrument – Master's Thesis

André Lemos Ribeiro <andrelemosribeiro1@gmail.com>

22 de abril de 2025 às 22:28

Para: helge.hoel@umist.ac.uk, cary.cooper@manchester.ac.uk, stale.einarsen@uib.no
Cc: mcn@iscia.edu.pt, José Magalhães <1954jmgm@gmail.com>

Dear Professors Einarsen, Hoel, and Cooper,

I hope this message finds you well.

My name is André Lemos Ribeiro, and I am currently pursuing a Master's degree in Occupational Safety and Health at the Instituto Superior das Ciências da Informação e da Administração (ISCIA), in Portugal. I am conducting a research project for my Master's thesis, which focuses on the prevalence and management of workplace bullying within the Portuguese education sector.

For this purpose, I intend to use the Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R) as the primary instrument to assess exposure to negative acts in the workplace. I would like to inform you of my academic use of the NAQ-R and assure you that the questionnaire will be used strictly for research purposes, in line with academic and ethical standards. All data collected will remain anonymous and confidential, and no commercial use is intended.

Please let me know if you require any additional information or formal authorization from my institution. I will be more than happy to provide it.

Thank you very much for your contribution to the field and for your attention to this matter.

Kind regards,

André Lemos Ribeiro

Instituto Superior das Ciências da Informação e da Administração (ISCIA), Aveiro - Portugal

Apenso I – E-mail enviado aos autores do NAQ-R

Cópia do *e-mail* remetido aos autores do instrumento *Negative Acts Questionnaire – Revised*, solicitando autorização para a sua utilização no âmbito da presente investigação.

Assédio Laboral nas Instituições de Ensino em Portugal: Perceções e Experiência dos Docentes

Caro(a) participante,

O presente questionário integra um estudo conduzido por André Lemos Ribeiro, estudante de Mestrado em Segurança e Saúde Ocupacionais no Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA), em Aveiro. Este estudo tem como objetivo avaliar as perceções e experiências dos docentes em relação a comportamentos de assédio laboral (moral e sexual), e as medidas de gestão adotadas para lidar com essa realidade.

A sua participação neste estudo é totalmente voluntária, anónima e confidencial. Nenhuma informação pessoal será recolhida. Os dados recolhidos destinam-se exclusivamente para fins académicos e serão tratados de forma ética, em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).

O preenchimento do questionário demorará, aproximadamente, 5 a 10 minutos. A qualquer momento pode optar por não responder a alguma pergunta ou abandonar o questionário, sem qualquer prejuízo. Ao prosseguir com o questionário, declara que compreende a informação apresentada e que consente participar de forma livre e informada.

Para responder, assinala, na escala apresentada, a opção que melhor representa a sua perceção.

Em caso de dúvidas ou necessidade de esclarecimentos adicionais, pode contactar:

Investigador: André Lemos Ribeiro - andrelemosribeiro1@gmail.com

Orientador: Professor Doutor Miguel Corticeiro Neves - mcn@iscia.edu.pt

Coorientador: Professor Doutor José Magalhães - 1954jmgm@gmail.com

Agradecemos a sua colaboração e sinceridade nas respostas!

* Indica uma pergunta obrigatória



Apenso II (1/10) – Questionário Aplicado aos Docentes

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

1. Caracterização do Inquirido (Dados Sociodemográficos)

1.1 Qual a sua idade? *

- Menos de 25 anos
- Entre 25 a 34 anos
- Entre 35 a 44 anos
- Entre 45 a 54 anos
- Mais de 55 anos

1.2 Qual o seu sexo? *

- Feminino
- Masculino

1.3 Número de anos de experiência como docente? *

- Menos de 5 anos
- Entre 5 a 10 anos
- Entre 11 a 20 anos
- Mais de 20 anos

1.4 Qual o nível de ensino em que leciona atualmente? *

- Educação Pré-Escolar
- 1.º Ciclo do Ensino Básico
- 2.º Ciclo do Ensino Básico
- 3.º Ciclo do Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Ensino Superior

1.5 Qual o tipo de estabelecimento de ensino a que pertence? *

- Público
- Privado
- Outro

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

1.6 Qual o seu vínculo contratual atual com o estabelecimento de ensino onde leciona? *

- Efetivo/a (Quadro)
- Contratado/a
- Outra: _____

1.7 Qual a Região do país onde exerce funções? *

- Norte
- Centro
- Grande Lisboa
- Oeste e Vale do Tejo
- Península de Setúbal
- Alentejo
- Algarve
- Região Autónoma da Madeira
- Região Autónoma dos Açores

2. Comportamentos de Assédio Laboral (Moral)

Assédio Moral Relacionado Com o Trabalho

2.1 Alguém reteve informações importantes que afetaram o seu desempenho? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

2.2 Recebeu ordens para executar tarefas abaixo do seu nível de competência? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

Apenso II (3/10) – Questionário Aplicado aos Docentes

2.3 Sentiu que as suas opiniões foram ignoradas? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

2.4 Recebeu tarefas com prazos irrealistas ou impossíveis de cumprir? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

2.5 Sentiu que o seu trabalho foi excessivamente monitorizado/avaliado? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

2.6 Sentiu pressão para não reivindicar direitos, como baixa médica, férias ou reembolso de despesas? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

2.7 Foi exposto a uma carga de trabalho impossível de gerir? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente

Apenso II (4/10) – Questionário Aplicado aos Docentes

Semanalmente

Diariamente

Assédio Moral Relacionado Com o Indivíduo

2.8 Foi alvo de humilhação ou ridicularização relativamente ao seu trabalho? *

Nunca

Raramente

Mensalmente

Semanalmente

Diariamente

2.9 Foram-lhe retiradas responsabilidades importantes ou substituídas por tarefas triviais ou desagradáveis? *

Nunca

Raramente

Mensalmente

Semanalmente

Diariamente

2.10 Foram espalhados rumores ou boatos sobre si? *

Nunca

Raramente

Mensalmente

Semanalmente

Diariamente

2.11 Sentiu-se ignorado(a) ou excluído(a)? *

Nunca

Raramente

Mensalmente

Semanalmente

Diariamente

Apenso II (5/10) – Questionário Aplicado aos Docentes

2.12 Foram feitos comentários insultuosos ou ofensivos sobre a sua pessoa, atitudes ou *
vida privada?

- Nunca
 Raramente
 Mensalmente
 Semanalmente
 Diariamente

2.13 Recebeu insinuações ou sinais de que deveria abandonar o seu emprego? *

- Nunca
 Raramente
 Mensalmente
 Semanalmente
 Diariamente

2.14 Foi repetidamente lembrado(a) de erros ou enganos do passado? *

- Nunca
 Raramente
 Mensalmente
 Semanalmente
 Diariamente

2.15 Foi ignorado(a) ou enfrentou reações hostis quando se aproximava de *
colegas/superiores/subordinados?

- Nunca
 Raramente
 Mensalmente
 Semanalmente
 Diariamente

2.16 Foi alvo de críticas persistentes sobre os seus erros ou falhas? *

- Nunca
 Raramente
 Mensalmente

Apenso II (6/10) – Questionário Aplicado aos Docentes

Semanalmente

Diariamente

2.17 Foi alvo de piadas por pessoas com quem não tem uma boa relação? *

Nunca

Raramente

Mensalmente

Semanalmente

Diariamente

2.18 Foram feitas alegações infundadas contra si? *

Nunca

Raramente

Mensalmente

Semanalmente

Diariamente

2.19 Foi alvo de provocações e sarcasmo excessivo? *

Nunca

Raramente

Mensalmente

Semanalmente

Diariamente

Assédio Fisicamente Intimidatório

2.20 Alguém gritou consigo ou foi alvo de explosões de raiva espontâneas? *

Nunca

Raramente

Mensalmente

Semanalmente

Diariamente

Apenso II (7/10) – Questionário Aplicado aos Docentes

2.21 Foi alvo de comportamentos intimidatórios, como apontar o dedo, invasão do espaço pessoal, empurrões ou bloqueio do seu caminho? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

2.22 Recebeu ameaças de violência ou de abuso físico, ou foi alvo de agressão? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

3. Comportamentos de Assédio Laboral (Sexual)

3.1 Já recebeu mensagens indesejadas com conteúdo de assédio sexual em contexto de trabalho? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

3.2 Alguma vez foi alvo de toques inadequados ou comentários de carácter sexual no seu local de trabalho? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

Apenso II (8/10) – Questionário Aplicado aos Docentes

4. Origem do Assédio Laboral (Moral e Sexual)

4.1 Caso tenha experienciado assédio laboral, esse comportamento foi praticado por um superior hierárquico? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

4.2 Caso tenha experienciado assédio laboral, esse comportamento foi praticado por um subordinado? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

4.3 Caso tenha experienciado assédio laboral, esse comportamento foi praticado por um colega de trabalho? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

5. Sistema de Gestão de Assédio e Impacto na Saúde

5.1 Tem conhecimento de algum sistema de gestão de assédio implementado na sua organização? *

- Sim, existe
- Não, não existe
- Não Sei

Apenso II (9/10) – Questionário Aplicado aos Docentes

5.2 Conhece algum dos seguintes meios de gestão do assédio? *

- Código de Conduta
- Mecanismos de Denúncia
- Não tenho conhecimento
- Outra: _____

5.3 Se sim, considera as medidas existentes eficazes? *

- Sim
- Não
- Não sei
- Não existem

5.4 Sentiu que o ambiente de trabalho, devido a comportamentos de assédio, afetou negativamente a sua saúde mental ou emocional? *

- Nunca
- Raramente
- Mensalmente
- Semanalmente
- Diariamente

Obrigado pelo seu contributo!

Para mais informações, contacte:

Investigador: André Lemos Ribeiro - andrelemosribeiro1@gmail.com.

Orientador: Professor Doutor Miguel Corticeiro Neves - mcn@iscia.edu.pt

Coorientador: Professor Doutor José Magalhães - 1954jmgm@gmail.com



Apenso II (10/10) – Questionário Aplicado aos Docentes

Versão integral do instrumento de recolha de dados utilizado na presente investigação, baseado no *Negative Acts Questionnaire – Revised* (NAQ-R), complementado por itens adicionais relativos a assédio sexual, origem dos comportamentos e impacto na saúde.

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral



André Lemos Ribeiro <andrelemosribeiro1@gmail.com>

Ajude a Melhorar o Ambiente no Ensino - Estudo sobre Assédio Laboral

3 mensagens

André Lemos Ribeiro <andrelemosribeiro1@gmail.com>

24 de abril de 2025 às 20:11

Cc: mcn@iscia.edu.pt, José Magalhães <1954jmgm@gmail.com>

Bcc: geral@anprofessores.pt, aeep@aeep.pt, informacao@aspl.pt, presidencia@aspl.pt, apei@apei.pt, dir.apedi@gmail.com, s.to.p.sindicato@gmail.com, fenprof@fenprof.pt, geral@spn.pt, sprc@sprc.pt, spgl@spgl.pt, geral@spzs.pt, spm@spm-ram.org, smiguel@spra.pt, geral@sindep.pt

Muito boa tarde,

O meu nome é André Lemos Ribeiro e sou estudante de Mestrado em Segurança e Saúde Ocupacionais no Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA), em Aveiro. Atualmente, estou a desenvolver uma dissertação cujo objetivo é avaliar as perceções e experiências dos docentes em relação a comportamentos de assédio laboral (moral e sexual), bem como as medidas de gestão adotadas para lidar com essa realidade.

Com o objetivo de obter uma visão mais abrangente sobre este tema e contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho no setor de ensino, estou a realizar um estudo que envolve a aplicação de um questionário anónimo e confidencial.

Nesse sentido, gostaria de solicitar a vossa colaboração na divulgação deste questionário entre os vossos membros ou associados, de forma a alcançar o maior número possível de docentes de diferentes áreas e níveis de ensino. A participação dos docentes será voluntária e o tempo estimado para preencher o questionário é de aproximadamente 10 minutos.

O questionário encontra-se disponível online através do seguinte link: <https://forms.gle/nmaboHHaZStwPeof6>

A participação neste estudo é totalmente anónima e os dados recolhidos serão tratados exclusivamente para fins académicos.

Agradeço desde já a colaboração e estou ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.

Com os melhores cumprimentos,

André Lemos Ribeiro

Mestrando em Segurança e Saúde Ocupacionais

Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA)

Apenso III – Modelo de *e-mail* de divulgação do questionário

Exemplo do corpo do *e-mail* enviado a direções, agrupamentos e entidades sindicais no âmbito da recolha de dados.

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

Caros(as) docentes de Portugal,

O meu nome é André Lemos Ribeiro e sou estudante de Mestrado em Segurança e Saúde Ocupacionais no Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA).

No âmbito da minha dissertação, estou a desenvolver um estudo que visa avaliar as perceções e experiências dos docentes relativamente a comportamentos de assédio laboral (moral e sexual), bem como as estratégias de gestão adotadas pelas instituições de ensino para lidar com essa realidade.

Nesse sentido, estou a aplicar um questionário anónimo e confidencial, dirigido a docentes de todos os níveis de ensino, em qualquer ponto do país.

A vossa participação é fundamental para compreender esta realidade e contribuir para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e respeitadores.

 Link para participação: <https://lnkd.in/d/F2PBdA4>

Agradeço, desde já, a vossa colaboração e partilhas com colegas.



The screenshot shows a LinkedIn post with a document preview on the left and text on the right. The document title is "Assédio Laboral nas Instituições de Ensino em Portugal: Perceções e Experiência dos Docentes". The text on the right reads: "Assédio Laboral nas Instituições de Ensino em Portugal: Perceções e Experiê... docs.google.com".

  mais 12 pessoas 5 partilhas


Gostar


Comentar


Compartilhar


Enviar

 1.536 impressões

[Visualizar](#)

Apenso IV – Exemplo de publicação na plataforma *LinkedIn*.

Captura de ecrã de publicação realizada na rede profissional *LinkedIn*, com o objetivo de divulgar o questionário da investigação junto de docentes e profissionais da área da educação.

André Lemos Ribeiro
30/04 · 🌐

Caros(as) docentes de Portugal,
O meu nome é André Lemos Ribeiro e sou Mestr... [Ver mais](#)

Assédio Laboral nas Instituições de Ensino em Portugal: Perceções e Experiência dos Docentes

Caro(a) participante,

O presente questionário integra um estudo conduzido por André Lemos Ribeiro, estudante de Mestrado em Segurança e Saúde Ocupacionais no Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA), em Aveiro. Este estudo tem como objetivo avaliar as perceções e experiências dos docentes em relação a comportamentos de assédio laboral (moral e sexual), e as medidas de gestão adotadas para lidar com essa realidade.

A sua participação neste estudo é totalmente voluntária, anónima e confidencial. Nenhuma informação pessoal será recolhida. Os dados recolhidos destinam-se exclusivamente para fins académicos e serão tratados de forma ética, em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).

O preenchimento do questionário demorará, aproximadamente, 5 a 10 minutos. A qualquer momento pode optar por não responder a alguma pergunta ou abandonar o questionário, sem qualquer prejuízo. Ao prosseguir com o questionário, declara que compreende a informação apresentada e que consente participar de forma livre e informada.

pt.linkedin.com

Assédio Laboral nas Instituições de Ensino em Portugal: Perceções e... | André Lemos Ribeiro

👍❤️ [Redacted Name] + 8

15 partilhas

Apenso V – Exemplo de publicação na plataforma *Facebook*.

Captura de ecrã de publicação realizada na rede social *Facebook*, destinada à divulgação do questionário a nível nacional, com foco na participação voluntária de docentes de todos os níveis de ensino.

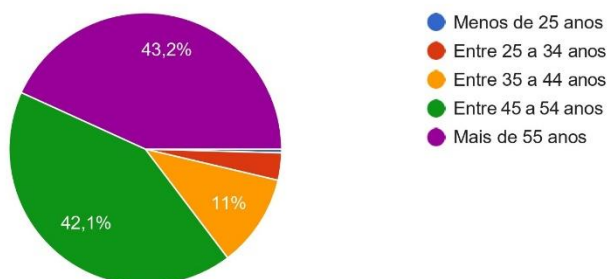
Assédio Laboral nas Instituições de Ensino em Portugal: Perceções e Experiência dos Docentes

463 respostas

1. Caracterização do Inquirido (Dados Sociodemográficos)

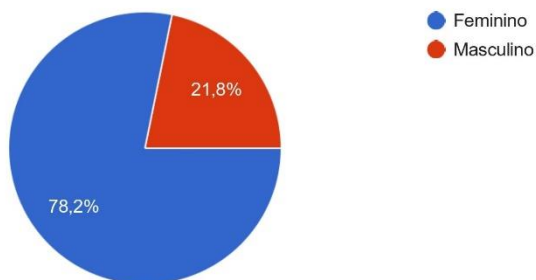
1.1 Qual a sua idade?

463 respostas



1.2 Qual o seu sexo?

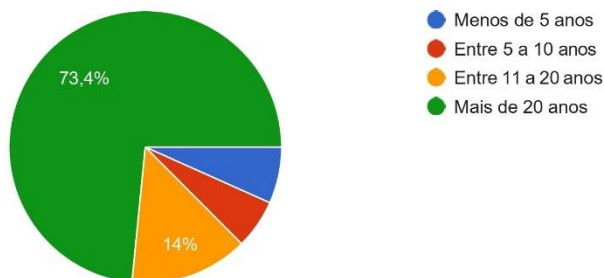
463 respostas



Apenso VI (1/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

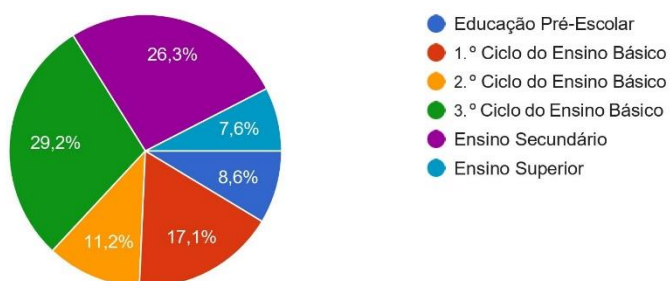
1.3 Número de anos de experiência como docente?

463 respostas



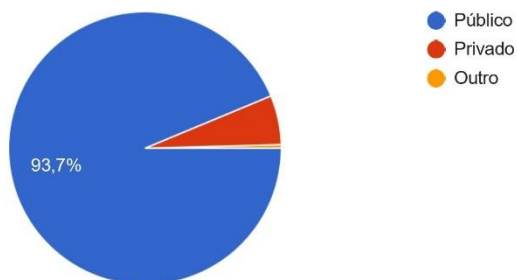
1.4 Qual o nível de ensino em que leciona atualmente?

463 respostas



1.5 Qual o tipo de estabelecimento de ensino a que pertence?

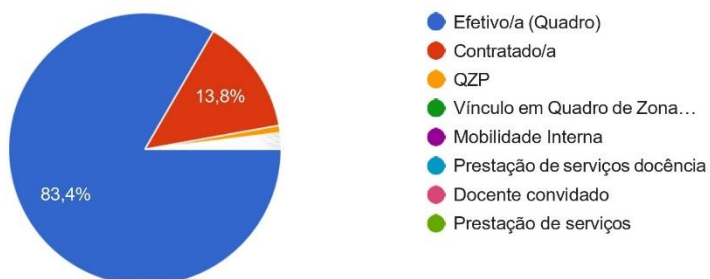
463 respostas



Apenso VI (2/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

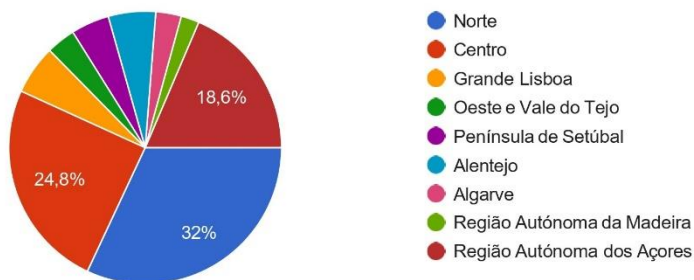
1.6 Qual o seu vínculo contratual atual com o estabelecimento de ensino onde leciona?

463 respostas



1.7 Qual a Região do país onde exerce funções?

463 respostas

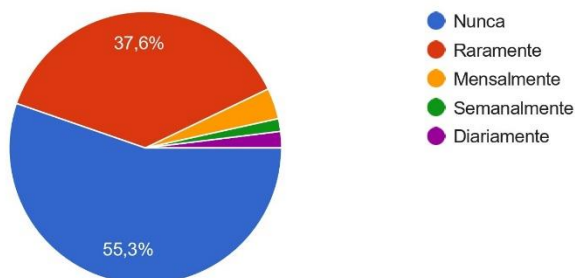


2. Comportamentos de Assédio Laboral (Moral)

Assédio Moral Relacionado Com o Trabalho

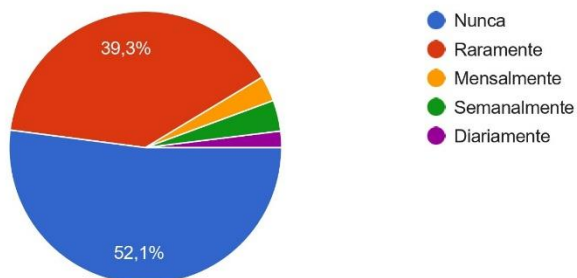
2.1 Alguém reteve informações importantes que afetaram o seu desempenho?

463 respostas



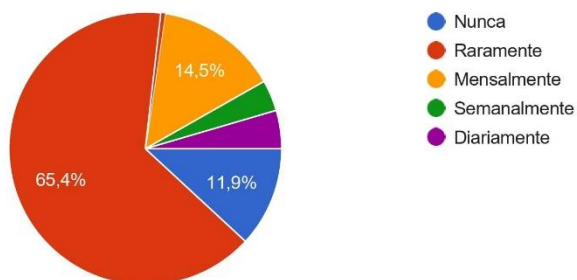
2.2 Recebeu ordens para executar tarefas abaixo do seu nível de competência?

463 respostas



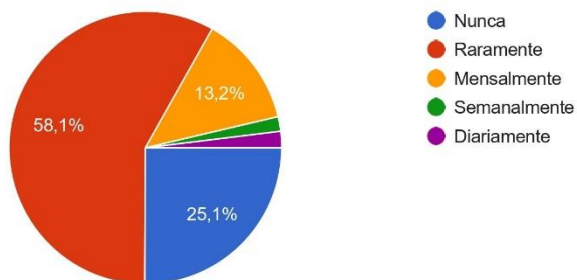
2.3 Sentiu que as suas opiniões foram ignoradas?

463 respostas



2.4 Recebeu tarefas com prazos irrealistas ou impossíveis de cumprir?

463 respostas

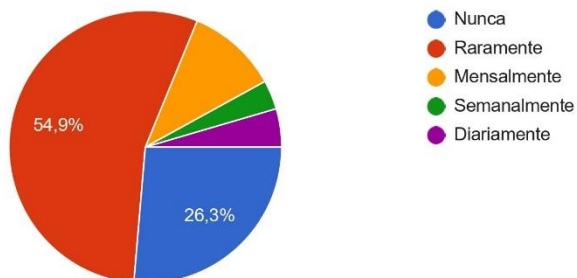


Apenso VI (4/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

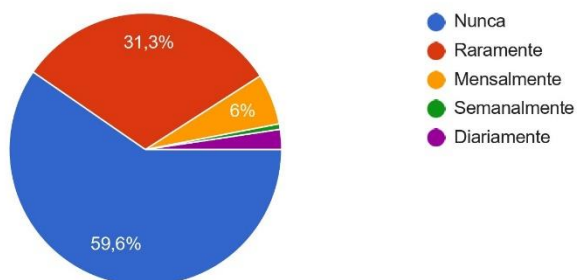
2.5 Sentiu que o seu trabalho foi excessivamente monitorizado/avaliado?

463 respostas



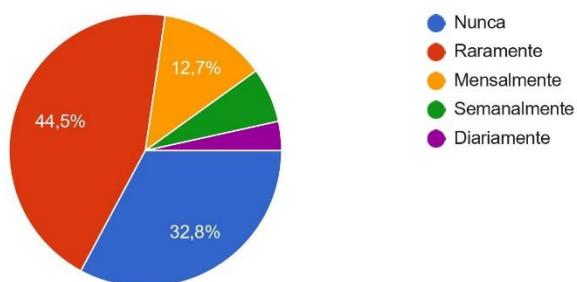
2.6 Sentiu pressão para não reivindicar direitos, como baixa médica, férias ou reembolso de despesas?

463 respostas



2.7 Foi exposto a uma carga de trabalho impossível de gerir?

463 respostas



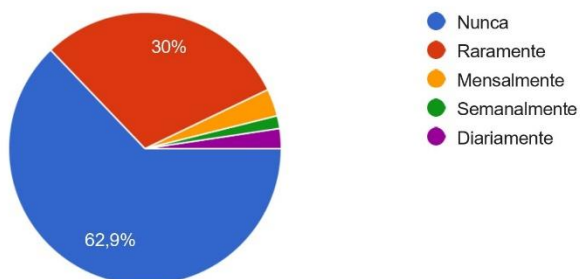
Apenso VI (5/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

Assédio Moral Relacionado Com o Indivíduo

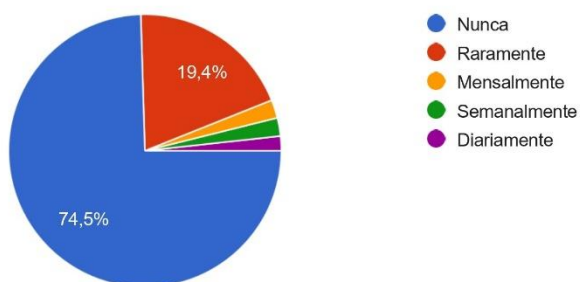
2.8 Foi alvo de humilhação ou ridicularização relativamente ao seu trabalho?

463 respostas



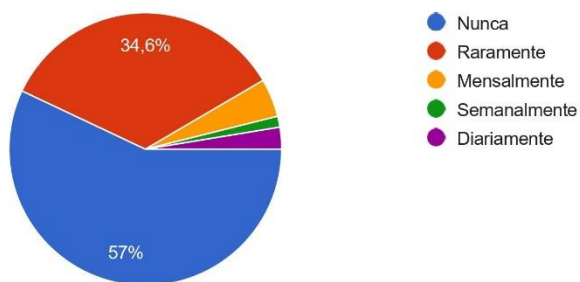
2.9 Foram-lhe retiradas responsabilidades importantes ou substituídas por tarefas triviais ou desagradáveis?

463 respostas



2.10 Foram espalhados rumores ou boatos sobre si?

463 respostas

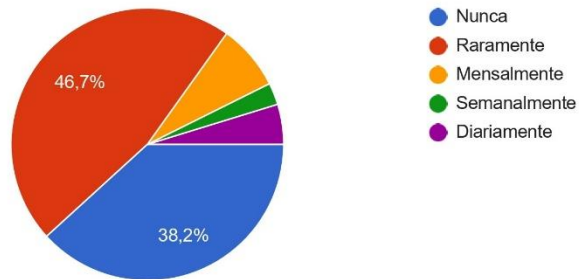


Apenso VI (6/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

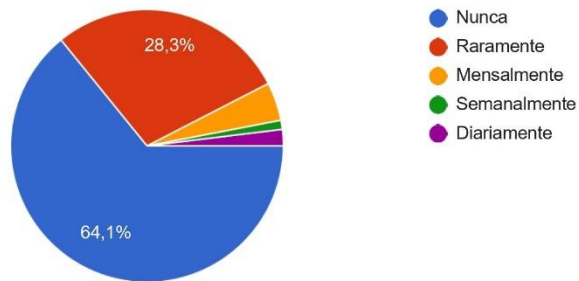
2.11 Sentiu-se ignorado(a) ou excluído(a)?

463 respostas



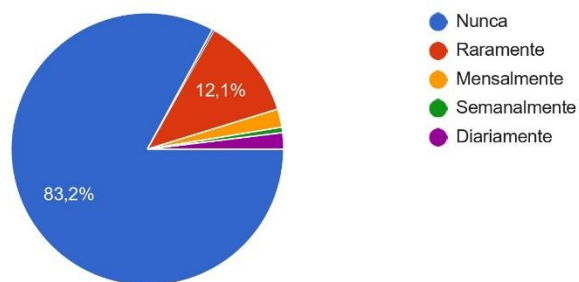
2.12 Foram feitos comentários insultuosos ou ofensivos sobre a sua pessoa, atitudes ou vida privada?

463 respostas



2.13 Recebeu insinuações ou sinais de que deveria abandonar o seu emprego?

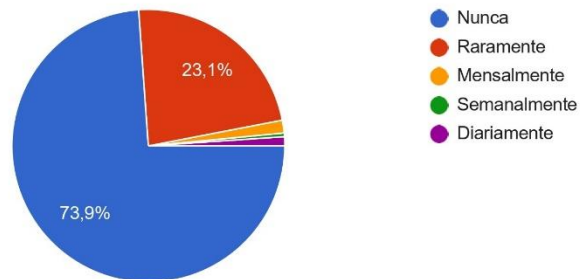
463 respostas



Apenso VI (7/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

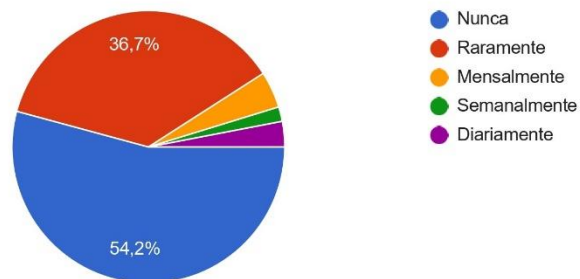
2.14 Foi repetidamente lembrado(a) de erros ou enganos do passado?

463 respostas



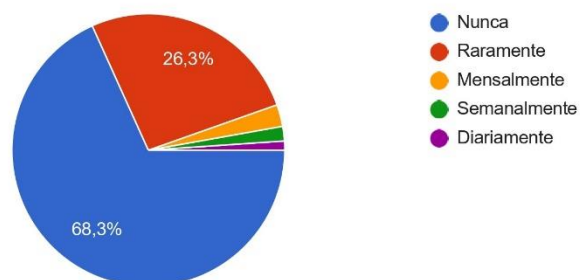
2.15 Foi ignorado(a) ou enfrentou reações hostis quando se aproximava de colegas/superiores/subordinados?

463 respostas



2.16 Foi alvo de críticas persistentes sobre os seus erros ou falhas?

463 respostas

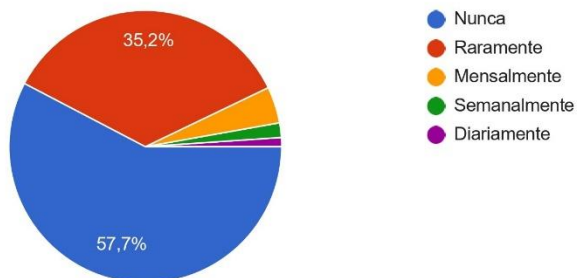


Apenso VI (8/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

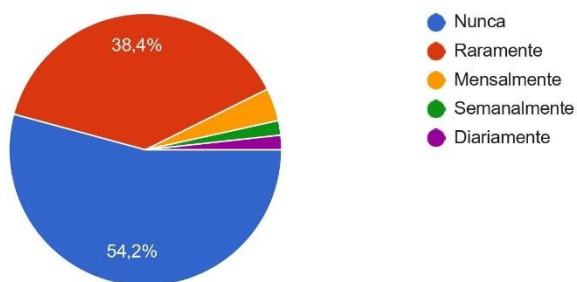
2.17 Foi alvo de piadas por pessoas com quem não tem uma boa relação?

463 respostas



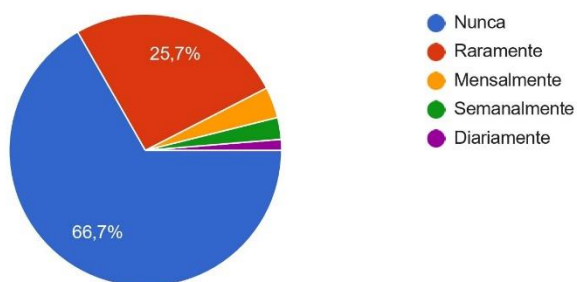
2.18 Foram feitas alegações infundadas contra si?

463 respostas



2.19 Foi alvo de provocações e sarcasmo excessivo?

463 respostas



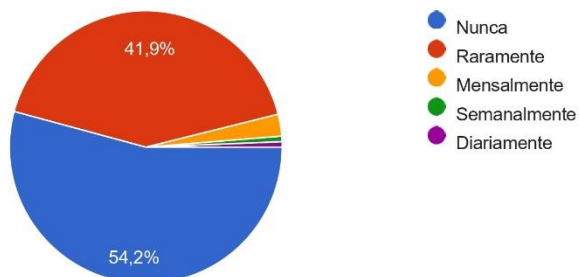
Apenso VI (9/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

Assédio Fisicamente Intimidatório

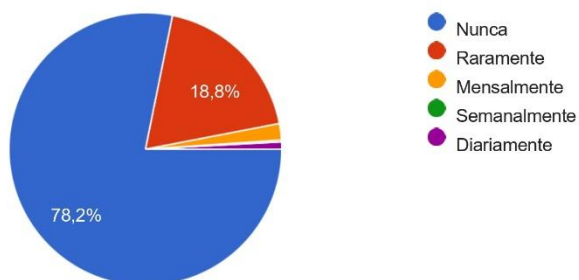
2.20 Alguém gritou consigo ou foi alvo de explosões de raiva espontâneas?

463 respostas



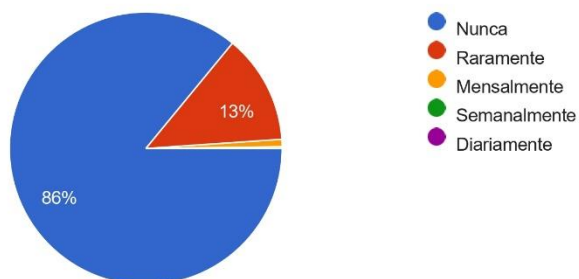
2.21 Foi alvo de comportamentos intimidatórios, como apontar o dedo, invasão do espaço pessoal, empurrões ou bloqueio do seu caminho?

463 respostas



2.22 Recebeu ameaças de violência ou de abuso físico, ou foi alvo de agressão?

463 respostas



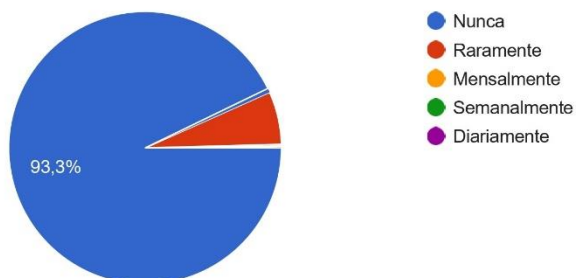
Apenso VI (10/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

3. Comportamentos de Assédio Laboral (Sexual)

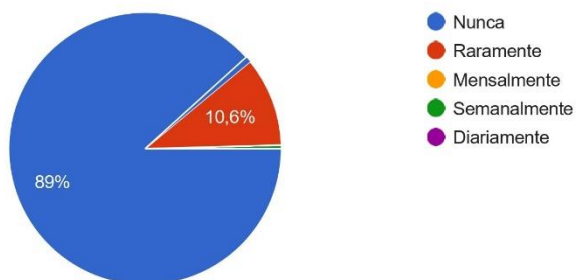
3.1 Já recebeu mensagens indesejadas com conteúdo de assédio

463 respostas



3.2 Alguma vez foi alvo de toques inadequados ou comentários de caráter sexual no seu local de trabalho?

463 respostas



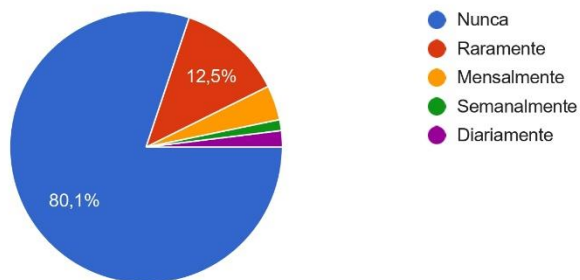
Apenso VI (11/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

4. Origem do Assédio Laboral (Moral e Sexual)

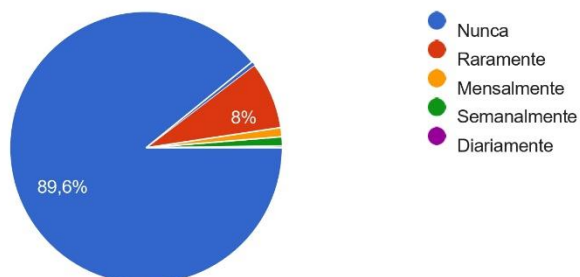
4.1 Caso tenha experienciado assédio laboral, esse comportamento foi praticado por um superior hierárquico?

463 respostas



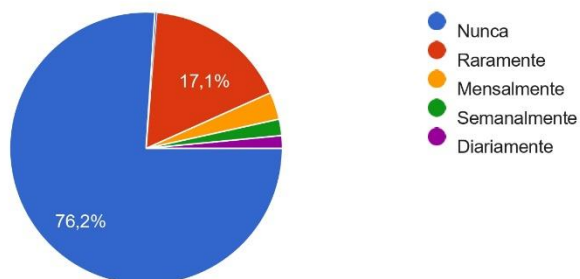
4.2 Caso tenha experienciado assédio laboral, esse comportamento foi praticado por um subordinado?

463 respostas



4.3 Caso tenha experienciado assédio laboral, esse comportamento foi praticado por um colega de trabalho?

463 respostas

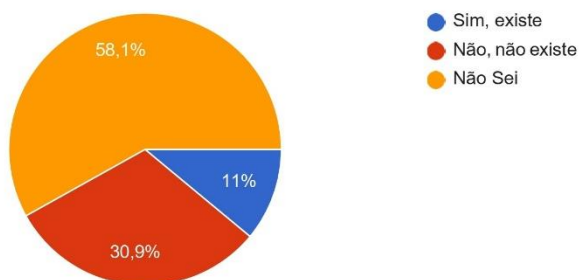


Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

5. Sistema de Gestão de Assédio e Impacto na Saúde

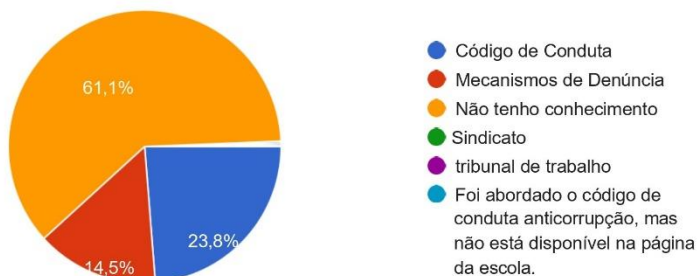
5.1 Tem conhecimento de algum sistema de gestão de assédio implementado na sua organização?

463 respostas



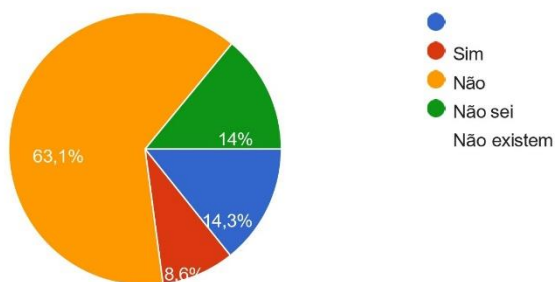
5.2 Conhece algum dos seguintes meios de gestão do assédio?

463 respostas



5.3 Se sim, considera as medidas existentes eficazes?

463 respostas

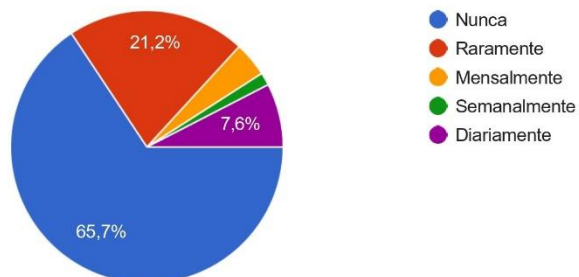


Apenso VI (13/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

5.4 Sentiu que o ambiente de trabalho, devido a comportamentos de assédio, afetou negativamente a sua saúde mental ou emocional?

463 respostas



Obrigado pelo seu contributo!

Para mais informações, contacte:

Investigador: André Lemos Ribeiro - andrelemosribeiro1@gmail.com.

Orientador: Professor Doutor Miguel Corticeiro Neves - mcn@iscia.edu.pt

Coorientador: Professor Doutor José Magalhães - 1954jmgm@gmail.com

Apenso VI (14/14) – Resultados do Questionário Aplicado aos Docentes

Exposição integral das respostas obtidas através do formulário *Google Forms*, referente ao instrumento de recolha de dados utilizado nesta investigação.

Item	Média	Desvio Padrão	% com frequência semanal ou diária
2.3 Sentiu que as suas opiniões foram ignoradas?	2,24	0,87	8,2%
2.5 Sentiu que o seu trabalho foi excessivamente monitorizado/avaliado?	2,05	0,96	8,0%
2.7 Foi exposto a uma carga de trabalho impossível de gerir?	2,03	1,01	9,9%
2.4 Recebeu tarefas com prazos irrealistas ou impossíveis de cumprir?	1,97	0,79	3,7%
2.11 Sentiu-se ignorado(a) ou excluído(a)?	1,89	0,99	7,3%
2.2 Recebeu ordens para executar tarefas abaixo do seu nível de competência?	1,64	0,86	5,6%
2.15 Foi ignorado(a) ou enfrentou reações hostis quando se aproximava de colegas/superiores/subordinados?	1,63	0,89	4,8%
2.10 Foram espalhados rumores ou boatos sobre si?	1,58	0,85	3,9%
2.18 Foram feitas alegações infundadas contra si?	1,58	0,79	3,5%
2.1 Alguém reteve informações importantes que afetaram o seu desempenho?	1,57	0,80	3,5%
2.6 Sentiu pressão para não reivindicar direitos, como baixa médica, férias ou reembolso de despesas?	1,55	0,83	3,0%
2.17 Foi alvo de piadas por pessoas com quem não tem uma boa relação?	1,53	0,75	2,8%
2.20 Alguém gritou consigo ou foi alvo de explosões de raiva espontâneas?	1,52	0,65	1,3%
2.8 Foi alvo de humilhação ou ridicularização relativamente ao seu trabalho?	1,51	0,83	3,9%
2.12 Foram feitos comentários insultuosos ou ofensivos sobre a sua pessoa, atitudes ou vida privada?	1,48	0,80	3,0%
2.19 Foi alvo de provocações e sarcasmo excessivo?	1,46	0,80	3,9%
2.16 Foi alvo de críticas persistentes sobre os seus erros ou falhas?	1,41	0,73	2,8%
2.9 Foram-lhe retiradas responsabilidades importantes ou substituídas por tarefas triviais ou desagradáveis?	1,37	0,78	3,9%
2.14 Foi repetidamente lembrado(a) de erros ou enganos do passado?	1,32	0,63	1,5%
2.21 Foi alvo de comportamentos intimidatórios, como apontar o dedo, invasão do espaço pessoal, empurrões ou bloqueio do seu caminho?	1,27	0,59	1,1%
2.13 Recebeu insinuações ou sinais de que deveria abandonar o seu emprego?	1,26	0,71	2,6%
2.22 Recebeu ameaças de violência ou de abuso físico, ou foi alvo de agressão?	1,15	0,40	0,2%

Apenso VII – Resultados dos Itens do NAQ-R ordenados por média de exposição.

Tabela com os 22 itens do *Negative Acts Questionnaire – Revised* (NAQ-R), ordenados de acordo com a média de frequência de exposição reportada pelos docentes inquiridos.

Entre o Silêncio e a Ação: Assédio Laboral

Recomendações Estratégicas para a Prevenção e Gestão do Assédio Laboral no Setor Educativo

Com base na dissertação de mestrado “Entre o Silêncio e a Ação: O Assédio Laboral Sob a Perspetiva dos Docentes e as Estratégias de Gestão no Ensino” (Ribeiro, 2025), elaborada no âmbito do Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacionais do Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA), apresentam-se as seguintes recomendações estratégicas. Estas resultam da análise de 463 respostas de docentes, de todos os níveis de ensino, recolhidas a nível nacional.

Resumo Executivo

Os dados obtidos revelam que 46,5% dos docentes estão expostos a comportamentos negativos em contexto de trabalho, sendo 14,7% classificados como potenciais vítimas de assédio moral. Além disso, 34,3% referem impacto negativo na sua saúde emocional, e apenas 11% afirmam conhecer mecanismos formais de gestão do assédio laboral nas suas instituições. Estes dados demonstram a necessidade urgente de reforçar políticas de prevenção, deteção e intervenção no setor educativo.

Recomendações

1. Criar e divulgar mecanismos formais de denúncia e acompanhamento do assédio laboral em todas as instituições educativas, com canais acessíveis, anónimos e protegidos.
2. Promover formação obrigatória sobre assédio moral e sexual dirigida a docentes, dirigentes escolares e técnicos de recursos humanos.
3. Nomear um(a) Responsável Interno(a) pela Prevenção do Assédio Laboral com formação adequada e autonomia.
4. Desenvolver campanhas de sensibilização dirigidas às comunidades escolares sobre comportamentos abusivos e estratégias de prevenção.
5. Implementar gabinetes de escuta psicológica e acompanhamento especializado para docentes expostos a situações de assédio.
6. Avaliar regularmente o clima organizacional das escolas, com instrumentos que permitam monitorizar o risco psicossocial e a eficácia das medidas institucionais.
7. Criar um selo interno de “Ambiente Educativo Saudável”, a atribuir a agrupamentos/escolas que demonstrem eficácia e compromisso com a prevenção de assédio.

Contacto

Para mais informações ou apoio à implementação destas medidas, poderá ser contactado o autor do estudo:

André Lemos Ribeiro

Email: andrelemosribeiro1@gmail.com

Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração – ISCIA

Aveiro, Portugal

Apenso VIII – Recomendações Estratégicas para a Prevenção e Gestão do Assédio Laboral no Setor Educativo.

Documento elaborado com base nos dados empíricos e nas conclusões da presente dissertação, dirigido a instituições educativas, sindicatos e autoridades educativas. Este, apresenta um conjunto de recomendações práticas destinadas à melhoria da prevenção, deteção e intervenção em situações de assédio laboral no contexto escolar.