



## DESAFÍO Y PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA EN EL MUNDO DE LA ADOLESCENCIA

### **MOBBING: NOS PROFESSORES DE ENFERMAGEM**

**Ana Lúcia da Silva João**

Enfermeira no Hospital Distrital de Santarém.  
Rua primeiro de Maio, nº 110 – Frade de Baixo – 2090-216 Alpiarça – Portugal  
914724656/ 969122479  
Alsjoao@hotmail.com;

*Fecha de recepción: 9 de enero de 2011  
Fecha de admisión: 10 de marzo de 2011*

#### **RESUMO**

O presente trabalho focalizar-se-á numa temática ainda pouco estudada a nível da população portuguesa, o mobbing ou assédio moral.

Este fenómeno é caracterizado pela existência de condutas de agressão intencionais desenvolvidas por um colega de trabalho ou superior hierárquico contra outros trabalhadores,

Ele poderá existir em todas as profissões, nas quais é necessário o estabelecimento de relações interpessoais. A profissão de enfermagem bem como as profissões dedicadas ao ensino médio e universitário são consideradas profissões de risco ao desenvolvimento de mobbing. Deste modo, no sentido de adquirir conhecimentos no que diz respeito às condutas de agressão mais sofridas pelas vítimas, bem como acerca das principais causas de agressão e consequências na saúde física e mental dos professores de enfermagem foi efectuado um estudo de investigação. Para tal, foi aplicado um questionário via online, previamente remetido a várias escolas superiores de enfermagem de Portugal.

O mesmo estudo demonstrou que 1 em cada 6 docentes de enfermagem tem consciência que sofre mobbing, porém a percentagem dos que sofrem mobbing sem consciência de tal, é muito mais elevada.

A vivência deste fenómeno poderá deixar na vítima marcas muito profundas, que mesmo após o afastamento do agressor, causam mágoa, dor e corrompem a sua auto-estima.

**PALAVRAS-CHAVE:** Agressão Psicológica, Relações interpessoais, Bem-estar laboral, Maltrato laboral

#### **ABSTRACT**

This work will focus on a subject still poorly studied at the Portuguese population, mobbing or harassment.

This phenomenon is characterized by the existence of intentional conduct of aggression carried out by a coworker or superior against other employees.



## MOBBING: NOS PROFESSORES DE ENFERMAGEM

It can exist in all professions, in which it is necessary to establish interpersonal relationships. The nursing profession and careers dedicated to high school and university education are considered risk professions for the development of mobbing. Thus, in order to acquire knowledge with regard to the conduct of aggression suffered by most victims as well as about the main causes and consequences of aggression in the physical and mental health nursing teachers was conducted a research study. To this end, a questionnaire was administered via online, previously referred to several schools of nursing in Portugal.

The same study showed that 1 in 6 nursing faculty is aware that suffer mobbing, but the percentage who suffer mobbing unaware of such, is much higher. The experience of this phenomenon can leave the victim in a very deep impression, that even after the removal of the aggressor, causing grief, pain and corrupts their self-esteem.

**Key words:** Psychological Aggression, Interpersonal Relationships, Labour Welfare, Child Labour.

## INTRODUÇÃO

As relações interpessoais estabelecidas no local de trabalho deveriam ser uma fonte de bem-estar e crescimento profissional. Porém, esta realidade nem sempre se verifica, o que poderá ser justificado pelo aumento da precariedade dos contratos laborais, que subsequentemente em alguns casos, conduzem a um aumento da competição entre pares. Quando, esta se torna desleal e tem como finalidade destruir o outro, surge o mobbing. Este é caracterizado pela vivência repetida de condutas de agressão, na qual existe uma intenção por parte do agressor de destruir ou aniquilar psicologicamente o outro, devido à ameaça que o mesmo lhe causa.

Este fenómeno existe em todo o mundo, porém a sua terminologia varia consoante o autor, ou país no qual ele se manifesta. Assim, ao longo do presente artigo será adoptada a terminologia, mobbing, assédio moral, agressão psicológica, maltrato psicológico, de acordo com os diferentes conceitos utilizados pelos autores.

As consequências deste tipo de violência atingem não só a vítima, como também sua a família e a empresa na qual desempenha funções. A própria sociedade também será afectada, pois a “baixa” devido ao desgaste psicológico, leva a situações de incapacidade e sobretudo a um aumento de despesa pública. Deste modo, no sentido de adquirir novos conhecimentos que poderão servir de base na prevenção e intervenção adequada face a este tipo de violência, foi efectuado um estudo destinado a docentes das escolas de enfermagem de Portugal, tendo sido delineados os seguintes objectivos:

- Avaliar a presença e a intensidade do mobbing nos docentes de enfermagem;
- Apreciar a proporção de docentes de enfermagem que possuem consciência de sofrer agressão psicológica no local de trabalho;
- Avaliar a relação existente entre as características sócio-demográficas e profissionais e o mobbing.
- Descobrir quais as principais causas de agressão apontadas pelos docentes vítimas de mobbing;
- Apreciar quais as principais consequências para a saúde física e mental da vítima de mobbing.

## ENQUADRAMENTO TEÓRICO

O mobbing ou assédio moral é uma realidade desde que existe trabalho e relações laborais. Contudo, o primeiro estudo sobre esta problemática foi realizado apenas na década de 80 do século XX, por Leymann.

Para este investigador, Leyman (1990), o mobbing era a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas, que se caracterizam pela repe-



## DESAFÍO Y PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA EN EL MUNDO DE LA ADOLESCENCIA

tição, durante um longo período de tempo, de um comportamento hostil que um superior ou colegas desenvolvem contra um indivíduo que apresenta como reacção um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

O mesmo autor, criou uma escala que descrevia 45 condutas de agressão a nível laboral. Posteriormente, no ano de 2005, foram acrescentadas mais 15 condutas pelo autor González de Rivera (LIPT-60). Para ele, a presença de uma ou várias das 60 condutas de agressão não indica necessariamente que a pessoa esteja a sofrer mobbing. Na sua opinião este fenómeno está associado à presença de várias condutas em simultâneo. Porém, uma única, pode ser suficiente, se a mesma destruir a auto-estima, o auto-conceito, causar desmoralização, ou causar pensamentos repetitivos e destrutivos para a vítima. A frequência e a persistência da agressão também são factores determinantes, pois no caso do mobbing as condutas de agressão repetem-se com uma certa frequência e prolongam-se no tempo por mais de 6 meses.

Peña (2010) refere se está perante um caso de mobbing quando se verifica os seguintes comportamentos:

A pressão exercida a nível laboral que tem como finalidade a auto-eliminação do trabalhador, através de uma baixa médica, ou pretende-se mesmo a sua saída da instituição.

Existe humilhação da vítima através do riso e conversas dissimuladas.

Presença de vínculo laboral entre o agressor e a vítima;

A pressão realiza-se no local de trabalho;

Existe a intenção de causar dano psicológico ao trabalhador;

A agressão prolonga-se no tempo, não se trata apenas de um conflito pontual.

A dignidade atingida injustamente e a personalidade da vítima suportam perdas significativas levando a que a pessoa comece a viver num ambiente de trabalho tenso e hostil em constante estado de incómodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos que se poderão reflectir em desmotivação, stress, isolamento e prejuízos emocionais de toda a ordem, comprometendo a sua vida pessoal, profissional, familiar e social (Alkimin, 2005). Deste modo, as consequências do assédio moral no trabalho poderão ser de índole física, psicológica e social, sendo que repercussão destas poderá chegar a ser muito grave, dependendo do tempo e da intensidade do assédio.

## METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

### Instrumentos e Procedimentos

O estudo desenvolvido é quantitativo, correlacional e de natureza transversal. Utilizou-se como método de colheita de dados um questionário que foi alojado num site na internet. O mesmo questionário foi divulgado através de mensagens de email enviadas a diversas escolas de enfermagem de Portugal.

O questionário era constituído por dois grupos. O primeiro visava obter informações sobre as características sócio-demográficas e profissionais dos sujeitos. O segundo era composto pela escala LIPT-60, que avalia a presença, frequência e intensidade do mobbing. Neste último grupo, existiam também outras perguntas efectuadas com o intuito de obter informação sobre:

A proporção de docentes de enfermagem que possuem consciência de sofrer agressão psicológica no trabalho;

Causas de agressão apontadas pelas vítimas;

Pessoas a quem os professores de enfermagem recorrem quando sofrem mobbing;

Consequências para a sua saúde física e mental.



## **MOBBING: NOS PROFESSORES DE ENFERMAGEM**

### **População e amostra**

A população escolhida foi os professores de enfermagem que exercem funções em Portugal, os quais poderiam responder ao questionário de Setembro de 2010 a Fevereiro de 2011. Fizeram parte da amostra 52 enfermeiros.

### **Hipóteses**

Para que um estudo conduza aos objectivos previamente formulados é extremamente importante o delinear de hipóteses. Assim, no presente estudo foram construídas as seguintes:

H1 – A presença de mobbing nos docentes de enfermagem encontra-se relacionada com as variáveis sócio-demográficas e profissionais.

H2 – O tipo de agressão sofrido pela vítima encontra-se relacionado com as características sócio-demográficas e profissionais.

H3 – A consciência de sofrer mobbing está relacionada com a presença de mobbing.

H4 – O tipo de agressão sofrido pela vítima encontra-se relacionado com a consciência de ser vítima de mobbing.

## **RESULTADOS/DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

A amostra neste estudo é constituída por 52 enfermeiros que exercem funções em uma Escola Superior de Enfermagem de Portugal, sendo 80,8% do género feminino e 19,2% do género masculino. Estes resultados vão de encontro aos dados cedidos pela ordem dos enfermeiros de 2010, na qual a percentagem de mulheres inscritas é de 81,1%.

A sua idade varia entre os 26 e os 61 anos, sendo a média de idades 45,13 anos.

Em relação ao estado civil, a maioria dos sujeitos é casada (75%) e possui como habilitações literárias o mestrado (61,5%) e o doutoramento (30,8%). Apenas 17,3% dos sujeitos possuem especialidade e/ou uma pós-graduação. A média de anos de profissão é de 22,75 anos.

No que concerne ao tempo de serviço, verificou-se que em média estes profissionais encontram-se no mesmo local de trabalho há cerca de 12 anos, sendo que 88,5% exercem funções em uma instituição de natureza pública. O contrato de trabalho na instituição é predominantemente por tempo indeterminado (46,2%) e em funções públicas (40,4%).

A distribuição da amostra de acordo com a área geográfica demonstrou-se bastante uniforme, pois 38,5% são da região norte do país, 32,7% do sul e 10,2% do centro.

### **Caracterização do mobbing**

Quando questionados sobre o ter “ouvido falar anteriormente acerca do conceito de cyberbullying”, verificou-se que mais de metade da amostra referiu ter conhecimento sobre o mesmo termo (88,5%). Inclusivamente, 46,2% dos sujeitos já presenciaram condutas de agressão em colegas.

Em relação à consciência de sofrer mobbing no local de trabalho, verificou-se que 17,3% dos sujeitos assumem-se como vítimas. No entanto, 88,5% refere sofrer pelo menos uma conduta de agressão no seu local de trabalho, com uma intensidade média bastante baixa de valor 0,33 (numa escala de 0 a 4 valores).

As condutas de agressão mais sofridas pelas vítimas são: “criticam o seu trabalho” (67,3%), “interrompem-no quando fala” (51,9%), “as suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas” (51,9%), “os seus superiores não o/a deixam expressar ou dizer aquilo que tem a dizer” (50%) e “os seus colegas colocam-lhe entraves para se expressar ou não o/a deixam falar” (50%).

Em relação à duração do assédio moral verificou-se uma distribuição uniforme pelas várias hipóteses, ou seja nas opções de resposta “sentir-se vítima desde há 1 ano”, “desde há 2 anos”,



## DESAFÍO Y PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA EN EL MUNDO DE LA ADOLESCENCIA

“desde há 4 anos” e “desde há 5 anos” o valor obtido foi de 22,2%. No entanto, se observarmos estes dados na sua globalidade verificamos que 77,8% dos docentes sofre mobbing e tem consciência há mais de 1 ano.

Quase metade dos sujeitos sente necessidade de compartilhar/denunciar os comportamentos de agressão que vivem no local de trabalho (44,4%), sendo que a maior parte o faz com os colegas de trabalho (75%), amigos (50%) e familiares (50%). Na opinião de Piñuel y Zabala (2002) é importante documentar as agressões para provar judicialmente o assédio moral, bem como procurar o apoio de colegas. No entanto, os resultados do mesmo autor demonstram que quando existe mobbing, 80% das vítimas referem que o apoio da organização não existe, ou quase não existe. Inclusivamente, apenas um trabalhador em seis apoia a vítima.

### Causas de mobbing

Os sujeitos que sofrem mobbing referem como principal causa a inveja ou ciúme (77,8%) e o ser inovador ou empreendedor de novas formas ou perspectivas de trabalho (66,7%). Estes dados vão de encontro à opinião de Piñuel y Zabala (2001) que afirma que a mudança na relação costuma ser motivada principalmente pelos sentimentos de ciúme, inveja, competição, promoção da pessoa ou chegada ao local de trabalho de um novo elemento. Este resultado vai de encontro ao referido por Guedes (2005), no qual ele afirma que a vítima é escolhida por ter algo mais, algo de diferente, que despoleta inveja ou algo que não se enquadra na organização.

**Tabela 1:** Causas de mobbing nos professores de enfermagem

Causas	N	%
Inveja ou o ciúme (devido ao êxito profissional; competência; beleza; etc.)	7	77,8%
Ser inovador ou empreendedor de novas formas ou perspectivas de trabalho	6	66,7
Constituir uma ameaça para outras pessoas, devido à minha progressão na carreira	4	44,4%
Não ceder nem deixar-me influenciar por chantagens ou servilismo	3	33,3%
Razão indefinida, não atribui uma causa específica, não sabe	3	33,3%
Ambiente competitivo	2	22,2%
Cargas excessivas de trabalho devido à escassez de pessoal	2	22,2%
Má gestão dos conflitos	2	22,2%
Solidarizar-me com outros trabalhadores e não virar as costas à injustiça	1	11,1%
Devido à gestão que é autoritária	1	11,1%
Por ser considerado (a) “stressado(a)”	1	11,1%
Ser Mulher/ser Homem	1	11,1%
Exercer tarefas com baixo conteúdo, monótonas e com pouca autonomia	1	11,1%

### Consequências do mobbing

Os sujeitos que sofrem e têm consciência da existência deste fenómeno na sua vida referem em 88,9% dos casos, ter tido problemas de saúde derivados da violência a nível laboral. As consequências mais referidas pelas vítimas foram: ansiedade (100%) sentimentos de frustração, fracasso, e impotência (87,5%), insónias (75,0%), sentimento de insegurança (75,0%) e dificuldade de concentração (75,0%).

Os resultados obtidos, estão de acordo com os de Sá (2007) no qual as principais consequências verificadas foram a ansiedade, insónia, disfunção social, e depressão grave.



## MOBBING: NOS PROFESSORES DE ENFERMAGEM

Tabela 2: Consequências do mobbing nos professores de enfermagem

Sintomas	N	%
Ansiedade	8	100%
Sentimentos de frustração, fracasso, e impotência	7	87,5%
Sentimento de insegurança	6	75,0%
Dificuldade na concentração	6	75,0%
Insónias	6	75,0%
Melancolia	5	62,5%
Agressividade	5	62,5%
Irritabilidade	5	62,5%
Cefaleias	4	50,0%
Fadiga crónica	4	50,0%
Taquicardia/palpitações	2	25,0%
Pesadelos	2	25,0%
Falta de apetite	2	25,0%
Dores musculares	2	25,0%
Sensação de falta de ar	1	12,5%
Amnésia	1	12,5%
Medo acentuado e persistente	1	12,5%
Ideias suicidas	1	12,5%
Náusea/vómitos	1	12,5%
Apatia	1	12,5%
Tonturas	1	12,5%

## ESTATÍSTICA INFERENCIAL

H1 – A presença de mobbing nos docentes de enfermagem encontra-se relacionada com as variáveis sócio-demográficas e profissionais.

H2 – O tipo de agressão sofrido pela vítima encontra-se relacionado com as características sócio-demográficas e profissionais.

Indo de encontro às hipóteses previamente efectuadas, verificou-se que o mobbing nos docentes de enfermagem de uma forma global não se encontra correlacionado com o género, idade, estado civil, habilitações académicas e o tipo de instituição. Porém, nas diferentes dimensões da escala LIPT-60 quando efectuada a correlação de pearson com as variáveis sócio-demográficas e profissionais, verificou-se apenas correlação na dimensão Bloqueio ao Progresso e intimidação manifesta com o género, sendo as mesmas de magnitude negativa.



## DESAFÍO Y PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA EN EL MUNDO DE LA ADOLESCENCIA

**Tabela nº 3** – Correlações entre as dimensões da LIPT-60 e as variáveis sócio-demográficas e profissionais.

		Sexo	Idade	Estado Civil	Habilitações	
					Acadêmicas	Tipo de Instituição
Desprestígio Laboral	R	-,219	,053	,120	,029	,143
	P	,119	,711	,395	,837	,311
Bloqueio ao Progresso	R	-,290*	,076	,112	,109	,058
	P	,037	,594	,427	,441	,684
Bloqueio à Comunicação	R	-,206	,115	,065	,026	,072
	P	,143	,419	,649	,854	,613
Intimidação Manifesta	R	-,289*	,121	,144	,041	,082
	P	,038	,394	,309	,774	,562
Desprestígio Pessoal	R	-,158	,133	,188	,040	,237
	P	,264	,348	,182	,778	,090
Intimidação Encoberta	R	-,009	,031	,039	-,062	,253
	P	,950	,825	,785	,664	,070
Escala Lipt-60	R	-,228	,088	,122	,049	,134
	P	,104	,534	,388	,729	,343

H3 – A consciência de sofrer mobbing está relacionada com a presença de mobbing.

H4 – O tipo de agressão sofrido pela vítima encontra-se relacionado com a consciência de ser vítima de mobbing.

Na globalidade verificou-se que existe uma correlação bastante significativa entre a vivência de mobbing e a consciência de ser vítima de magnitude 0,697.

No que diz respeito às diferentes dimensões da escala LIPT-60 verificou-se que todas estão relacionadas com a consciência de sofrer mobbing. Desta forma, quanto mais elevado o desprestígio laboral, o bloqueio ao progresso, o bloqueio à comunicação, a intimidação manifesta, o desprestígio pessoal e a intimidação encoberta; mais elevada será a consciência por parte da vítima do sofrimento deste tipo de violência, o que vai de encontro ao estudo realizado por Carvalho (2009).

**Tabela nº 4** – Correlações entre as dimensões da LIPT-60 e a consciência de ser vítima de mobbing

Dimensões LIPT-60		Consciência de Sofrer Mobbing (Sim)
DL	R	,647**
	P	,000
BP	R	,696**
	P	,000
BC	R	,686**
	P	,000
IM	R	,724**
	P	,000
DP	R	,535**
	P	,000



## MOBBING: NOS PROFESSORES DE ENFERMAGEM

### CONCLUSÃO

Após a concretização deste trabalho de investigação verificou-se que o mobbing é uma realidade presente nos professores de enfermagem, pois 1 em cada 6 docentes refere ser vítima de agressão psicológica no seu local de trabalho. Contudo, mais de metade da amostra refere sofrer pelo menos uma conduta de agressão, não se assumindo como vítima. A consciência de sofrer mobbing está intimamente correlacionada com todas as dimensões da escala LIPT-60.

Quando questionados sobre o motivo pelo qual sofrem mobbing, a maioria dos sujeitos refere a inveja, o que demonstra que o agressor não é o mais “forte”, mas sim o mais inseguro. Aliás, é o medo e a insegurança que o levam na maioria das vezes a agredir o outro.

O efeito na saúde dos trabalhadores é devastador, causando ansiedade, sentimentos de frustração, impotência, insegurança e cansaço. Inclusivamente, em alguns casos, mesmo depois do afastamento do agressor, a vítima continua com baixa auto-estima e ansiosa.

Tal como refere Alkimin (2005), no ambiente de trabalho deve existir uma política de organização centrada nos valores humanísticos e democráticos como a qualidade do relacionamento interpessoal entre os trabalhadores. Dele deverão fazer parte a confiança, a credibilidade, a segurança, a cooperação e a colaboração entre os grupos, o que leva ao máximo aproveitamento da capacidade produtiva de cada um, tornando ao mesmo tempo o trabalho satisfatório e as relações humanas dignas.

### BIBLIOGRAFIA

- Alkimin, M. (2005). *Assédio Moral na Relação de Emprego*. Curitiba: Juruá Editora.
- Carvalho, G. (2009). O mobbing nos enfermeiros. *INFAD Revista de Psicologia*, 4, pp. 73-82.
- Carvalho, G. (2007). *Mobbing nos Enfermeiros: Estudo Preliminar*. Bragança: Recuperado em 7 de Abril, 2008, de: [http://www.islagaia.pt/ECISLA\\_07/Carvalho%20\(2007\)%20Mobbing%20nos%20Enfermeiros.pdf](http://www.islagaia.pt/ECISLA_07/Carvalho%20(2007)%20Mobbing%20nos%20Enfermeiros.pdf).
- González de Rivera, J.; Rodríguez-Abuin, M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Editorial EOS: Madrid.
- Guedes, M. (2005). *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTR editora.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5, pp 119-126.
- Ordem dos Enfermeiros (2010). *Dados estatísticos*. Recuperado a 11 de Fevereiro, 2011, de: <http://www.ordemenfermeiros.pt/membros/Documents/OE%20Dados%20Estatísticos%20-%202000-2010.pdf>.
- Peña, R. (2010). *Cómo Desenmascarar el Mobbing en la Administración y en la Empresa*. Barcelona: Servidoc.
- Piñuel Y Zabala (2001). Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido. *Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, 17, pp. 3-24.
- Piñuel Y Zabala (2002). Un 15% de los trabajadores españoles son víctimas del mobbing. *Revista Informativa Del Instituto Riojano de Salud Laboral*, 2, pp. 4-5.
- Sá, L. (2007). *Bullying, Burnout, and Mental Health Amongst Portuguese Nurses*. Recuperado em 10 de Agosto, 2009, de: <http://dx.doi.org/10.1080/01612840801904480>.