



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

O ASSÉDIO MORAL E O BEM-ESTAR DOS DOCENTES DO 1º CICLO DO ENSINO BÁSICO - “UM FANTASMA DISFARÇADO”

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em Ciências da Educação –
Especialização: Administração e Organização Escolar

Helena Raquel Guedes Freitas Dias da Costa Graciano

Porto, 11 de março de 2025



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

O ASSÉDIO MORAL E O BEM-ESTAR DOS DOCENTES DO 1º CICLO DO ENSINO BÁSICO - “UM FANTASMA DISFARÇADO”

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em Ciências da Educação –
Especialização: Administração e Organização Escolar

Helena Raquel Guedes Freitas Dias da Costa Graciano

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Doutora Marisa Carvalho

Porto, 11 de março de 2025

Uma palavra contundente é algo que pode matar ou humilhar, sem que se sujem as mãos.

Pierre Desproges (cit. in Hirigoyen, 2020, p.3)

Ao ensejo dos intensos debates sobre a liberdade de expressão e da sua notória relevância, é também com muito lamento que observamos, de forma cada vez mais nociva, em parte do âmbito científico, autoritarismo das ideias, a perseguição. A intolerância da divergência, a vaidade, o orgulho e a soberba intelectual, impregnando o pensamento doutrinário.

(Garcia, 2017, p. 99)

Agradecimentos

Finalmente concluído, depois de todo um trabalho árduo, noites sem dormir e muito estudo não posso deixar de dizer que não seria possível terminar este projeto sem a ajuda da minha querida orientadora Dra. Marisa Carvalho. Obrigada professora Marisa pela disponibilidade e dedicação na elaboração deste projeto, estando sempre disponível para me ajudar e esclarecer dúvidas.

Adversidades e contratemplos, pensei em desistir sim, algumas vezes, mas a minha persistência e vontade não me deixaram.

Ao meu marido Carlos, porque sem o seu apoio e amor incondicionais não seria possível alcançar este sonho.

À minha filha Inês, porque esteve sempre presente em todos os momentos.

Aos meus pais Manuela e Joaquim, pelo incentivo e apoio demonstrado ao longo deste tempo.

Aos professores da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa pela motivação que transmitiram nas suas aulas.

À minha amiga e colega Cristina Pinto, por toda a disponibilidade para conversar e partilhar.

Resumo

O bem-estar no trabalho é fundamental na classe docente na medida em que fomenta a eficácia do ensino e o crescente sucesso escolar dos alunos. Um dos fatores que pode deteriorar o bem-estar docente é o assédio moral no trabalho. O assédio moral pode definir-se como o comportamento repetitivo e sistemático, praticado por uma pessoa ou grupo pessoas contra outra pessoa, com o propósito de destruir a sua dignidade, causar danos à sua saúde física e psicológica. Alguns trabalhos têm vindo a destacar a prevalência de fenómenos de assédio moral sobre professores no contexto de trabalho, indicando que um elevado número de docentes é vítima de comportamento de assédio, experiências que provocam desgaste físico e emocional, pondo em causa o exercício da profissão bem como o bem-estar pessoal dos docentes. Na linha destes trabalhos, esta dissertação tem como objetivo analisar o impacto do assédio moral no bem-estar dos docentes portugueses de 1.º ciclo do Ensino Básico. Trata-se de um estudo de natureza quantitativa, no qual foram administrados questionários a um total de 331 docentes do 1.º ciclo do Ensino Básico das escolas portuguesas. Foram administrados 2 questionários para avaliar o assédio moral (LIPT 60, adaptado de Riviera e Abuín, 2005, Versão Portuguesa de João, 2012) e o bem-estar psicológico (Escala de Medida de Bem-Estar Psicológico - EMMBEP, adaptado de Massé et al., 1998, Versão Portuguesa de Monteiro, Tavares & Pereira, 2006). Os resultados indicam que os fenómenos de assédio mais frequentes são os de bloqueio à comunicação e desprestígio laboral e os menos frequentes são os ataques diretos. Além disso, diferentes formas de assédio moral, como o bloqueio à comunicação, ataques diretos, isolamento, desprestígio laboral e pessoal, e manipulação profissional, têm um impacto negativo e significativo em várias dimensões do bem-estar dos docentes. Conclui-se que comportamentos prejudiciais no ambiente de trabalho reduzem o bem-estar emocional e social dos docentes, afetando diretamente o seu equilíbrio emocional e a sua qualidade de vida, justificando medidas adequadas ao contexto e às características laborais de docentes de 1.º ciclo. Sugere-se a continuidade de estudos acerca do tema tendo em vista um conhecimento mais profundo das experiências subjetivas dos docentes bem como o desenho de políticas adequadas que favoreçam relações positivas e bem-estar.

Palavras-chave: Bem-estar, assédio moral, professores, 1.º ciclo do EB.

Abstract

Well-being at work is crucial among teaching staff as it fosters teaching effectiveness and the increasing academic success of students. One factor that can deteriorate teacher well-being is workplace harassment. Workplace harassment can be defined as repetitive and systematic behavior, carried out by an individual or a group of people against another person, with the purpose of destroying their dignity and causing harm to their physical and psychological health. Some studies have highlighted the prevalence of harassment phenomena directed at teachers in the work context, indicating that many teachers are victims of bullying behavior, experiences that cause physical and emotional wear and tear, jeopardizing the practice of the profession as well as the personal well-being of teachers. Building on this body of research, this dissertation aims to analyze the impact of workplace harassment on the well-being of Portuguese primary school teachers. This is a quantitative study in which questionnaires were administered to a total of 331 teachers from the first cycle of basic education in Portuguese schools. Two questionnaires were administered to assess workplace harassment (LIPT 60, adapted by Riviera and Abuín, 2005, Portuguese Version by João, 2012) and psychological well-being (Psychological Well-Being Measurement Scale - EMMBEP, adapted by Massé et al., 1998, Portuguese Version by Monteiro, Tavares & Pereira, 2006). The results indicate that the most frequent bullying phenomena are communication blockages and workplace discredit, while the least frequent are direct attacks. Furthermore, different forms of workplace bullying, such as communication blockage, direct attacks, isolation, workplace and personal discredit, and professional manipulation, have a negative and significant impact on various dimensions of teacher well-being. It is concluded that harmful behaviors in the work environment reduce teachers' emotional and social well-being, directly affecting their emotional balance and quality of life, justifying the need for measures tailored to the context and work characteristics of first-cycle teachers. It is suggested that further studies on the topic be conducted to gain a deeper understanding of the subjective experiences of teachers, as well as the design of appropriate policies that promote positive relationships and well-being.

Keywords: Well-being, moral harassment, teachers, primary education.

Índice	
Resumo	vii
Abstract	viii
1. Introdução	1
2. Enquadramento Teórico	2
2.1. Bem-estar docente	2
2.2. Assédio moral	4
3. Método	9
3.1. Instrumentos	10
3.1.1. Questionário sociodemográfico e profissional	10
3.1.2. Questionário de assédio moral no trabalho	10
3.1.3. Escala de Medida de Bem-Estar Psicológico (EMMBEP)	10
3.2. Participantes	11
3.3. Procedimentos de recolha e de análise de dados	12
4. Apresentação de resultados	12
5. Discussão dos resultados	16
6. Conclusão	19
Referências Bibliográficas	21
Anexos	25

1. Introdução

O bem-estar no trabalho é fundamental na classe docente na medida em que fomenta a eficácia do ensino e o crescente sucesso escolar dos alunos (Duckworth et al., 2009; Sutton & Wheatley, 2003). Um dos fatores que pode deteriorar o bem-estar docente é o assédio moral no trabalho.

O assédio moral existe há bastante tempo, sendo um problema presente em diversas esferas profissionais (Hirigoyen, 2009, 2011; Leymann, 1980). Este comportamento tem sido estudado internacionalmente desde 1980, mas é sobretudo em 1990 que as pesquisas e debates se desenvolvem (Leymann, 1990). Hirigoyen (2011) enfatiza que práticas de violência na vida quotidiana existem desde sempre, afirmando que “pequenos atos perversos são tão corriqueiros que parecem normais” (p. 19). Reconhecer o assédio e os seus efeitos é fundamental, constituindo o primeiro passo para combatê-lo e criar ambientes mais humanizados e respeitosos (Hirigoyen, 2009).

O assédio moral pode definir-se como um comportamento repetitivo e sistemático praticado por uma pessoa ou grupo pessoas contra outra pessoa, com o propósito de destruir a sua dignidade, causar danos à sua saúde física e psicológica (Leymann, 1980). Poderá acontecer independentemente do género da vítima e não é um comportamento limitado a uma classe social ou grupo etário. Pode ocorrer a qualquer pessoa, não obstante a sua posição ou identidade (Hirigoyen, 2009). Deste modo, trata-se de um fenómeno que acontece, também, entre a classe docente, pondo em causa o bem-estar dos envolvidos assim como a qualidade do trabalho desenvolvido pelos docentes e organizações escolares.

Nos últimos tempos, alguns trabalhos têm vindo a destacar a prevalência de fenómenos de assédio moral e bullying sobre professores no contexto de trabalho (Marôco, 2025; Saldanha, 2020). Por exemplo, um estudo recentemente publicado em Portugal (Marôco, 2025), indica que um elevado número de docentes é vítima de bullying, experiências que provocam desgaste físico e emocional, pondo em causa o exercício da profissão bem como o bem-estar pessoal dos docentes. Conhecer o fenómeno é fundamental para intervir sobre ele, prevenindo a sua ocorrência bem como atuando nos casos onde ocorrem estas situações. Esta dissertação procura contribuir para o conhecimento acerca do fenómeno de assédio moral nas escolas portuguesas. Além disso, procura dar enfoque à ocorrência do fenómeno no grupo de professores do 1.º ciclo do Ensino Básico.

Os docentes de 1.º ciclo do Ensino Básico lecionam em monodocência, isto é, o professor assegura todos os domínios das diferentes áreas curriculares para um grupo de alunos.

Segundo Flores e colaboradores (2015), o modelo de monodocência tem vantagens como, o estabelecimento de uma relação próxima e continuada no tempo com os alunos ou permitir que o professor se especialize mais profundamente no nível de ensino que leciona. Contudo, tem também desafios tais como uma eventual sobrecarga de responsabilidade sobre a organização do ensino, no acompanhamento dos alunos do ponto de vista da sua diversidade e menores oportunidades de colaboração e interajuda entre pares, aumentando o risco de desgaste pessoal e de isolamento profissional. Se há uma maior independência no exercício de funções, também há um risco maior de falta de apoio face a situações de assédio moral. Esta condição justifica uma análise diferenciada do fenómeno de assédio moral neste grupo de docentes. Deste modo, este estudo tem como principal objetivo compreender os efeitos percebidos do assédio moral no bem-estar dos docentes de 1.º ciclo do Ensino Básico.

Este trabalho organiza-se em seis secções distintas: (1) introdução, (2) enquadramento teórico, onde são apresentadas as variáveis de bem-estar docente e assédio moral nas escolas, (3) método, onde se descrevem participantes, instrumentos e procedimentos de recolha e de análise de dados, (4) apresentação de resultados, (5) discussão de resultados e, (6) conclusões.

2. Enquadramento Teórico

2.1. Bem-estar docente

A Organização Mundial de Saúde (OMS, 1946) define o bem-estar como “o estado de completo bem-estar físico, mental e social” não significando apenas a “mera ausência de doença ou enfermidade” (p. 3).

Aristóteles considerava a felicidade (eudaimonia) o objetivo máximo da vida, enquanto a inteligência, a ética, o prazer e os bens materiais eram apenas instrumentos para alcançá-la. A felicidade é o objetivo final da vida humana, ou seja, o propósito supremo da existência. (Bacellar de Carvalho, 2010). Peterson (2006), um dos fundadores da psicologia positiva, contribuiu com a ideia de que o bem-estar está relacionado com a vivência de uma vida plena e significativa. No mesmo sentido, Seligman (2012) defende que o bem-estar contempla a felicidade no trabalho, a satisfação com a vida, os relacionamentos interpessoais e a autorrealização.

O bem-estar ocupacional ou no trabalho é, por isso, uma dimensão relevante. Para Horn e colaboradores (2004), “o bem-estar ocupacional é interpretado como uma avaliação de

variáveis específicas incluindo afetiva, motivacional, comportamental, cognitiva e psicossomática” (p. 366).

O bem-estar no trabalho é fundamental na classe docente na medida em que fomenta a eficácia do ensino e o crescente sucesso escolar dos alunos (Duckworth et al., 2009; Sutton & Wheatley, 2003). O bem-estar docente promove as habilidades individuais e a liderança escolar (MacCallum et al., 2017). Contrariamente, o mal-estar dos docentes afeta negativamente a qualidade do ensino e contribui para o absentismo dos professores (Parker et al., 2012) bem como para o stress e o esgotamento dos mesmos (Burić et al.2019).

Neste sentido, Rebolo e Constantino (2020) definem o bem-estar docente como um processo interativo, que pressupõe duas vertentes: (1) objetiva, incluindo fatores socioeconómicos, relacionais, laborais e infraestruturas nas escolas; (2) subjetiva, abarcando a formação, o projeto de vida, as necessidades e as expectativas dos docentes. Para Ryff e Keyes (1995), a dimensão subjetiva do bem-estar, ao incluir as características pessoais dos docentes, as competências, as crenças, as necessidades, os desejos, os valores e os conhecimentos profissionais, promove, de forma significativa, a autoaceitação e o seu crescimento pessoal.

Convém lembrar que os docentes constituem uma classe profissional com os níveis de stress mais elevados devido às pressões internas e externas a que estão sujeitos (Capelo et al., 2009; Gomes et al., 2006). Culturas organizacionais caracterizadas pela competitividade, a falta de transparência, as ausências de valores danificam as relações laborais. A má liderança, o stress profissional, a frustração dos trabalhadores, a má gestão de conflitos e uma organização inadequada podem contribuir para um mau ambiente laboral e pôr em causa o bem-estar dos profissionais (Einarsen, 1999; Leymann, 1980).

Num estudo realizado com professores portugueses, no âmbito do “Observatório da saúde psicológica e bem-estar”, verificaram-se sinais de mal-estar físico e psicológico, o desencantamento pela profissão, o excesso de burocracia e tarefas (Matos et al., 2023). Segundo este mesmo estudo, os docentes apresentaram relatos de cansaço, desmotivação em relação à docência e desencanto em relação à profissão.

O mal-estar docente pode ser especialmente desencadeado por situações de assédio moral. Neste caso, compromete-se seriamente a sua saúde e o seu desempenho profissional. Doenças psicológicas (e.g., ansiedade, irritabilidade, baixo autocontrolo, dificuldades de concentração, insatisfação profissional) e doenças físicas (e.g, doenças cardíacas, dores lombares, distúrbios gastrointestinais...) são experienciadas pelos docentes recorrentemente em situações de assédio moral (Hirigoyen, 2020; Johnson et al.,2005; Pinuel & Zabala, 2003).

2.2. *Assédio moral*

Heinz Leymann (1980) foi pioneiro ao caracterizar um tipo específico de violência, designando-o de assédio moral, também conhecido por *mobbing*. O autor definiu-o como sendo um comportamento repetitivo e sistemático praticado por uma pessoa ou grupo pessoas contra outra pessoa, com o propósito de destruir a sua dignidade, causar danos à sua saúde física e psicológica.

O assédio moral pode ser definido de forma diversa (Leyman, 1980; Nascimento, 2004; Hirigoyen 2009). Hirigoyen (2009) define assédio moral como qualquer atitude negativa, seja por meio de palavras, gestos ou comportamentos, que prejudique a dignidade ou o bem-estar físico e psicológico de uma pessoa. Isso ocorre quando essas ações se repetem ou se tornam sistemáticas, colocando em risco o emprego da pessoa ou criando um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial. No mesmo sentido, Nascimento (2004) afirma que o assédio moral, de natureza psicológica, espelha uma prática reiterada e prolongada de situações humilhantes e discriminatórias, ofensivas da dignidade humana. Dá-se conta que o assédio moral é, por vezes, caracterizado como *bullying* e *mobbing*. Neste trabalho, consideramos assédio moral, *mobbing* e *bullying* como sinónimos, ainda que possam existir diferenças na sua conceptualização.

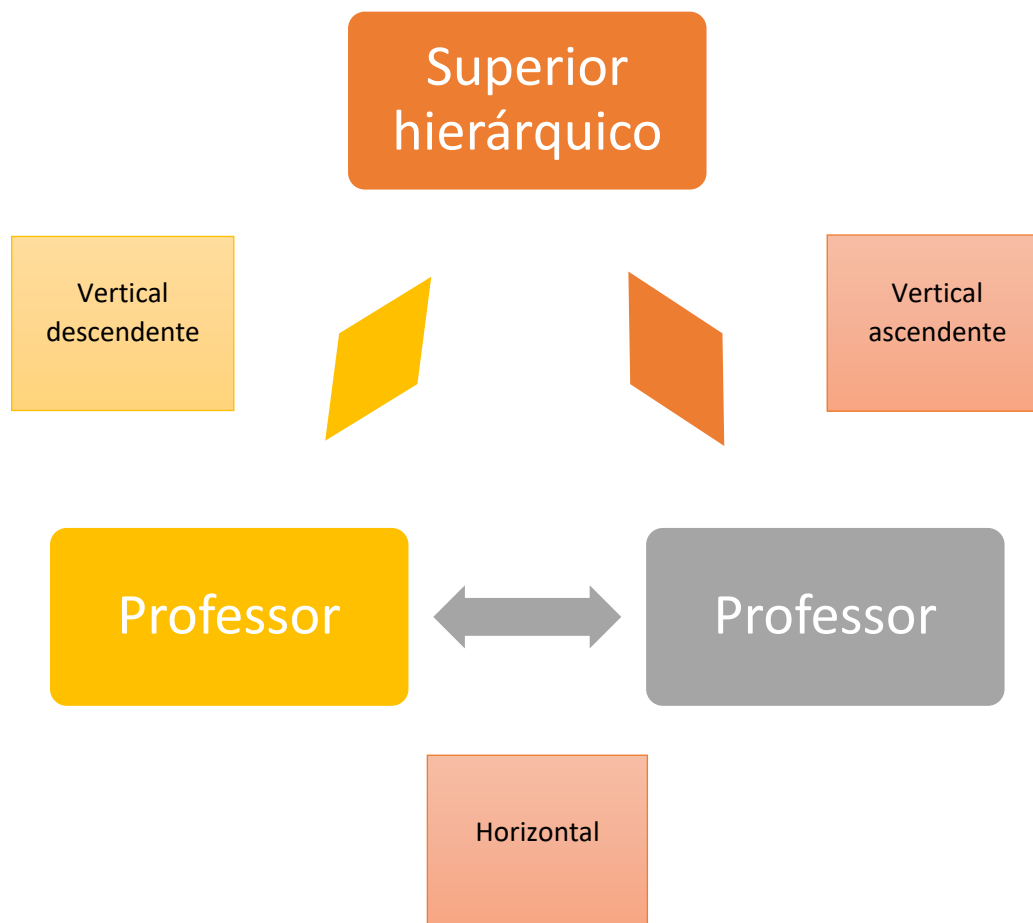
O assédio moral tem como intervenientes, os agressores, as vítimas e os observadores.

Segundo Hirigoyen (2009), várias poderão ser as atitudes hostis dos agressores para com as vítimas: (1) ao nível da deterioração intencional das condições de trabalho, onde se ocultam informações relevantes, contestam de má fé todas as decisões e atribuem-lhes tarefas inferiores às suas competências; (2) ao nível da comunicação, os assediadores optam pelo evitamento ocular, ignoram os assediados e proíbem os colegas de lhes falarem; (3) atentados contra a dignidade humana que se podem traduzir em adjetivação humilhante, gestos de desdém, difamações pessoais e profissionais, insultos, atribuição de problemas mentais e devassa da vida privada; (4) violência verbal/física que pode manifestar-se por gritos e ameaças constantes, entre outros; (5) o isolamento. Estas formas de agressão psicológica tencionam transtornar a confiança, a autoestima e a saúde emocional da vítima, tornando-a mais fácil de controlar.

Podemos, então, distinguir diferentes tipos de assédio moral (figura 1), a saber: (1) vertical descendente, exercido pelos superiores hierárquicos (diretores, gerentes, chefes) sobre os subordinados resultando de abusos de poder; (2) vertical ascendente, os subordinados assediam os seus superiores hierárquicos, chantageando-os; (3) horizontal, ocorre entre colegas na mesma situação hierárquica; (4) misto, os docentes sofrem atitudes hostis por parte dos colegas situados no mesmo nível hierárquico e dos superiores hierárquicos vivenciando uma dupla agressividade (Alkimin, 2008; Guedes, 2003).

Figura 1

Tipos de assédio moral



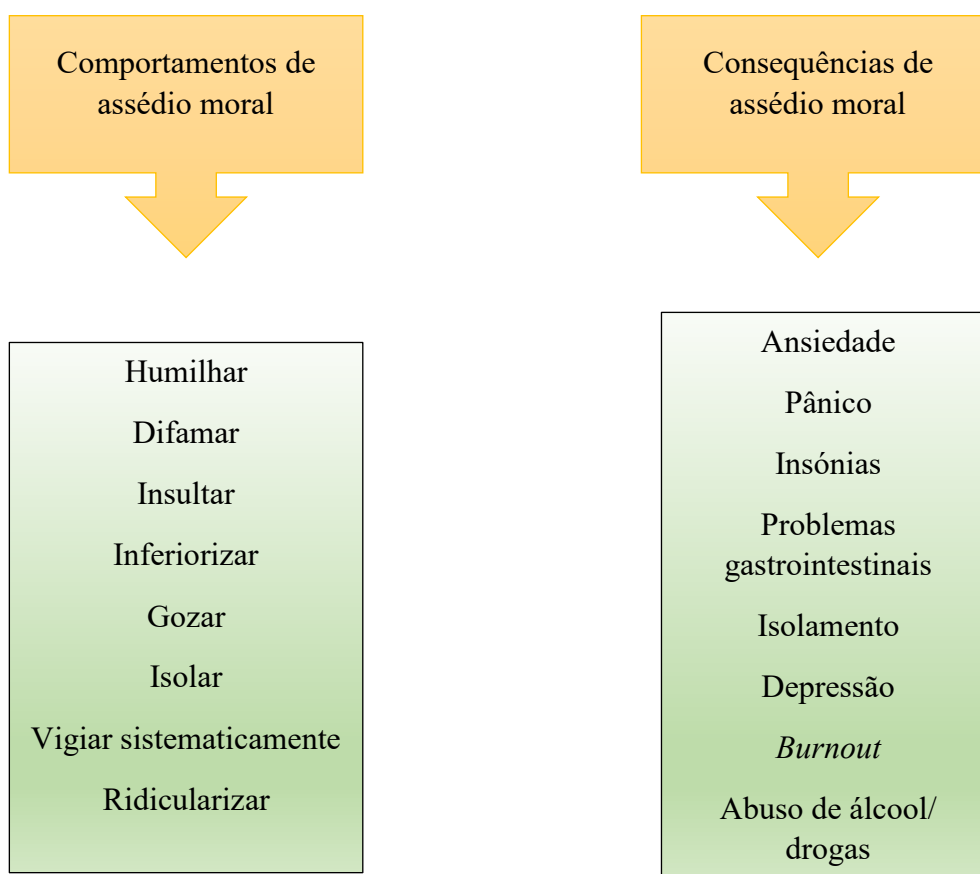
Pinuel e Zabala (2003) elencam vários sintomas e efeitos nocivos sobre a saúde das vítimas. Os sintomas cognitivos refletem perdas de memória, apatia, nervosismo, agressividade e hipersensibilidade. Os sintomas psicossomáticos de stress podem manifestar-se através de pesadelos, colite, náuseas, perda de apetite e isolamento. Outros sintomas possíveis são os suores, dores no peito, boca seca, palpitações, falta de ar e hipertensão arterial. Podem ainda ocorrer sintomas físicos como dores musculares e alterações de sono. A síndrome de *burnout*, enquanto exaustão psicoemocional, é outro grave sintoma a considerar. A tudo isto, Hirigoyen (2011) acrescenta outras consequências possíveis: a baixa autoestima, o alcoolismo, o consumo de drogas, a apatia, a ansiedade, a depressão e o suicídio. Por seu turno, as consequências são extensíveis aos professores assediados, aos assediadores e às organizações, neste caso, às

escolas. Destaca-se a baixa produtividade, ambiente tóxico e atestados médicos. Na figura 2 apresentam-se uma breve síntese de sintomas do assédio moral.

Assim, o assédio moral tem impacto no bem-estar individual de cada pessoa podendo afetar as diferentes esferas da vida nomeadamente, profissional, familiar, psicológica e física (Hirigoyen, 2009).

Figura 2

Breve síntese sobre comportamentos e consequências do assédio moral



Diversos trabalhos têm vindo a estudar o assédio moral nas escolas portuguesas (e.g., Azevedo, 2024; Marôco, 2025; Saldanha Portelada, 2020), assinalando a sua frequência e impactos ao longo da última década.

No estudo de Almeida (2012), com professores do distrito de Coimbra revelou que a amostra de 416 professores é predominantemente feminina, com uma média de idade de 47,04 anos. Esses professores têm uma experiência profissional considerável, com a maioria entre 20 e 30 anos de carreira, também a maior parte dos docentes (97,8%) não enfrenta situações de

mobbing no local de trabalho. A pesquisa também revelou que 83,9% dos professores são vulneráveis ao stress, sendo que as professoras experienciam uma maior ocorrência de condutas de *mobbing* do que os professores homens. Quanto ao tipo de vínculo, os professores contratados são os mais afetados por comportamentos de *mobbing*, enquanto os professores com nomeação definitiva são os menos afetados. Além disso, foi encontrada uma correlação significativa e negativa entre a ocorrência de *mobbing* e a vulnerabilidade ao stress. Os dados sugerem que os professores que mais experienciam comportamentos de *mobbing* no seu ambiente de trabalho têm uma menor vulnerabilidade ao stress, indicando uma possível adaptação ou resiliência diante de situações adversas.

Na investigação de Saldanha Portelada (2020), sobre assédio moral e efeitos no bem-estar docente, mais de metade dos participantes (54,5%) já tinha ouvido falar sobre o assédio. Em relação à prevalência de assédio entre professores, 75,1% dos mesmos relataram ter sofrido pelo menos uma conduta de assédio no trabalho. Contudo, apenas 22,5% reconheceram estar cientes de ser vítimas de agressão. As formas de agressão mais comuns entre os professores estão relacionadas ao bloqueio da comunicação e à difamação, sendo comportamentos mais subtis e sem marcas físicas evidentes. Por outro lado, os ataques diretos, como agressões físicas, são muito menos frequentes, o que reforça a ideia de que o assédio no ambiente de trabalho muitas vezes envolve agressões psicológicas, que são mais difíceis de identificar e provar.

Num outro trabalho de Barbosa Azevedo (2024), foram inquiridos 118 participantes, desta amostra são predominantemente jovens, com uma média de idade de aproximadamente 32 anos. A maioria dos participantes é do sexo feminino e tem nacionalidade portuguesa. Além disso, a maioria dos participantes tem um vínculo laboral efetivo. Entre os 22 comportamentos analisados no estudo, um dado significativo é o comportamento que foi apontado como o menos frequente pelos participantes. Este comportamento diz respeito à questão que aborda "Ameaças de violência ou abuso físico". A grande maioria dos participantes (94,9%) afirmou nunca ter experimentado esses tipos de comportamentos negativos no ambiente de trabalho, o que reflete um ambiente de trabalho relativamente positivo. No entanto, é importante destacar que, mesmo que a maioria dos participantes não tenha vivenciado essas situações, 6 dos 118 inquiridos relataram ter sido expostos a essas experiências traumáticas. Esses relatos são importantes e ressaltam a necessidade de continuar a abordar o tema de forma séria e eficaz no ambiente de trabalho. Com base nas respostas sobre a percepção da frequência de *bullying*, observa-se que a maior parte dos participantes não enfrentou situações de assédio moral no ambiente de trabalho nos últimos seis meses. No entanto, é importante destacar que uma parte considerável, cerca de 36%, reconheceu ter passado por essas experiências.

Um estudo mais recente sobre *bullying*, realizado com professores portugueses (Marôco, 2025) ao nível nacional, foram obtidas 2529 respostas, com uma amostra estratificada que reflete a diversidade da classe docente em Portugal. A amostra é predominantemente feminina (80,6%), o que condiz com a maior representação de mulheres na profissão docente no país. Em termos de idade, a maioria dos participantes está nas faixas etárias de 51-60 anos (44,3%) e 41-50 anos (32,4%), indicando que a classe docente é envelhecida, com muitos professores experientes, mas também próximos da aposentação. Além disso, a amostra abrange docentes de todos os grupos de recrutamento, com destaque para aqueles com mais de 11 anos de experiência, representando 58% dos participantes. Este estudo revela dados sobre o *bullying* no contexto escolar, com 59% dos professores que relataram já terem sido vítimas desse comportamento. Apenas 18% dos casos foram reportados à Escola Segura, indicando uma falta de confiança no sistema de apoio institucional. Além disso, 15% dos professores já ficaram de baixa médica devido ao *bullying*, refletindo o impacto profundo na saúde física e mental, 10% dos docentes sofreram agressões físicas, principalmente por alunos (87%), mas também por pais (8%) e direções escolares (2%). A coação foi relatada por 43% dos professores, com 59% desses casos atribuídos às direções escolares, destacando a violência institucional como um problema significativo. A ameaça de violência foi sentida por 45% dos professores, principalmente originada por alunos (57%). Além disso, 11% dos professores estiveram de baixa médica devido ao desgaste relacionado à indisciplina, burocracia, sobrecarga de trabalho e autocracia das direções. A pressão para aceitar horas extras foi uma realidade para 10% dos docentes, intensificando o desgaste emocional. A maior incidência de *bullying* ocorre em áreas urbanas, como Lisboa (26,29%), Porto (18,11%) e Setúbal (15,36%). As mulheres, especialmente, são mais afetadas, com 62% relatando agressões verbais ou ameaças, em comparação com 57% dos homens. As disciplinas de Matemática e Português apresentam os maiores índices de *bullying*, com 63% e 60,2% dos professores afetados, possivelmente devido à pressão associada às altas taxas de reprovação. A situação é particularmente preocupante no Ensino Básico – 1º Ciclo, onde mais de 50% dos docentes afirmam ser vítimas de *bullying*, destacando a importância de lidar com essa questão de forma urgente.

Complementarmente, destaca-se o trabalho de Ferreira (2020) que procurou explorar as vivências subjetivas relacionadas com o assédio moral. O estudo de natureza qualitativa envolveu 9 participantes, professoras do sexo feminino, com idades entre 40 e 45 anos e acima dos sessenta. Os seus relatos indicam que os acontecimentos vivenciados impactaram profundamente a vida de cada uma. Os resultados sugerem que não é possível identificar uma causa única para os episódios de assédio, sendo as motivações dos agressores diversas,

incluindo inveja, disputa pelo estatuto, stress e comportamentos abusivos. As consequências para as participantes foram severas, com sintomas como: insónias, ansiedade, depressão, apatia e enxaquecas. As professoras entrevistadas apresentaram tanto sintomas físicos quanto psicológicos relacionados com os episódios de assédio que vivenciaram. O estudo revela que as ações discriminatórias e ofensivas direcionadas aos professores não apenas afetam a sua carreira profissional, mas também têm um impacto significativo na sua vida pessoal, resultando numa degradação do bem-estar geral.

Estes diferentes estudos mostram que o assédio psicológico é uma forma predominante de agressão, sendo mais comum do que a violência física. O bloqueio da comunicação e a difamação são comportamentos frequentemente relatados pelos professores, enquanto as ameaças físicas são muito menos frequentes. Ainda que existam trabalhos sobre a questão, importa explorar algumas dimensões relacionadas com o assédio moral, seus efeitos e experiências em diferentes subgrupos de docentes. Destacamos a importância de conhecer as especificidades do assédio moral em professores de 1.º ciclo do Ensino Básico.

3. Método

Com este estudo pretende-se analisar o assédio moral e seus efeitos percebidos no bem-estar dos docentes do 1.º ciclo do Ensino Básico. São objetivos específicos do estudo compreender, do ponto de vista dos docentes:

- 1) as causas do assédio moral;
- 2) os tipos de assédio moral que experienciam;
- 3) os atores implicados na problemática do assédio moral;
- 4) o tipo de sintomas apresentados pelos docentes assediados;
- 5) o impacto do assédio moral no seu bem-estar.

De modo a cumprir os objetivos propostos, a metodologia utilizada foi quantitativa e baseou-se na aplicação de inquérito por questionário, online, sendo uma estratégia eficiente para alcançar um amplo número de participantes e consequentemente um maior número de respostas. A escolha deste método foi importante e vantajosa, permitindo a obtenção de dados quantitativos detalhados que visam contribuir para a compreensão desta questão e a celeridade do processo.

3.1. Instrumentos

Foram utilizados 3 instrumentos de recolha: (1) Questionário sociodemográfico; (2) Questionário de situações de assédio moral, LIPT 60 (adaptado de Riviera & Abuín, 2005. Versão Portuguesa de João, 2012); (3) Escala de Medida de Bem-Estar Psicológico (EMMBEP) (adaptado de Massé et al., 1998. Versão Portuguesa de Monteiro, Tavares & Pereira, 2006).

3.1.1. Questionário sociodemográfico e profissional

O questionário sociodemográfico e profissional teve como objetivo caracterizar os participantes deste estudo. Recolheram-se dados relativos a sexo, idade; anos de experiência como professor(a), anos de experiência como professor(a) no respetivo agrupamento, vinculação (Quadro de Agrupamento, Quadro de Zona Pedagógica, Contratado e outro). Foi ainda realizada uma pergunta relativa ao conhecimento sobre o que significa de assédio moral.

3.1.2. Questionário de assédio moral no trabalho

Originalmente foi Leymann que desenvolveu o questionário conhecido como "Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT)", que foi uma das ferramentas mais utilizadas para avaliar o assédio psicológico no ambiente de trabalho (*mobbing*). Este questionário visava identificar comportamentos de assédio moral e medir a intensidade do *mobbing* experimentado pelo trabalhador. Mais tarde, Rivera e Abuín (2003) verificaram a existência de outros tipos de agressões frequentes que não se encontravam descritos na LIPT. Em 2003, alteraram a mesma escala. Esta foi ampliada com a adição de mais 15 comportamentos agressivos, resultando numa nova versão da ferramenta, LIPT-60. Na versão Portuguesa de João, 2012, foi realizado um estudo de validação da escala LIPT-60 nos enfermeiros portugueses. Neste estudo, os índices de confiabilidade obtidos para cada uma das dimensões foram satisfatórios. Inclui os seguintes fatores: Bloqueio à comunicação e difamação, Ataques diretos, Isolamento, Desprestígio Laboral, Desprestígio Pessoal, Manipulação Profissional. O alfa de Cronbach da totalidade dos itens da escala LIPT-60 foi de 0,97. Em todas as dimensões, e por meio da análise fatorial, foram obtidos valores de alfa de Cronbach classificados como bons ou excelentes, exceto na dimensão de intimidação, que apresentou um valor considerado baixo, mas ainda assim aceitável para a continuidade do estudo.

3.1.3. Escala de Medida de Bem-Estar Psicológico (EMMBEP)

A Escala de Medida de Bem-Estar Psicológico (EMMBEP) (Adaptado de Massé et al., 1998, Versão Portuguesa de Monteiro, Tavares & Pereira, 2006), na versão portuguesa e de

maneira consistente com a versão original (Massé et al., 1998), foi obtida uma estrutura composta por seis fatores: felicidade, sociabilidade, autocontrolo, envolvimento social, autoestima e equilíbrio, que explicaram 65,62% da variância total. Em relação à consistência interna, observou-se que os valores obtidos para os diferentes indicadores analisados (alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância extraída) estão próximos ou superam os valores desejáveis. Os fatores de envolvimento social e equilíbrio apresentaram os valores de consistência interna mais baixos, embora ainda dentro dos limites aceitáveis.

3.2. *Participantes*

A amostra total desta investigação foi composta por 331 professores do 1.º ciclo do Ensino Básico a exercer funções em escolas portuguesas. A maioria dos participantes são do sexo feminino (89%). A idades dos participantes varia entre os 25 e 65 anos, tendo uma idade média de 50.22 (DP=8.51). A maioria dos participantes apresenta um vínculo no quadro de nomeação definitiva (71%), com uma experiência profissional média de 25.27 anos (DP=9.78) e experiência profissional média na atual escola de 9.90 (DP=8.98). A tabela 1 apresenta dados sobre os participantes.

Tabela 1

Dados sociodemográficos

	N	(%)	M(DP)
Sexo			
Feminino	296	89	-
Masculino	35	11	-
Idade	-	-	50.22 (DP=8.51)
Vinculação			
Nomeação definitiva	236	71	
Quadro de Zona Pedagógica	61	18	
Contratado	34	10	
Anos de experiência profissional	-	-	25.27 (DP=9.78)
Anos de experiência profissional no agrupamento de escola	-	-	9.90 (DP=8.98)

3.3. *Procedimentos de recolha e de análise de dados*

Para aplicação destes questionários foram elaborados e efetivados os pedidos devidamente formalizados: aos autores dos respetivos questionários, parecer direcionado à Direção Geral de Educação (MIME - DGE) acerca deste estudo e aos diretores/ docentes. Estes últimos dois documentos encontram-se em anexo. A título complementar foram e serão assegurados o dever de confidencialidade junto dos intervenientes nesta pesquisa.

O pedido de colaboração foi enviado para todas as escolas públicas do país e algumas escolas privadas bem como através da rede de contactos da autora deste trabalho, orientadora e rede SAME. O pedido foi feito via email, apresentando-se um link para acesso ao questionário e seu preenchimento.

Os dados foram exportados em formato excel e tratados no programa SPSS. Foi feita a análise, estudo e correlação das respostas dos participantes inquiridos neste questionário.

4. Apresentação de resultados

Neste trabalho de investigação, pretendemos identificar os efeitos percebidos do assédio moral ao nível dos docentes do 1º Ciclo, as causas, os atores implicados nesta problemática e de que forma, os sintomas, consequências deste comportamento abusivo e o impacto no bem-estar nos docentes. Nesta secção, apresentamos os resultados de acordo com os objetivos de investigação: (1) Caracterização das experiências de assédio moral; (2) Caracterização do bem-estar docente e; (3) Relação entre o assédio moral no local de trabalho e o bem-estar docente.

4.1. *Caracterização das experiências de assédio moral*

Verificou-se que a maioria dos participantes diz conhecer o significado de assédio moral no trabalho (98.5%). Do total de participantes, 237 (71.2%) aceitou responder a questões relacionadas com experiências de assédio moral no local de trabalho.

Desta amostra de participantes, 18.3% diz ter presenciado a condutas de assédio moral no local de trabalho e 8.4% diz sentir-se vítima de condutas de assédio no local de trabalho.

Relativamente às experiências de assédio moral dos participantes que indicarem sentir-se vítimas, 29% dos professores indicaram sofrer assédio há mais de 6 anos, e 36% vivenciaram várias vezes por ano.

Nesta amostra de 28 professores (8,4% da amostra total), mais de metade dos professores denunciou os comportamentos de assédio (64%) e esta partilha foi feita

essencialmente a colegas (22%), direção (20%) e similarmente familiares e coordenador de departamento (14%).

Neste contexto, de quem partiu a agressão, com os mesmos valores para os colegas (22%) e direção (20%), seguidamente, vários colegas (18%) e coordenador de departamento (14%).

Durante a vivência do assédio no trabalho, os professores assinalaram ter recebido apoio (64%) e esse apoio foi principalmente de colegas de trabalho (28%).

Os inquiridos referem que foram vítimas essencialmente por mulheres (73%). Os agressores têm predominantemente uma idade compreendida entre os 40 e 49 anos (43%) e entre 50-59 anos (28%).

Ainda nesta amostra, a maior parte dos professores mencionaram terem tido problemas de saúde relacionados com a vivência de assédio (75%). Os principais problemas de saúde referenciados pelos professores foram: insónias (11%), ansiedade (11%), sentimento de insegurança (10%), irritabilidade (10%), sentimento de frustração, fracasso e impotência (9%). Além disso, 32% já recorreram a atestado médico, numa frequência de 1 a 2 vezes por ano.

Quanto ao que originou a situação de assédio, os professores indicaram como principais causas: não ceder nem se deixar influenciar por chantagens ou servilismo (18%) e a inveja ou ciúme (15%). Quanto à questão se já assediou alguém no seu local de trabalho, 233 inquiridos responderam não (99%) e 3 inquiridos preferiram não responder.

Relativamente às condutas de assédio mais vivenciadas pelos participantes, conforme respondido na escala LIPT-60, constatou-se que foram as seguintes: “interrompem-no(a) quando fala” (43,3%), “os seus superiores não o/a deixam expressar ou dizer aquilo que tem a dizer” (34,5%), “criticam o seu trabalho” (36,3%), “os seus colegas colocam-lhe entraves para se expressar ou não o/a deixam falar” (32,5%), “caluniam-no/a e falam nas suas costas” (21,7%) sendo que estas fazem referência a estratégias de agressão que visam o bloqueio à comunicação e difamação. As condutas de assédio menos verificadas dizem respeito a ataques físicos diretos tais como, “ameaçam-no/a com violência física” (0,9%), “recebe ataques físicos leves, com advertência” (0,9%), “atacam-no(a) fisicamente sem nenhuma consideração” (0,3%).

A tabela 2 apresenta os resultados por escala, verificando-se que o bloqueio à comunicação e o desprestígio laboral são os fatores com médias mais elevadas e os ataques diretos com a média mais baixa.

Tabela 2*Mínimos, máximos, médias e desvios padrão dos fatores da LIPT-60*

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Bloqueio à comunicação e difamação	1,00	4,42	1,30	,59
Ataques diretos	1,00	3,00	1,03	,16
Isolamento	1,00	3,71	1,08	,33
Desprestígio Laboral	1,00	4,88	1,12	,38
Desprestígio Pessoal	1,00	3,75	1,06	,27
Manipulação Profissional	1,00	4,25	1,06	,32
Total	1,00	3,58	1,11	,30

4.2. Caracterização do bem-estar docente

Relativamente ao questionário, Escala de Medida de Bem-Estar Psicológico (EMMBEP) e após a análise das questões e respetivas percentagens apresentadas é de salientar que: “senti-me confiante (nunca 0,9%; raramente 3,0%; algumas vezes 13,5%; frequentemente 52,3%; sempre); senti-me útil (nunca 0,9%; raramente 1,5%; algumas vezes 10,5%; frequentemente 48,0%, sempre 39,0%); a minha vida foi equilibrada entre as minhas atividades familiares, pessoais e académicas (nunca 1,5%; raramente 9,3%; algumas vezes 27,6%; frequentemente 39,9%; sempre, 21,6%), tive um grande sentido de humor, tendo feito os meus amigos rir facilmente (nunca 1,2%; raramente 4,5%; algumas vezes 32,7; frequentemente 39,9%; sempre 21,6%), fui capaz de encontrar resposta para os meus problemas sem preocupações (nunca 0,9%; raramente 4,5%; algumas vezes 34,5%; frequentemente 45%; sempre 15%), estive bastante calmo (nunca 1,8%; raramente 8,7%; algumas vezes 33,6%; frequentemente 41,4%; sempre 14,4%), a minha moral esteve boa (nunca 0,6%; raramente 3%; algumas vezes 24,9%; frequentemente 48,3%; sempre 23,1%), senti-me saudável e em boa forma (nunca 1,5%; raramente 7,2%; algumas vezes 37,5%; frequentemente 40,5%; sempre 13,2%). A tabela 3 indica que os docentes tendem a apresentar índices maiores de sociabilidade e autoestima e índices menores de felicidade.

Tabela 3*Mínimos, máximos, médias e desvios padrão dos fatores da EMMBEP*

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Felicidade	1,00	5,00	3,76	,72
Sociabilidade	1,00	5,00	4,04	,70
Controlo Social	1,00	5,00	3,81	,74
Envolvimento Social	1,00	5,00	3,96	,75
Autoestima	1,00	5,00	4,07	,67
Equilíbrio	1,00	5,00	3,98	,75

4.3. Relação entre o assédio moral no local de trabalho e o bem-estar docente

Foi efetuado o estudo do coeficiente de correlação de Pearson no sentido de avaliar a correlação estabelecida entre os fatores que compõem as escalas de avaliação do assédio moral (LIPT-60) e do bem-estar docente (EMMBEP).

Tabela 4*Relação entre assédio moral e bem-estar*

	Bloqueio à comunicação e difamação	Ataques Diretos	Isolamento	Desprestígio Laboral	Desprestígio Pessoal	Manipulação Profissional
Felicidade	-,306**	-,105	-,193**	-,259**	-,176**	-,097
Sociabilidade	-,244**	-,059	-,142**	-,224**	-,122*	-,068
Controlo Social	-,212**	-,036	-,123*	-,202**	-,128*	-,041
Envolvimento Social	-,210**	-,055	-,121*	-,257**	-,144**	-0,81
Autoestima	-,351**	-,159**	-,262**	-,288**	-,297**	-,127*
Equilíbrio	-,213**	-,055	-,144**	-,269**	-,146**	-,076

** p < .01; * p < .05

O fator “Bloqueio à comunicação e difamação” apresenta uma correlação negativa e significativa com os fatores da escala de bem-estar, Felicidade ($r = -.306$, $p = <.001$),

Sociabilidade ($r = -.244, p < .001$), Controlo Social ($r = -.212, p < .001$), Envolvimento Social ($r = -.210, p < .001$), Autoestima ($r = -.351, p < .001$) e Equilíbrio ($r = -.213, p < .001$).

O fator “Ataques diretos” apresenta uma correlação negativa e significativa com o fator Autoestima ($r = -.159, p = .004$).

O fator “Isolamento” apresenta uma correlação negativa e significativa com os fatores da escala de bem-estar, Felicidade ($r = -.193, p < .001$), Sociabilidade ($r = -.142, p = .010$), Controlo Social ($r = -.123, p = .025$), Envolvimento Social ($r = -.121, p = .027$), Autoestima ($r = -.262, p = .009$) e Equilíbrio ($r = -.144, p < .001$).

O fator “Desprestígio laboral” apresenta uma correlação negativa e significativa com os fatores da escala de bem-estar, Felicidade ($r = -.259, p < .001$), Sociabilidade ($r = -.224, p < .001$), Controlo Social ($r = -.202, p < .001$), Envolvimento Social ($r = -.257, p < .001$), Autoestima ($r = -.288, p < .001$) e Equilíbrio ($r = -.269, p < .001$).

O fator “Desprestígio pessoal” apresenta uma correlação negativa e significativa com os fatores da escala de bem-estar, Felicidade ($r = -.176, p = .001$), Sociabilidade ($r = -.122, p = .026$), Controlo Social ($r = -.128, p = .020$), Envolvimento Social ($r = -.144, p = .009$), Autoestima ($r = -.297, p < .001$) e Equilíbrio ($r = -.146, p = .008$).

O fator “Manipulação Profissional” apresenta uma correlação negativa e significativa com o fator Autoestima ($r = -.127, p = .020$).

O assédio no ambiente de trabalho (nas diversas formas apresentadas) tem um impacto significativo na felicidade, autoestima, sociabilidade e equilíbrio emocional das vítimas. O bloqueio à comunicação e o desprestígio laboral parecem ser os fatores mais prejudiciais, afetando várias dimensões do bem-estar.

5. Discussão dos resultados

O objetivo deste estudo foi investigar os efeitos percebidos do assédio moral no bem-estar dos docentes do 1º Ciclo do Ensino Básico, analisando as consequências desse comportamento no aspeto físico, psicológico e emocional nos professores. Pretendeu-se identificar as causas do assédio moral, como se manifesta e a correlação com o bem-estar.

Nesta investigação verificou-se que a correlação, na avaliação da LIPT-60 e escala EMMBEP é negativa e significativa, significa que quanto maior o assédio percebido, menor é o bem-estar docente.

Estes resultados indicam que diferentes formas de assédio moral, como o bloqueio à comunicação, ataques diretos, isolamento, desprestígio laboral e pessoal, e manipulação

profissional, têm um impacto negativo e significativo em várias dimensões do bem-estar dos docentes. A autoestima parece ser a área mais afetada, seguida de felicidade, sociabilidade, controlo social, envolvimento social e equilíbrio. Igualmente, a dimensão que é comum entre todos os fatores mencionados, como bloqueio à comunicação e difamação, isolamento, desprestígio laboral, desprestígio pessoal e manipulação profissional, é a autoestima. A autoestima desempenha um papel fundamental na saúde mental e no bem-estar geral do indivíduo, ou seja, os comportamentos prejudiciais no ambiente de trabalho reduzem o bem-estar emocional e social dos docentes, afetando diretamente o seu equilíbrio emocional e a sua qualidade de vida.

É de salientar que os dados revelam que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade vivida pelos docentes, com impacto na saúde mental e no bem-estar. As principais condutas de assédio envolvem bloqueio à comunicação e difamação, sendo as agressões físicas muito raras. Além disso, os docentes frequentemente enfrentam problemas de saúde relacionados ao assédio, como ansiedade e insónia. O assédio é atribuído, em grande parte, a causas como inveja, ciúmes e resistência a chantagens, sendo mais frequente entre colegas de trabalho e superiores. A denúncia é comum, mas o apoio vem principalmente de colegas.

A amostra obtida com 331 participantes, apresenta características semelhantes às amostras de outros estudos (e.g., Almeida, 2012; Azevedo, 2024; Ferreira, 2020; Marôco, 2025) e que também indicam que as mulheres são mais afetadas pelo *bullying*. A faixa etária média de 50,22 anos reflete a tendência de envelhecimento da classe docente, como observada em outros estudos, Almeida (2012) e Portelada (2020) acima dos 40 anos, sendo que uma parte dos docentes está relativamente próximo da aposentação, o que pode influenciar a perceção e a resistência ao assédio. O fato de a maioria dos participantes ser composta por professores dos quadros (efetivos) e uma experiência profissional considerável (média de 25,27 anos) também se alinha a outras pesquisas Marôco (2025) e Azevedo (2024), que indicam que a experiência pode, de certa forma, influenciar a perceção e o combate do assédio.

Este estudo, tal como os mencionados, chama a atenção para a recorrência do assédio em ambientes de trabalho escolar. As condutas mais frequentemente vivenciadas pelos participantes da amostra são o "bloqueio da comunicação" e a "difamação", com uma frequência de 43,3% e 21,7%, respetivamente. Esses comportamentos estão alinhados com outros estudos (Marôco, 2025), que também destacam o impacto do assédio psicológico e a dificuldade de identificá-lo por não envolver agressões físicas diretas. A escassez de ataques físicos diretos, como as ameaças de violência física (0,9%), é um reflexo identificado nos

estudos de Saldanha Portelada (2020) e Marôco (2025), que indicam que o assédio moral no ambiente escolar envolve mais agressões psicológicas do que físicas.

O impacto do assédio na saúde dos professores é um dado que se repete noutros estudos (Almeida, 2012; Azevedo, 2024; Ferreira, 2020; Marôco, 2025). Neste caso, 75% dos professores relataram ter problemas de saúde relacionados ao assédio, com destaque para sintomas como: insónias, ansiedade, e sentimentos de insegurança e frustração. Estes sintomas são consistentes com os efeitos relatados nas investigações de Ferreira (2020), que destacam o impacto severo do assédio na saúde mental das professoras. A prevalência de 32% de professores que recorreram a atestado médico devido ao assédio reflete um impacto físico significativo, similar aos dados de Marôco (2025), que relatam que 15% dos professores ficaram de baixa médica devido a comportamentos de bullying.

Almeida (2021) revela que a maioria dos agressores são superiores hierárquicos, verificando-se que está em conformidade com os resultados deste estudo, no qual 20% dos casos de assédio partiram da direção da escola. Isso reflete uma tendência de abuso de poder por parte de figuras hierárquicas, um fator que complica ainda mais a situação para as vítimas.

O perfil dos agressores e vítimas também apresenta padrões semelhantes nos diferentes estudos. Neste estudo, 73% dos agressores são mulheres, e a faixa etária predominante é entre 40-49 anos (43%) e 50-59 anos (28%). Ferreira (2020) também identifica que o assédio afeta principalmente as mulheres.

Em relação à denúncia do assédio, esta investigação revela que 64% dos professores vítimas de assédio relataram a situação, sendo a maioria das denúncias feitas a colegas (22%) e à direção (20%), condizente com a investigação de Portelada (2020).

Quanto às formas de assédio mais prevalentes, este estudo identificou que as condutas mais comuns eram aquelas que bloqueiam a comunicação, como interrupções constantes durante a fala (43,3%) e críticas ao trabalho (36,3%), além de calúnias e difamações (21,7%). Esses resultados estão em sintonia com os de Marôco (2025), que também destaca o impacto da comunicação agressiva e da desvalorização profissional como formas predominantes de assédio no ambiente escolar. Ferreira (2020) e Almeida (2021) igualmente destacam o uso de críticas constantes e da exclusão social como estratégias recorrentes de assédio, corroborando a percepção de que o bullying no contexto educacional manifesta-se frequentemente de maneira psicológica e não física. De facto, este estudo indica que ataques físicos são extremamente raros, com apenas 0,9% dos professores relatando ameaças físicas.

Todos os estudos identificam que o assédio moral/ mobbing/bullying é um problema significativo no ambiente escolar, com impactos negativos na saúde física e mental dos

docentes. A maioria das vítimas são mulheres, e os comportamentos de assédio mais comuns incluem ofensas verbais, bloqueio da comunicação e difamação. Além disso, o apoio dos colegas é essencial, já que a confiança no sistema institucional de denúncia é baixa.

Embora existam vários estudos sobre o assédio moral e o bem-estar docente, muitos são dirigidos ao ensino secundário e universitário. A escolha do 1.º ciclo do Ensino Básico para estudar o assédio moral e o bem-estar docente foi relevante porque, não só é o único ciclo em regime de monodocência, como apresenta um conjunto de desafios emocionais, pedagógicos e sociais, que tornam os professores mais vulneráveis.

6. Conclusão

O assédio moral é por si só, um tema sensível. É um problema social sério (Garcia, 2017). Esta investigação pretendeu mostrar, caracterizar e refletir sobre esta realidade no contexto escolar, do assédio moral e a relação com bem-estar entre os docentes do 1º ciclo ao nível nacional.

Os dados revelam que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade vivida por muitos docentes, com impactos negativos significativos na saúde mental e bem-estar. Ainda assim, continua a ser um “fantasma disfarçado”. O assédio moral no ambiente escolar pode ser algo invisível ou camuflado, sendo mais difícil de identificar ou de ser reconhecido, mas com um grande impacto no bem-estar dos docentes. Muitas vezes, o assédio moral ocorre de forma silenciosa, subtil, disfarçada, o que o torna difícil de identificar tanto para os professores que o sofrem, como para os outros que estão à sua volta, tornando-o como um "fantasma" que assombra o bem-estar dos professores, mas que não é imediatamente visível aos outros ou até à administração escolar. "Fantasma disfarçado" é uma metáfora para ilustrar a natureza oculta e, por vezes invisível deste problema. Esta forma de abuso, prejudica não apenas o desempenho profissional dos professores, mas também a sua saúde mental e emocional.

Dado o seu impacto, será pertinente a existência de novos estudos, não só de carácter quantitativo, mas também ao nível qualitativo de modo a aprofundar o conhecimento deste fenómeno e como se manifesta entre os professores. Seria igualmente pertinente alargar a amostra para outros níveis de ensino, como EPE (Ensino Pré-Escolar), Básico e Secundário, com entrevistas a professores, coordenadores de departamento e direções. Além disso, seria importante realizar mais pesquisas sobre o assédio moral no trabalho em diferentes contextos profissionais, a fim de comparar a prevalência desse fenómeno entre os professores e outras categorias profissionais. Seria útil conduzir um estudo a nível europeu sobre o assédio entre

professores, com o objetivo de comparar a realidade em Portugal com a de outros países. Como sugestões de estudos: investigação a longo prazo do assédio moral no bem-estar docente; estudo sobre as estratégias de prevenção do assédio moral nas escolas ou pesquisa sobre a relação entre o assédio moral e a qualidade de ensino oferecido pelos docentes.

O bem-estar dos docentes é crucial não apenas para o desenvolvimento da carreira docente, mas também para a qualidade do ensino oferecido aos alunos. O impacto do assédio moral no bem-estar dos docentes vai muito além da esfera individual e pode afetar a qualidade do ensino, o clima escolar e o desempenho dos alunos.

Para finalizar e perante estes resultados, podemos referir que este tipo de estudos poderá ser uma oportunidade para refletir e sensibilizar os docentes e comunidade escolar para os efeitos do assédio moral e a importância de promover o bem-estar de todos os docentes.

Referências Bibliográficas

- Alkimin, M. (2008). *Assédio moral na relação de emprego*. Juruá.
- Almeida, T. (2012). *Mobbing / assédio moral nos professores* (Dissertação de Mestrado) Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra.
- Azevedo, I. B. (2024). *Assédio moral no trabalho: Experiências, reações e medidas organizacionais* (Dissertação de mestrado). Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão. Orientadora: Prof. Dra. Regina Maria Oliveira Leite.
- Bacellar de Carvalho, M., Gonçalves, C. A., & Jardim Pardini, D. (2010). A felicidade em foco: Mensurando conceito metafísico para estratégia governamental e recomendações organizacionais. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 3(2), 269-287. <https://www.redalyc.org/pdf/2734/273420396009.pdf>
- Burić, I., Slišković, A., & Penezić, Z. (2019). Understanding teacher well-being: A cross-lagged analysis of burnout, negative student-related emotions, psychopathological symptoms, and resilience. *Educational Psychology*, 39(9), 1136–1155. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1577952>
- Capelo, M., Pocinho, M., & Jesus, S. N. (2009). Stress, estratégias de coping e autoeficácia em professores. *Actas do I Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde*, 643-658.
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547. <https://doi.org/10.1080/17439760903157278>
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Ferreira, M. R. C. (2020). *O assédio moral no ensino básico público português: Um estudo exploratório* (Tese de doutoramento). Universidade do Minho.
- Flores, M. A., Moreira, M. A., & Oliveira, L. R. (Orgs.). (2015). *Desafios curriculares e pedagógicos na formação de professores*. Pedago Editores.
- Garcia, G. (2017). *Assédio Moral: violência psicológica no ambiente de trabalho*. Jus PODIVM.

- Gomes, A., Silva, M., Mourisco, S., Silva, S., Mota, A., & Montenegro, N. (2006). Problemas e desafios no exercício da atividade docente: Um estudo sobre Stress, “Burnout”, saúde física e satisfação profissional em professores do 3ºciclo e ensino secundário. *Revista Portuguesa de Educação*, 19(1), 67-93.
- Guedes, M. (2003). *Terror psicológico no trabalho*. LTR.
- Hirigoyen, M.F. (2009). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (4 ed). Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2011). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano*. Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2020). *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós Ibérica.
- Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3)365-375.
- João, A. (2012). Estudo de validação da escala LIPT-60 nos enfermeiros portugueses. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(4), 335-343.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187. 10.1108/02683940510579803
- Leymann, H. (1980). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2). 119-125. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>.
- MacCallum, F., Price, D., Graham, A., & Morrison., A (2017). *Teacher wellbeing: a review of the literature*. Association of Independent Schools of NSW
- Marôco, J. (2025). *Instantâneos da escola pública: Inquérito bullying a professores – Conclusões iniciais*. Missão Escola Pública.
- Gaspar de Matos, M., Branquinho, C., Noronha, C., Moraes, B., Gaspar, T., & Neto Rodrigues, N. (2023). Observatório de saúde psicológica e bem-estar: Estudos de caso. *Revista Psicologia, Saúde & Doenças*, 24(3), 869–880. <https://doi.org/10.15309/23psd240307>

- Monteiro, S., Tavares, J., & Pereira, A. (2012). Adaptação portuguesa da escala de medida de manifestação de bem-estar psicológico com estudantes universitários - EMMBEP. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 13(1), 66-77.
- Nascimento, S. (2004). *O assédio moral no ambiente de trabalho*. Revista LTr.
- Nepali, M. J., Shejuthi, M. C., Godinho, V. de M., & Yanli, W. (2020). *A importância do bem-estar na saúde* [Traduzido e mediado por M. J. Nepali, M. C. Shejuthi, V. de M. Godinho, & W. Yanli]. INFORMA em AÇÃO.
- Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 503–513. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.01.001>
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.
- Pinuel, Y. & Zabala, I. (2003). *Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. Edições Loyola.
- Ramos, L. & Galia, R. (2012). *Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho*. Livraria do Advogado Editora.
- Rebolo, F., & Constantino, M. (2020). Escala de bem-estar docente (EBED): Desenvolvimento e validação. *Caderno de Pesquisa*, 50(176), 444–460. <https://doi.org/10.1590/198053146531>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). A estrutura do bem-estar psicológico revisitada. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Rivera, J., & Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo: El LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24, 59-69
- Saldanha, A. (2020). *IMPORTUNUS: Estudos de caracterização do assédio no trabalho em professores do ensino pré-escolar ao ensino superior* (Tese de doutoramento não publicada). Universidade de Évora.

https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/30072/1/Doutoramento-Ciencias_da_Educacao-Antonio_Fernando_Saldanha_Portelada.pdf

Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon & Schuster.

Sutton, R. E., & Wheatley, K. F. (2003). Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*, 15(4), 327–358. <https://doi.org/10.1023/A:1026131715856>

Anexos

Autorização da DGE

Exmo(a)s. Sr(a)s.

O pedido de autorização do inquérito n.º 0128800017, com a designação *O Assédio Moral e o Bem-estar dos Docentes no 1º Ciclo do Ensino Básico*, registado em 22-10-2024, foi aprovado.

Avaliação do inquérito:

Exmo.(a) Senhor(a) Helena Raquel Guedes Freitas Dias da Costa Graciano

Cumpre-nos informar que o pedido de realização de inquérito em meio escolar é aprovado uma vez que, submetido a análise, cumpre os requisitos, devendo atender-se às observações aduzidas.

Com os melhores cumprimentos

José Carlos Sousa

Diretor de Serviços

DGE

Pedido e colaboração às direções dos Agrupamentos

Exmo/a. Senhor/a Diretor/a

Vimos solicitar colaboração num estudo sobre o "**Assédio moral e bem-estar em docentes de 1.º ciclo do Ensino Básico**", levado a cabo no âmbito do Mestrado em Ciências da Educação da Universidade Católica Portuguesa. Para o efeito, solicitamos o **envio do texto/link abaixo para os docentes do 1.º ciclo** da instituição que dirige. A recolha foi autorizada pela DGE (Monitorização de Inquéritos em Meio Escolar - Inquérito nº 0128800017).

Muito agradecemos a colaboração.

Cumprimentos,

Helena Raquel Graciano (responsável pelo estudo) - hrgraciano1@gmail.com

Marisa Carvalho (orientadora no âmbito do estudo) - mscarvalho@ucp.pt

Caro(a) docente,

Vimos solicitar colaboração num estudo sobre o tema "**Assédio moral e bem-estar em docentes de 1.º ciclo do Ensino Básico**", levado a cabo no âmbito do Mestrado em Ciências Educação da Universidade Católica Portuguesa, através do preenchimento de um questionário online.

Com este questionário, pretende-se explorar as conceções acerca do assédio moral nas escolas e seus efeitos percebidos no bem-estar de docentes de 1.º ciclo. Para o efeito, solicitamos a sua colaboração no preenchimento deste questionário:

<https://forms.office.com/e/HQqvkrp9WJ>.

Estimamos que o seu preenchimento demore cerca de 7 minutos. A sua participação neste estudo é de cariz voluntário, pelo que, a qualquer momento, poderá desistir sem qualquer penalização. Os resultados obtidos são confidenciais e tratados exclusivamente para fins de investigação.

A sua colaboração é muito importante!

Para qualquer dúvida ou esclarecimento adicional, poderá contactar os seguintes elementos da equipa:

Helena Raquel Graciano (responsável pelo estudo) - hrgraciano1@gmail.com

Marisa Carvalho (orientadora no âmbito do estudo) - mscarvalho@ucp.pt

Encarregado de Proteção de Dados – UCP - Dr.ª Frederica Campos de Carvalho

Contacto telefónico: +351 217214179

E-mail: compliance.rgpd@ucp.pt

Com os melhores cumprimentos

As investigadoras responsáveis

Helena Raquel Graciano & Marisa Carvalho