

RM

Implicações do *Mobbing* no Bem-estar Familiar

RELATÓRIO DE MESTRADO

Estela Simone Ornelas Pereira

MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO



UNIVERSIDADE da MADEIRA

A Nossa Universidade

www.uma.pt

agosto | 2022

Implicações do *Mobbing* no Bem-estar Familiar

RELATÓRIO DE MESTRADO

Estela Simone Ornelas Pereira

MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO

ORIENTAÇÃO

Soraia Fernandes Garcês

CO-ORIENTAÇÃO

Margarida Maria Ferreira Diogo Dias Pocinho

Agradecimentos

“A Persistência é o melhor caminho para o êxito”.

Charles Chaplin

Uma grande etapa do meu percurso acadêmico se encerra e quero agradecer a todos os que acompanharam neste processo e que me ajudaram ao longo destes cinco anos.

Agradeço primeiramente, às minhas orientadoras Professora Doutora Soraia Garcês e Professora Doutora Margarida Pocinho por toda a paciência, disponibilidade e orientação dada ao longo deste trajeto e por serem um exemplo de profissionais que terei sempre como referência.

À minha família e ao meu namorado pelo apoio incondicional e por toda a força que me deram nos momentos mais difíceis, que foi fundamental para conseguir concluir esta fase da minha vida acadêmica.

Um especial obrigada às minhas amigas, Graciela, Margarida e Sofia que me acompanharam todos estes anos e que foram essenciais para conseguir atingir mais este objetivo, motivando-me e apoiando-me sempre.

Resumo

Com base na literatura, o *Mobbing* é caracterizado pela prática de comportamentos hostis e de longa duração no local de trabalho, colocando a vítima numa posição vulnerável e sem apoio e que pode levar esta a afastar-se ao máximo do seu ambiente de trabalho (Leymann, 1996). As redes de apoio são fundamentais para ultrapassar este tipo de desafios, sendo a principal delas a família que é o primeiro agente de socialização dos indivíduos (Krys et al., 2021). Neste sentido, esta investigação tem como objetivo perceber se a ocorrência de *Mobbing* tem impacto no bem-estar familiar dos docentes em Portugal. A amostra deste estudo contou com 406 participantes com idades compreendidas entre os 21 e 69 anos. Relativamente aos instrumentos utilizados, foi construída uma Escala de Bem-Estar Familiar com base no Modelo PERMA (Pereira, Garcês, & Pocinho, submetido) e a Escala de Avaliação do *Mobbing* (Pocinho & Garcês, 2018). No que concerne aos resultados, é possível verificar que existe uma correlação negativa entre o *Mobbing* e o Bem-estar familiar. Não existem diferenças significativas em relação ao género, idade, meio ou ciclo que lecionam. Possuir uma relação é a variável que apresenta resultados significativos, mostrando que quem se encontra numa relação apresenta menores níveis de *Mobbing* e maior Bem-estar familiar.

Palavras-chave: *Mobbing*; Bem-estar Familiar; Docentes.

Abstract

Based on the literature, Mobbing is characterized by the practice of hostile and long-lasting behavior in the workplace, placing the victim in a vulnerable and unsupported position, which can lead them to move away from their work environment as much as possible (Leymann, 1996). Support networks are essential to overcome this type of challenges, the main one being the family, which is the first agent of socialization of individuals (Krys et al., 2021). In this sense, this investigation aims to understand whether the occurrence of Mobbing has an impact on the family well-being of teachers in Portugal. The sample of this study included 406 participants aged between 21 and 69 years. Regarding the instruments used, a Family Welfare Scale was constructed based on the PERMA Model and the Mobbing Assessment Scale (Pocinho & Garcês, 2018). Regarding the results, it is possible to verify that there is a negative correlation between Mobbing and family well-being. There are no significant differences in terms of gender, age, middle or cycle they teach. Having a relationship is the variable that presents significant results, showing that those who are in a relationship have lower levels of Mobbing and more family well-being.

Key words: Mobbing; Family well-being; teachers.

Índice

Introdução.....	1
Enquadramento Teórico	3
<i>Mobbing</i>	3
Tipos de <i>Mobbing</i>	5
Assédio Vertical Descendente.....	5
Assédio Horizontal.....	5
Assédio Vertical Ascendente.....	6
Fases do <i>Mobbing</i>	6
Causas/Fatores de risco do <i>Mobbing</i>	8
Consequências do <i>Mobbing</i>	9
Perfil da Vítima, Mobber e do Espetador.....	10
Vítima.....	10
Mobber.....	12
Espetadores.....	13
<i>Mobbing</i> nos Docentes	13
Bem-estar	15
Bem-estar familiar.....	18
Consequências do <i>Mobbing</i> no bem-estar familiar.....	20
Estudo Empírico	23

Metodologia	23
Problema, variáveis e objetivos	23
Participantes	23
Instrumentos.....	24
Questionário “Implicações do <i>Mobbing</i> no Bem-estar Familiar”	24
Escala do Bem-estar Familiar	25
Escala de Avaliação de <i>Mobbing</i>	26
Procedimento	26
Resultados	28
Estatística Descritiva	28
Diferenças Intergrupais: Género, Idade, Meio, Relação e Ciclo.....	31
Correlações.....	35
Discussão/Conclusão	37

Índice de Tabelas

Tabela 1: Estatística Descritiva das variáveis da investigação.....	28
Tabela 2: Estatística Descritiva item a item da Escala de Bem-estar familiar	29
Tabela 3: Estatística Descritiva item a item da Escala de Avaliação do Mobbing	29
Tabela 4: Teste t de Amostras Independentes - Género	32
Tabela 5: Teste t de Amostras Independentes - Idade	32
Tabela 6: Teste t de Amostras Independentes - Meio	33
Tabela 7: Teste t de Amostras Independentes - Relação	34
Tabela 8: One Way ANOVA - Ciclo.....	35
Tabela 9: Correlação Bem-estar familiar.....	36
Tabela 10: Correlação item a item da Escala de Bem-estar familiar.....	37

Introdução

Na atualidade os indivíduos passam muito mais tempo nos seus locais de trabalho do que na sua própria casa, causando diversas consequências tanto na sua vida pessoal como na sua vida profissional. Vivemos num momento em que é exigido atingirmos diversos objetivos de forma eficaz e rápida, causando altos níveis de desgaste nos trabalhadores que podem gerar ambientes negativos e propícios à ocorrência do fenómeno *Mobbing* (Büyüközkan, 2022).

Segundo Leymann (1996), esta prática é caracterizada por comportamentos hostis de longa duração no local de trabalho, colocando a vítima numa posição vulnerável e sem apoio e que pode levar esta a afastar-se ao máximo do ambiente de trabalho. Em 2008, Shallcross e colaboradores defenderam que este tipo de comportamentos não são claramente identificados, pois são ainda desvalorizados ou confundidos com comportamentos comuns de ambientes competitivos, levando à sua continuidade por longos períodos de tempo acabando por fazer com que a vítima se demita.

A ocorrência deste tipo de ações inicialmente não era reconhecida como um problema, porém é algo que já acontece desde a origem das primeiras organizações laborais. Além disso, é comumente escondido por parte das vítimas que, por vezes, não têm consciência que são alvo deste tipo de violência no seu local de trabalho (Martin, 2018). Exemplo do que foi anteriormente exposto, foi um estudo realizado em Portugal, com uma amostra de 2003 docentes, que comprovou que 75.1% já sofreu de alguma conduta de assédio, contudo, apenas 22.5% reconhece-se como vítima de *Mobbing* (Portelada et al., 2018).

Observando estudos dedicados aos contextos educativos, a ocorrência de *Mobbing* já mostrou que afeta negativamente a produtividade dos docentes (Arslantaş et al., 2021).

Segundo Büyüközkan (2022), os docentes que possuem relações sociais mais fracas são os que apresentam um aumento na sensação de esgotamento, o que reforça a ideia de que uma boa rede de apoio ajuda as vítimas a enfrentarem os desafios com que se deparam no seu local de trabalho.

A família enquadra-se na questão das redes de apoio, representando o primeiro agente de socialização, e é o grupo mais importante visto ser a unidade fundamental e mais antiga na vida dos indivíduos (Krys et al., 2021). Segundo Obrenovic et al. (2020), quando ocorre uma interação negativa entre o trabalho e a família existem consequências no bem-estar. Porém, Lim e Lee (2011) afirmam que se existir um maior suporte emocional por parte da família os indivíduos conseguem lidar melhor com as situações stressantes do trabalho.

Deste modo, o *Mobbing* traz consigo uma série de efeitos negativos tanto para os trabalhadores, para o ambiente laboral e também, para outros grupos onde a vítima está inserida, como é o caso da sua própria família (Büyüközkan, 2022; Machado, 2021).

Em suma, o presente estudo tem como objetivo verificar se o *Mobbing* influencia o Bem-estar familiar dos professores a lecionar em Portugal. Assim, é primeiramente apresentado um enquadramento teórico onde é explorado o conceito de *Mobbing* (tipos de *Mobbing*, fases, fatores de risco, consequências e o perfil: agressor, vítima e espetadores), de seguida abordado o conceito de *Mobbing* na docência, o bem-estar, bem-estar familiar e as consequências do *Mobbing* no bem-estar familiar. Posteriormente, é apresentado a Metodologia do estudo empírico, com o objetivo do estudo, participantes, instrumentos utilizados, procedimentos e resultados da investigação. Por fim, é apresentada a discussão onde são confrontados os resultados com a revisão de literatura e uma breve conclusão de toda a investigação.

Enquadramento Teórico

Mobbing

O conceito de *Mobbing*, em inglês, surge do verbo *to mob* representando uma ação que tem como intuito tratar mal alguém ou atacar. Este conceito surgiu inicialmente noutra contexto e pretendia descrever comportamentos específicos dos animais para afugentar potenciais inimigos, porém, na atualidade, passou a representar outro tipo de realidades (Melo & Moura, 2021). Leymann (1996) afirma que esta prática se caracteriza por comportamentos hostis que podem ocorrer pelo menos uma vez por semana com uma continuidade de 6 meses ou mais. Assim, segundo Leymann (1996a) este conceito define-se como “ações repetidas e repreensíveis, ou nitidamente negativas, dirigidas contra empregados de uma maneira ofensiva e que podem conduzir ao seu afastamento da comunidade local de trabalho” (p.27).

No mundo do trabalho e, principalmente, em ambientes extremamente competitivos pode ocorrer uma grande pressão psicológica que resulta no fenómeno conhecido por *Mobbing*, que por vezes é confundido com comportamentos associados a ambientes competitivos gerando uma maior dificuldade na identificação destes como assédio moral (Büyüközkan, 2022). É comumente caracterizado por um conjunto de comportamentos que envolvem o assédio, ameaças e humilhação no contexto laboral, sendo que esta pressão geralmente concretiza-se através da comunicação verbal. Este fenómeno é considerado multicausal visto que a sua origem pode ser explicada por diversos fatores, tais como, ambientes e práticas organizacionais desadequadas, dificuldade na gestão de conflitos, entre outros (Arslantaş et al., 2021; Flores et al., 2014).

O *Mobbing* em Portugal é comumente designado por assédio moral e segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013, p.5) “É um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo

como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”. Este não representa um fenómeno novo, no entanto, na realidade portuguesa não é uma temática muito estudada por comparação com outros países estrangeiros (Carvalho, 2007).

Alguns exemplos desta prática podem ser uma recorrente apresentação de queixas contra um sujeito, interromper frequentemente, divulgar informações falsas acerca do outro com o intuito de denegri-lo fazendo com que este sintase incompetente e questionando a qualidade do seu trabalho. Este tipo de ações, durante algum tempo, foram menosprezadas, mas cada vez mais os estudos mostram as diversas consequências que, em alguns casos podem ser mais subtis como podem colocar a integridade física e mental da vítima em causa, e ainda afetar negativamente a vida pessoal e profissional (Martin, 2018).

O fenómeno *Mobbing* durante muito tempo não era reconhecido e até mesmo escondido, apesar de existir consciência que este já ocorre desde os primeiros contextos organizacionais. Esta problemática é cada vez mais recorrente nos contextos educativos gerando consequências bastante negativas na produtividade dos professores na sua prática profissional quando esta exige uma maior motivação por parte destes (Arslantaş et al., 2021).

As estruturas de ensino, concretamente, escolas e universidades representam a base para o futuro das próximas gerações e conseqüentemente, da nossa sociedade. Neste sentido, a questão do *Mobbing* mostra-se de extrema pertinência pois afeta diretamente a motivação dos educadores e a sua satisfação no trabalho, pode ainda causar *burnout*, entre outras consequências que prejudicam a qualidade do ensino. Assim, é fundamental que as instituições educacionais trabalhem de modo a prevenir o assédio moral nos docentes, capacitando-os de estratégias que os permitam lidar com este tipo de pressão psicológica (Arslantaş et al., 2021).

Tipos de Mobbing

Relativamente aos tipos de *Mobbing* ou assédio moral podemos considerar três categorias, sendo estas o assédio vertical/descendente, o assédio horizontal e o assédio vertical ascendente.

Assédio Vertical Descendente. O assédio vertical/descendente, também conhecido por *bossing*, representa o tipo de *Mobbing* mais comum devido a este ocorrer entre um elemento que possui um cargo hierárquico superior sendo este o agressor, face a alguém que possui um cargo inferior, a vítima. Algumas das potenciais razões para esta hostilidade face às vítimas muitas vezes estão relacionadas com questões de reorganização da empresa, redução de empregados ou com a intencionalidade de livrar-se de alguém que na perspetiva do agressor é desfavorável à empresa (López & Martínez, 2019).

Esta modalidade é a que gera consequências mais agravadas para as vítimas pois estas sentem mais dificuldades em encontrar formas de evitar este tipo de ações sentindo-se desamparadas e impotentes face à situação potencializando sensações de medo face à possibilidade de perder o emprego ou ser alvo de agressões mais intensas (Couto & Paschoal, 2020).

Assédio Horizontal. Esta modalidade de assédio distingue-se devido a poder ser praticada de um modo individual ou coletivo, isto é, a vítima pode ser alvo de agressões por parte de mais do que um colega que apresenta um nível hierárquico semelhante. Este tipo de práticas acontece habitualmente quando existe uma competição para determinado cargo passando a existir uma guerra de interesses que gera ações de descrédito e de destruição da autoestima da vítima (Couto & Paschoal, 2020).

Ciúmes, inveja ou competição muitas vezes são impulsionadores deste tipo de prática entre colegas devido a uma nova oportunidade profissional, degradando relações e ambientes de trabalho anteriormente harmoniosos. Assim, as motivações para este tipo de prática

podem ser variadas, mas por vezes associadas ao preconceito podendo esta marginalização ocorrer porque a vítima não se submeteu a regras estabelecidas ou devido a questões raciais, questões ligadas ao sexo, à aparência física, à religião ou à nacionalidade (López & Martínez, 2019).

O assédio horizontal pode transformar-se em assédio vertical/descendente quando os superiores hierárquicos têm consciência deste tipo de práticas e não se intrometem de modo a pôr fim a estas, sendo assim cúmplices neste tipo de agressão (López & Martínez, 2019).

Assédio Vertical Ascendente. Este é o tipo de assédio que acontece com menor frequência pois representa o inverso do assédio vertical descendente, isto é, o assédio parte de alguém que é subordinado face a um superior hierárquico, criando dificuldades ao seu superior. Ressalve-se que apesar de ser pouco frequente causa consequências tão dramáticas quanto nos anteriormente mencionados (Couto & Paschoal, 2020).

O superior hierárquico que é vítima deste tipo de assédio deixa de ter uma voz ativa trazendo consequências no seu desempenho dado que existe uma tentativa repetida de denegrir o seu desempenho. Este tipo de prática pode ser impulsionado por inveja ou ambição de possuir o cargo que a vítima possui.

Segundo López e Martínez (2019), este tipo de assédio também engloba situações nas quais um elemento exterior com práticas diferenciadas daquelas aplicadas na organização, não é bem aceite pelo grupo pois este pressupõe que o novo elemento deva de adaptar-se às exigências já existentes, gerando resistência por parte do grupo.

Fases do Mobbing

Tendo por base Leymann (1996), o fenómeno *Mobbing* não surge de uma forma repentina, mas sim num processo dinâmico incluindo fases distintas que representam diferentes intensidades. Saliente-se que este processo envolve um conflito de escalada que

vai evoluindo ao longo do tempo, não existindo uma janela temporal que o determina, isto é, pode ocorrer num espaço temporal curto ou levar meses de duração.

Segundo Leymann (1996), o *Mobbing* ocorre numa sequência de 4 fases:

1) Incidente crítico: a origem deste processo inicia-se, maioritariamente, devido a um conflito que surge devido a existirem interesses e objetivos distintos entre as pessoas que compõe o espaço laboral. Os conflitos entre os sujeitos podem representar fatores de desenvolvimento pessoal e organizacional quando estes resolvem-se por meio do diálogo, no entanto quando isto não ocorre podem surgir situações onde os sujeitos são estigmatizados, dando origem ao *Mobbing*.

2) *Mobbing* e estigmatização: esta fase é marcada pela concretização de práticas humilhadoras face à vítima. Determinadas ações de *Mobbing* podem por vezes englobar comportamentos que no quotidiano não são por si agressões, no entanto quando estes ocorrem repetidamente por um longo período de tempo esta conceptualização pode mudar, tornando-se em comportamentos estigmatizantes. É nesta fase que o meio laboral envolvente, de forma ativa ou passiva, colabora para a acomodação deste tipo de práticas face à vítima.

3) Intervenção da autoridade: é nesta que o conhecimento da problemática deixa de estar só entre os membros da empresa, chegando ao conhecimento da autoridade desta. Devido a todo o ambiente de estigmatização anteriormente criado, é mais fácil para a empresa, assumir que a culpa de todo o conflito é da vítima, existindo assim uma aceitação dos preconceitos criados. Neste sentido, pode existir por parte da empresa uma atitude positiva face ao conflito, tomando as devidas medidas para pôr fim a este, ou uma atitude negativa não tomando nenhuma atitude face à problemática. Não existindo uma atuação por parte da empresa esta está a compactuar com toda a situação desenvolvida.

4) Marginalização ou exclusão: nesta última fase é comum que a vítima acabe por abandonar o local de trabalho devido a não conseguir suportar mais as consequências e efeitos do *Mobbing*. Estes tipos de consequências podem estar relacionadas com doenças graves que exigem a necessidade de acompanhamento médico ou psicológico, no entanto, por vezes, são realizados diagnósticos errados devido à descrença dos profissionais face às queixas das vítimas sendo assim feitos diagnósticos incorretos como a paranoia, depressão maníaca, etc.

Causas/Fatores de risco do Mobbing

Segundo Antunes (2011) existem fatores agravantes do risco da prática de *Mobbing*, concretamente, mudanças organizacionais significativas (e.g. mudanças tecnológicas), características individuais (e.g. gênero ou situação profissional: estagiário ou efetivo), as relações no local de trabalho (e.g. falta de participação dos trabalhadores em decisões tomadas pela empresa), e o próprio sistema de trabalho (e.g. ausência de regras acerca dos comportamentos a ter no local de trabalho).

Para Rodríguez-Carballeira e colaboradores (2008) quando os níveis de competitividade aumentam numa empresa, os níveis de *Mobbing* também aumentam proporcionalmente pois a possibilidade de promoção num local de trabalho pode gerar noutros membros interessados comportamentos de assédio.

Num estudo realizado com uma amostra de 52 professores de enfermagem em Portugal, no que se refere às causas do *Mobbing* foram elencadas algumas pelos participantes, mas com 77.8% a principal causa mencionada foi a inveja ou ciúme, de seguida com 66.7% a capacidade de inovação nas formas de trabalho e de empreendedorismo e ainda com 4.4% devido a configurarem a pessoa como uma ameaça em relação à progressão na carreira (da Silva João, 2011).

O principal motivo referido anteriormente, é defendido por Parreira (2003) que afirma que situações neste âmbito podem ocorrer por motivos de inveja, rivalidade ou por a vítima caracterizar-se de forma distinta dos restantes membros pertencentes ao grupo. Possuir características distintivas pode tornar-se uma vulnerabilidade em determinados ambientes.

Consequências do Mobbing

No que concerne às consequências deste fenómeno estas são diversas e englobam-se em diversas dimensões, influenciando tanto a vítima, a organização e até a própria sociedade (Almeida, 2012).

Leymann e Gustafsson (1996) num estudo que realizou acerca do *Mobbing* e o desenvolvimento da perturbação de stress pós-traumático concluiu que os indivíduos que haviam sofrido de *Mobbing* apresentavam sintomas mais agudos face a vítimas de acidentes ou que vivenciaram eventos traumáticos de curta duração. Vários estudos apontam que a exposição ao *Mobbing* acarreta para os indivíduos várias consequências negativas, como desenvolvimento de depressão, ansiedade, e até mesmo pode causar danos cerebrais (Duffy & Sperry, 2007; Leymann & Gustafsson, 1996).

No estudo realizado por da Silva João (2011) junto dos professores de enfermagem, nos casos onde existe consciência deste fenómeno, 88.9% menciona problemas de saúde derivados deste tipo de assédio em ambiente laboral. A ansiedade representou neste estudo a consequência comum a todos a os participantes, surgindo de seguida com 87.5% os sentimentos de frustração, fracasso e impotência, e com 75 % é mencionado as insónias, sentimentos de insegurança e a dificuldade de concentração.

As consequências geradas dependem de alguns fatores que variam com os sujeitos e as situações onde estes estão inseridos, como a autoestima e autoconfiança, suporte da

família e colegas do local de trabalho, a frequência e intensidade dos comportamentos assediadores (Pacheco, 2007).

Perfil da Vítima, Mobber e do Espetador

Vítima. A vítima de *Mobbing* trata-se do sujeito trabalhador que é alvo de atitudes e comportamentos humilhantes, persecutórios e intimidantes. Para o autor estas pessoas podem ser englobadas em dois grupos: as que são encaradas pelos agressores como um potencial perigo ao seu estatuto e as que são vistas como vulneráveis e alvos fáceis a quem o agressor dirige as suas frustrações (Fernandes, 2014).

Segundo Almeida (2012) no que diz respeito ao perfil da vítima, este representa um tópico complexo pois pode variar de acordo com o ambiente de trabalho, a personalidade do agressor e também da capacidade de resistência da vítima. A personalidade da vítima é relatada como um factor irrelevante para a ocorrência do *Mobbing*, por outro lado outros autores defendem que este fator é relevante uma vez que as vítimas podem ser mais sensíveis ou mais aguerridas face aos comportamentos do *mobber* (Leymann, 1996).

Apesar de não existir um perfil padrão para as vítimas existem algumas características pessoais que parecem facilitar a ocorrência do fenómeno, nomeadamente são sujeitos muito competentes e que acabam por gerar alguma insegurança em colegas e até mesmo em alguns superiores que não são tão seguros de si (Almeida, 2012).

Tendo por base o género, existe alguma discussão acerca da ocorrência do *Mobbing* em níveis superiores nas mulheres do que nos homens ou se esta questão não está relacionada com este critério. Neste sentido, as pesquisas que incidem nesta temática não são consensuais pois em algumas as mulheres são mais assediadas do que os homens, e noutras o fenómeno acontece com uma ocorrência similar para ambos os géneros. Ainda, um número muito baixo de estudos mostra que os homens são o grupo mais assediado (Almeida, 2012).

De acordo com Hirigoyen (2001), em proporção, as mulheres são o grupo mais afetado por este fenómeno, sendo que o tipo de assédio que lhes é dirigido também é distinto, estando muitas vezes relacionado com ideias de machismo ou sexismo. Esta diferença entre géneros segundo o autor está intimamente ligada aos contextos socioculturais, pois há países que dão uma especial atenção à igualdade de oportunidades entre géneros como é o caso dos países escandinavos por oposição a outros que desmerecem o papel da mulher, existindo a predominância de uma cultura machista como em alguns países latinos.

Tendo em conta Almeida (2012), é necessário alguma atenção nesta temática, pois apesar das pesquisas apontarem as mulheres como o grupo que é mais afetado por este fenómeno, é fundamental ter em conta que os homens, geralmente, não partilham com tanta abertura este tipo de situações não querendo mostrar fragilidade perante os outros, principalmente no contexto laboral. Ainda, outra questão de grande relevância é não existirem pesquisas dedicadas ao *Mobbing* e outras orientações sexuais.

Em termos de idade também não é consensual qual o grupo etário que é mais alvo deste tipo de fenómeno, existindo vários estudos que apontam para trabalhadores mais velhos, como tantos outros que apontam para trabalhadores mais jovens. Concretamente, num estudo realizado por Hirigoyen (2001) houve uma análise entre faixas etárias desde os 26 anos aos 56 anos e concluiu que 72% das vítimas de *Mobbing* estavam entre os 36 e 55 anos de idade, sendo que dentro deste espaço temporal 43% pertencem aos indivíduos com idades compreendidas entre os 46 e 55 anos.). Por outro lado, outros estudos realizados por Leymann (1996) e Gonzalez de Rivera e Rodriguez-Abuin (2003) mostram que não existem diferenças entre os trabalhadores mais jovens e mais velhos relativamente à incidência deste fenómeno.

Por fim, no que concerne ao tipo de organização, os dados apontam que no serviço público é maior a ocorrência de casos de *Mobbing*, por comparação com o serviço privado. A estabilidade de emprego é o factor principal que se apresenta como uma barreira do abandono do posto de trabalho no serviço publico em casos de *Mobbing*, o que leva a recorrentes comportamentos desestabilizadores face às vítimas (Almeida, 2012).

Mobber. Este é o conceito que define o agressor, podendo este ser apenas uma pessoa ou um grupo de pessoas, sendo que a literatura aponta para uma predominância do sexo masculino principalmente nos casos em que se detêm cargos de gestão. Este tipo de pessoas, por norma, apresentam-se como pessoas positivas no ambiente de trabalho possuindo habitualmente uma boa reputação pois são pessoas que apesar de apresentarem alguma arrogância são capazes de tomar decisões difíceis o que representa eficiência aos olhos da empresa (Heloani, 2003).

Segundo Fernandes (2014) existem características principais que descrevem os agressores, tal como a falta de empatia ou de interesse pelo outro, egocentrismo, grande necessidade de reconhecimento e aprovação dos outros, pessoa ambiciosa, egoísta e com dificuldade em aceitar críticas.

Os *mobbers* são, na maioria dos casos, sujeitos que possuem cargos superiores, apresentam mais recursos e são muito persuasores e por sua vez a vítima na maioria dos casos possui um cargo inferior a estes. Além disso, estes sujeitos recorrem frequentemente a argumentos que envolvem a exibição de poder, força física ou antiguidade contra a vítima conseguindo assim concretizar as ações assediadoras (Pacheco, 2007).

Segundo Davenport (1999, citado por Almeida, 2012) o perfil destes sujeitos envolve características como o controlo, procura de poder e protagonismo recorrendo assim a várias estratégias que rebaixam outros sujeitos de modo a se auto promover. Além disso, o autor

destaca que estes indivíduos procuram estar acompanhados nas suas agressões pois isto permite que estes não sejam alvo de exposições referentes aos comportamentos praticados, estando assim mais defendidos e a sentirem-se mais apoiados com a força do grupo.

Espetadores. Neste tipo de fenómeno geralmente o enfoque está no *mobber* e na vítima, no entanto, há que mencionar o papel dos espetadores deste tipo de conduta. Esta pessoa pode ter uma participação direta ou indireta nesta prática, podendo optar por uma postura de convivência (Mathies, 2018).

Os sujeitos englobados nesta categoria não praticam agressões em relação à vítima mas isentam-se de agir contra condutas persecutórias que esta esteja a passar não realizando nada que venha travar este fenómeno (Fernandes, 2014).

Estes sujeitos podem também ser espetadores inconformistas, tendo assim uma postura afrontosa face ao agressor protegendo assim a vítima, expondo-se à possibilidade de perder o emprego ou de vir a ser também perseguido pelo *mobber*. Por outro lado, estes podem ser conformistas ativos sendo neste caso coautores do assédio ou conformistas passivos optando por não tomar uma atitude face à situação (Mathies, 2018).

Mobbing nos Docentes

Segundo Reis et al. (2005), uma das carreiras mais suscetível de passar por ambientes conflituosos é a dos docentes visto que esta é caracterizada por uma alta exigência dentro e fora do local de trabalho, requerendo por parte destes um elevado número de horas dedicado à profissão e ainda, uma gestão de conflitos com os alunos e também, por vezes, com colegas de profissão. Relativamente à predominância do *Mobbing* ao nível dos ciclos de ensino o maior número de estudos centra-se a no âmbito universitário, sendo que Hirigoyen (2002) sugere que neste contexto pode haver maior rivalidade pois além da docência os professores

encontram-se a realizar investigações, o que pode potencializar uma maior rivalidade, tome-se como exemplo, um investigador que pode querer ter mais publicações do que os restantes colegas. Ates (2019) confirma esta ideia, afirmando que as organizações educativas possuem grandes probabilidades de ocorrência deste fenómeno devido à sua natureza, listando algumas das consequências que os professores sofrem, tais como, a ansiedade, depressão, absentismo e demissões.

Num estudo destinado a analisar a relação entre as perceções dos professores primários vítimas de *Mobbing* por parte de funcionários/colegas e a sua perceção de autoeficácia, recorrendo-se a oito escolas na Turquia, abrangendo uma amostra de 412 professores. Foram utilizadas neste estudo duas escalas, sendo que uma delas tinha o intuito de medir a perceção do professor face ao terror psicológico e a outra destinada a determinar o nível de autoeficácia. O estudo mostra que 24% da mudança na perceção de autoeficácia está relacionada com a intimidação psicológica praticada pelos superiores hierárquicos. Ainda, neste estudo concluiu-se que os professores homens estão mais expostos ao *Mobbing*, e que este acontece com maior frequência na faixa etária de 33 a 42 anos por parte dos seus superiores (Celep & Eminoglu, 2012).

Ainda outro estudo realizado em Istanbul, Turquia, com uma amostra de 400 professores do ensino médio mostrou que falta de reconhecimento, críticas ao trabalho e os rumores são os comportamentos mais comuns de *Mobbing*. Por sua vez, comportamentos que envolvem o assédio sexual, violência física e ridicularização pela aparência são os menos comuns. Relativamente ao gênero, neste estudo não houve diferenças significativas (Celik & Peker, 2010).

Em Portugal, um estudo desenvolvido por Portelada et al. (2018), teve como objetivo avaliar a prevalência do assédio moral no local de trabalho e a sua relação com o *stress* e o

burnout e teve como amostra 2003 professores pertencentes a diferentes níveis de ensino. Neste foram utilizadas três escalas: LIPT-60, que avalia o assédio no trabalho; QVS-23, destinada à vulnerabilidade ao *stress* e, ainda, MBI que avalia o *burnout* laboral. As principais conclusões deste estudo são: 54% dos participantes afirmaram já terem ouvido falar sobre a temática em estudo; 75.1% já sofreram pelo menos uma conduta de assédio no seu ambiente de trabalho, mas apenas 22.5% reconhece que foi vítima de *Mobbing*. No que concerne aos comportamentos mais frequentes de assédio, 47% está relacionado com críticas ao trabalho, 43.6% interrupções quando fala e 41.6% os superiores não permitem as vítimas se expressar ou dizerem aquilo que têm a dizer. Estes últimos resultados mostram-se relevantes, pois vêm confirmar que as vítimas vão perdendo a sua autoestima no decorrer destas práticas ao ponto de culparem-se pela agressão de que são vítimas (Portelada et al., 2018).

Bem-estar

O bem-estar e a felicidade são temáticas de interesse desde a Grécia antiga, sendo temáticas de grande enfoque por parte dos filósofos que se preocupavam em compreender o significado da felicidade e as implicações desta na vida quotidiana dos sujeitos (Rossi et al., 2020). Na atual sociedade, o bem-estar é cada vez mais uma temática de grande interesse, sendo reconhecido como um objetivo e aspiração humana universal pela Organização das Nações Unidas em 2011 e encarado como um indicador do funcionamento de uma sociedade (Krys et al., 2021).

Percebe-se que a procura pela felicidade parece fazer movimentar os sujeitos na direção de determinados objetivos. Seligman (2018) afirma que a felicidade é algo sentido pelos sujeitos por breves momentos o que estimula estes a procurarem atingir os seus

objetivos, pois em contrário haveria uma acomodação por partes destes. Para além disso, o autor defendeu inicialmente que o conceito de felicidade é composto por quatro componentes: as emoções positivas, o envolvimento, o significado e a realização (Rossi et al., 2020; Seligman 2018). Mais tarde, o modelo PERMA foi desenvolvido tendo por base a Psicologia Positiva, e tem como objetivo definir, quantificar e criar bem-estar (Rusk & Waters, 2015) Assim, Seligman (2012) define os seguintes cinco componentes como os principais meios para atingir o bem-estar: Emoções positivas (*P-Positive Emotions*), Envolvimento (*E-Engagement*), Relações significativas (*R- Relationship*), Significado da vida (*M- Meaning*) e Sentimento de autoeficácia (*A- Achievement*).

No âmbito psicológico podemos definir duas perspetivas que caracterizam o bem-estar, a perspetiva hedônica relacionada com uma visão subjetiva de felicidade (bem-estar subjetivo) e a perspetiva eudaimônica focada nas potencialidades humanas (bem-estar psicológico) (Rossi et al., 2020), esta última mais intimamente relacionada com a visão da Psicologia Positiva.

O conceito de bem-estar subjetivo foi impulsionado por Diener em 1984, tendo por base uma filosofia hedonista. Este defendeu que este conceito representava um sinónimo para a conceptualização de felicidade. Segundo esta perspetiva o bem-estar subjetivo relaciona-se com a avaliação geral que a pessoa faz da sua própria vida, tendo em conta a vivência de emoções positivas e negativas ao longo do seu percurso, sendo que o seu balanço deve ser superior relativamente às emoções positivas. Neste sentido, se as experiências que os sujeitos têm ao longo da vida forem maioritariamente positivas este vivenciará o bem-estar subjetivo, mas não significa que os sujeitos se limitem a experienciar apenas emoções positivas (Rossi et al., 2020).

Tendo por base o modelo de bem-estar subjetivo defendido por Diener, destacam-se três características fundamentais: a subjetividade, pois o bem-estar está intimamente ligado com a experiência de cada uma; percepção que o bem-estar não se limita à ausência de aspetos negativos; e por fim refere-se à capacidade de ter uma perspetiva global e não limitada a um aspeto (Rossi et al., 2020).

Relativamente ao conceito de bem-estar psicológico e tendo por base o modelo defendido por Ryff (1989) foi dada especial atenção às potencialidades humanas, isto é, segundo o autor este conceito pressupõe um funcionamento psicológico positivo, autoconhecimento e maturidade para lidar com diferentes desafios da vida. Tendo por base o seu modelo são tidos em conta seis aspetos essenciais: Autoaceitação (aceitação dos diversos aspetos da sua personalidade e uma atitude positiva face ao próprio); relações positivas (relacionamentos íntimos e satisfatórios com os outros); crescimento pessoal (desenvolvimento pessoal e abertura à experiência); autonomia (autodeterminação e independência); domínio ambiental (lidar com o ambiente de modo a satisfazer necessidades pessoais) e propósito de vida (orientação e determinação nos objetivos de vida) (Blasco-Belled & Alsinet, 2021; Machado & Bandeira, 2012).

O conjunto destes seis aspetos do bem-estar psicológico representam o desenvolvimento e um funcionamento positivo, mostrando que a felicidade é o resultado da realização e desenvolvimento humano e não o objetivo essencial de vida (Ryff, 1989). Apresentar estes seis aspetos em níveis baixos gera diferentes consequências na vida dos sujeitos, tal como uma insatisfação geral para com a vida, dificuldades ao nível das relações interpessoais, uma fraca rede de apoio, dificuldades de desenvolvimento pessoal e profissional e ainda, desinteresse pela vida (Padovam, 2005 citado por Rossi et al., 2020).

A operacionalização deste conceito foi fundamental e um grande contributo para diversas ciências incluindo a Psicologia, pois permitiu o desenvolvimento de escalas válidas e fidedignas para a avaliação deste conceito importante e transversal a outras áreas (Machado & Bandeira, 2012).

Bem-estar familiar

Na sociedade os indivíduos encontram-se inseridos em vários grupos, no entanto a família é geralmente o grupo com maior importância representando indiscutivelmente a unidade fundamental e mais antiga (Krys et al., 2021).

O conceito de bem-estar familiar varia na literatura, sendo conceptualizado tendo por base áreas significativas e relevantes, como por exemplo a resiliência familiar, problemas conjugais ou interferência na vida profissional (Krys et al., 2021). Segundo Diener et al. (1985) a satisfação com a vida familiar é vista tendo em conta a avaliação global que os sujeitos fazem da qualidade de vida da sua família tendo por base os seus critérios pessoais. O autor sugere assim que o bem-estar familiar é indicativo de sociedades desenvolvidas, parentalidade positiva, bem-estar infantil e conjugal.

A família foi tida como um aspeto importante para a compreensão do bem-estar num estudo desenvolvido por Delle Fave et al. (2016), que contou com a participação de 12 países, incluindo Portugal, constituído por uma amostra de 2799 adultos com idades compreendidas entre os 30 e os 60 anos. Neste estudo era questionado qual o significado de felicidade, e nos resultados surgiram diversos aspetos mencionados sendo que o aspeto mais mencionado foram as definições psicológicas que obtiveram 42%, mas em seguida com 16% apresentou-se a família.

Esta constatação sugere que o bem-estar familiar pode ser importante para a compreensão do bem-estar, visto que é um elemento importante em todas as culturas. Tendo em conta a participação de Portugal e focando-se na componente família neste estudo é mencionado que “Participants from countries endorsing secular values, such as Norway and Hungary, reported family in a significantly higher percentage than participants living in the traditional value oriented Portugal” (Delle Fave et al., 2016, p.18). Estes dados são explicados tendo por base o contexto histórico visto que em Portugal a presença e influência da família é um facto tão intrínseco e certo que esta nem é ressaltada por estes sujeitos (Delle Fave et al., 2016).

Num estudo desenvolvido por Krys et al., (2019) é assumido que a família é uma componente fundamental na vida das pessoas e que este aspeto é comum às diferentes culturas, sendo ressaltado que sociedades mais coletivistas podem conceder valores extraordinários a esta componente. Esta afirmação foi suportada por dados do *World Values Survey* (2016) citado por Krys et al., (2019), além de que numa amostra de 90.017 participantes de 60 países a família atingiu sempre o nível máximo (1- muito importante; 4- nada importante) em toda amostra.

Krys e colaboradores (2021) realizaram um estudo em que foi lançada a seguinte questão: Qual o bem-estar mais valorizado: o bem-estar das famílias ou o bem-estar dos indivíduos?. Foram adquiridos dados de quatro países que se distinguem nos rankings de satisfação com a vida pessoal, sendo estes o Canadá e Colômbia (posições mais altas), Japão e Polónia (posições mais baixas), pretendendo-se perceber se os sujeitos valorizavam outros aspetos do bem-estar, tal como o bem-estar familiar. Concluiu-se que independentemente do contexto cultural o bem-estar familiar é mais almejado que o bem-estar pessoal.

Consequências do *Mobbing* no bem-estar familiar

Como referido anteriormente o bem-estar pode estar relacionado com a predominância dos sentimentos positivos gerando um bem-estar subjetivo ou estar relacionado com as potencialidades humanas e focado em objetivos, indo além do afeto e da satisfação com a vida (Heintzelman, 2018). O conceito de bem-estar psicológico está também relacionado com um sentido de eficácia em geral, que por vezes é utilizado para medir níveis de satisfação, como por exemplo a satisfação no trabalho. Quando existe uma sensação de controlo no âmbito familiar e laboral há uma promoção de atividades que estimulam o bem-estar psicológico, sendo que esta sensação pode advir da noção de que o indivíduo tem sobre o tempo disponibilizado para satisfazer determinadas tarefas, garantindo um equilíbrio entre o trabalho e a família (Obrenovic et al., 2020).

Quando a interação entre o trabalho e a família se torna negativa há uma maior utilização dos recursos mentais repercutindo num desgaste a nível psicológico, causando assim uma diminuição do bem-estar (Obrenovic et al., 2020). Segundo Portelada et al. (2018), os familiares são “co-vítimas” do assédio no trabalho, pois este acarreta consequências para a vítima que acabam por influenciar a forma como esta está nas suas relações interpessoais, como por exemplo, as alterações nos seus padrões de comunicação, no afeto, maior irritabilidade e obsessão pelos problemas no local de trabalho. Os familiares e amigos passam a conviver com alguém que não reconhecem, trazendo efeitos negativos para a própria saúde familiar.

Num estudo realizado por Lim e Lee (2011) que contou com 180 participantes de diversas empresas em Singapura foi provado que o suporte familiar tem uma influência positiva em situações de conflitos laborais. Nos casos onde existia um maior suporte familiar, por exemplo quando é dado suporte emocional, os sujeitos conseguiam lidar melhor com os climas tensos do local de trabalho. Outro estudo realizado por Revicki e May (1985)

junto de 210 médicos dos EUA mostrou que os sujeitos que vivenciavam situações conflituosas no trabalho mas que recebiam apoio por parte dos seus familiares, apresentavam menores níveis de sintomatologia depressiva. Noutro estudo desenvolvido por Machado (2021) junto de 160 gastrônomos, mostrou-se que em ambientes de cozinha vivenciam-se altos níveis de stress o que vem potencializar situações de *Mobbing*. Este estudo refere que este tipo de conflitos acarreta um grande sofrimento psíquico para a vítima, mas que estas consequências frequentemente também fragilizam as famílias destes trabalhadores. Este estudo conclui que vivenciar situações de *Mobbing* traz consequências ao nível da saúde mental dos sujeitos e afeta além destes as suas famílias.

A Teoria da Conservação dos recursos elucidam-nos com uma estrutura teórica acerca de dinâmicas conflitantes, e através de um dos seus princípios básicos percebemos que os domínios trabalho e família são vistos como reservatórios de recursos, e quando surge a possibilidade de uma ameaça, a perda ou ganho num destes domínios irá influenciar consequentemente o outro (Grandey & Cropanzano, 1999).

O conflito trabalho-família surge quando não há a possibilidade de gerir os diferentes papéis e determinadas obrigações de um domínio afetam o outro gerando um conflito e um maior desgaste físico e psicológico visto que o indivíduo passa a investir um maior número de recursos no domínio problemático. Existe uma significativa relação entre o conflito trabalho-família, gerando um maior esgotamento pessoal e sintomas de angústia. Quando o trabalho gera altos níveis de stress nos sujeitos existem consequências na forma como estes se relacionam com os restantes membros da família, afetando negativamente tanto o seu papel enquanto trabalhador como o seu papel ao nível familiar prejudicando consequentemente o seu bem-estar psicológico e segurança psicológica (Obrenovic et al., 2020).

A família das vítimas de *Mobbing* são claramente afetadas pois passam a existir alterações nos padrões de comunicação, no afeto, aumento da irritabilidade e negatividade, entre outros aspetos que vão contribuir para um desgaste até mesmo dos relacionamentos mais saudáveis. Nos casos em que não é dada a devida atenção, a própria identidade da vítima está em causa, roubando da família a pessoa multidimensional que estes conheciam (Duffy & Sperry, 2007).

Tendo em conta uma perspectiva económica, se a vítima acabar por sair ou perder o emprego implicará uma tensão financeira no seio familiar o que pode gerar sentimentos de vergonha ou de humilhação. No entanto, este tipo de sentimentos pode abranger toda a família, dependendo das circunstâncias da vítima, visto que pode existir a expulsão do local de trabalho ou outro tipo de questões relacionadas com dificuldades de reintegração no mercado de trabalho (Duffy & Sperry, 2007).

Além das consequências anteriormente mencionadas, a comunicação, intimidade, demonstração de afeto, parentalidade e gestão familiar são outros aspetos que a literatura aponta que sofrem alterações. Dando enfoque à relação conjugal, existe uma grande probabilidade que o aumento de tensão e a taxa de divórcio estejam relacionados com o *Mobbing* (Duffy & Sperry, 2007).

Neste sentido, é fundamental olhar para esta temática de uma forma abrangente visto que as implicações não se resumem apenas à vítima, visto que todos os contextos em que esta está inserida acarretam com implicações, principalmente o meio familiar. Nesta perspectiva é assim fundamental integrar a vítima, a organização e a família, em planos de intervenção para que este processo seja bem-sucedido, pois as marcas do *Mobbing* duram por muito tempo (Duffy & Sperry, 2007).

Na revisão da literatura efetuada não foram encontrados estudos que relacionem estas duas variáveis em Portugal, *Mobbing* e bem-estar familiar, surgindo assim a pertinência deste estudo. Desta forma, o estudo empírico que se segue procura explorar a relação entre o *Mobbing* e o bem-estar familiar, numa população específica do contexto educativo: os docentes.

Estudo Empírico

Metodologia

Neste tópico serão apresentados os objetivos deste estudo e a metodologia aplicada, englobando toda a análise estatística dos dados recolhidos, os instrumentos aplicados e o procedimento detalhado de todo o estudo.

Problema, variáveis e objetivos

O objetivo desta investigação consiste em compreender se o *Mobbing* afeta o bem-estar familiar dos docentes a exercer funções em Portugal. Além deste objetivo geral o presente estudo contou com os seguintes objetivos específicos, 1) Explorar diferenças de médias nas variáveis em estudo tendo por base as variáveis sociodemográficas (e.g. idade, género, meio, ciclo lecionado); 2) Analisar o bem-estar das famílias dos docentes.

Participantes

O presente estudo contou com uma amostra de 406 professores ($N=406$) de Portugal Continental e Ilhas, em que 308 eram do sexo feminino (75.90%) e 98 do sexo masculino (24.10%). Contou-se com uma mortalidade experimental de quatro sujeitos por não apresentarem a condição principal do estudo – ser professor/a. Relativamente às idades dos participantes, verificou-se que estas variam entre os 21 e 69 anos de idade, conferindo assim uma média global da amostra com cerca de 48 anos ($M=47.53$; $DP=8.31$). Tendo por base o estado civil, observa-se que 215 dos participantes são casados (53.00%), 85 são solteiros

(20.90%), 59 vivem em união de facto (14.50%), 43 destes estão divorciados (10.60%) e, por fim, 4 são viúvos (1.00%). Neste sentido, observa-se que 274 dos participantes neste estudo encontram-se numa relação (Casados e União de facto) e os restantes 132 não estão numa relação (Solteiros, Divorciados e Viúvos).

Na questão da área onde leciona 192 (47.30%) representam o Arquipélago da Madeira, 123 (30.30%) o Arquipélago dos Açores e 91 (22.40%) Portugal Continental. No que concerne ao meio onde lecionam 287 (70.70%) enquadram-se no meio urbano e 119 (29.30%) no meio rural.

Relativamente às habilitações literárias 284 (70.00%) possuem Licenciatura, 79 (19.50%) têm o grau de Mestrado, 20 (4.90%) representam as Pós-Graduações e 23 (5.70%) possuem Doutoramento. No que diz respeito à área de formação, obteve-se 145 (35.70%) nas Artes e humanidades, 108 na Educação (26.60%), 81 nas Ciências, matemática e informática (20.00%), e os restantes distribuídos por outras áreas de formação com percentagens pouco expressivas.

Os anos de serviço variam entre os 0 e 49, conferindo-se assim uma média de 21 anos ($M=21.4$; $DP=10.10$). No que concerne aos ciclos que lecionam, no Pré-escolar encontram-se 32 participantes (7.90%), no 1º ciclo 77 participantes (19.00%), no 2º ciclo 50 participantes (12.30%), no 3º ciclo 130 participantes (32.00%), no Ensino secundário 95 participantes (23.40%), e por último, o Ensino Superior (Universitário e Politécnico) com 22 participantes (5.40%).

Instrumentos

Questionário “Implicações do Mobbing no Bem-estar Familiar”

Para este estudo foi criado um questionário de modo a atingir os objetivos previamente definidos, deste modo o questionário criado foi dividido em 3 partes, sendo a

primeira destinada aos dados sociodemográficos, a segunda referente à escala desenvolvida para avaliar o bem-estar familiar e por fim a escala destinada a avaliar o *Mobbing* (Pocinho, & Garcês, 2018). O questionário inicia-se com a questão relativa à participação voluntária e consciente deste estudo. Posteriormente, com a primeira parte do questionário pretendeu-se obter o maior número de informações pessoais da amostra para a sua caracterização, com perguntas abertas e fechadas, como a idade género, estado civil, área de residência e outras questões mais direcionadas ao ensino, tais como as habilitações literárias, área onde leciona, ciclo que leciona, entre outras. A segunda parte do questionário é dedicada à escala criada para avaliar o Bem-estar familiar que teve por base o modelo PERMA (Pereira, Garcês & Pocinho, *submetido*). Este questionário é constituído por 15 afirmações em que os sujeitos respondem tendo por base o seu nível de concordância, segundo uma escala de *Likert*, em que 0 corresponde a “Discordo completamente” e 7 “Concordo Completamente”. Na terceira parte, estava inserida a Escala de avaliação de *Mobbing* constituía por 27 itens com resposta fechada.

Escala do Bem-estar Familiar

O bem-estar familiar é uma variável que, tendo em conta a revisão de literatura feita, não foi encontrada nenhuma escala portuguesa destinada a avaliar esta variável. Neste sentido foi desenvolvida uma escala com 15 afirmações baseadas no modelo PERMA (Pereira, Garcês & Pocinho, *submetido*). Tendo em conta cada elemento deste modelo foram criados 3 itens que correspondem e avaliam cada um destes. No que concerne à escala de resposta utilizada é do tipo *likert* em que 1= Discordo completamente até 7= Concordo completamente. No estudo exploratório de validação, onde obteve-se .915 no teste de Kaiser-Meyer-Olkin, surgiram dois fatores que explicam 53.00% segundo o critério de Kaiser. O fator 1 (Bem-Estar) agrupa os itens 5,6,7,8,9,10,11,13,14 e 15, o fator 2 (Mal-Estar) agrupa os itens 1,2,3,4 e 6. Por fim, o item 12 que não carregou em nenhum destes

fatores. Apesar dos dois fatores que surgiram, o estudo exploratório considerou-se a escala como unifatorial (Pereira, Garcês & Pocinho, *submetido*), apresentando um α de Cronbach de .857 no presente estudo.

Escala de Avaliação de Mobbing

Fez-se uso também da Escala de Avaliação de *Mobbing*, que se encontra em fase experimental de validação, criada por Pocinho e Garcês (2018) que tem como intuito realizar um rastreio da presença deste fenómeno no mundo do trabalho. Assim, esta é constituída por 27 itens e possui uma escala tipo likert em que 0= Nunca até 4= Sempre. Esta escala apresenta um α de *Cronbach* de .912, o que revela uma boa consistência interna.

Procedimento

Neste estudo foi utilizada uma abordagem quantitativa e transversal, pois esta metodologia visa experimentar relações ou diferenças entre as variáveis, realizando generalizações através de os dados obtidos de uma amostra de uma dada população (Coutinho, 2015).

O presente estudo iniciou-se com a construção do questionário do bem-estar familiar, onde foram contruídas cada uma das afirmações tendo por base o modelo PERMA (Pereira, Garcês & Pocinho, *submetido*), assim como a construção do questionário sociodemográfico.

Posteriormente, e de modo a proceder à recolha de dados, foi realizado um pedido via *email* para aprovação ao Encarregado de Proteção de Dados e ao Secretariado da Comissão de Ética da Universidade da Madeira (Anexo 1). Após a aprovação destas duas entidades, os dados foram recolhidos online através de um *google forms*. Para a divulgação recorreu-se ao correio eletrónico e à rede social *Facebook*, acontecendo a recolha de dados entre os meses de janeiro e março de 2022.

Após este processo, deu-se a exportação dos dados em Excel e o seu devido tratamento para posteriormente serem inseridos no SPSS 28.0, para a realização da sua análise estatística. Ao longo do tratamento de dados foram identificados alguns casos que não respeitavam o critério de inclusão desta investigação – ser professor/a, pois não apresentavam as habilitações necessárias para poder lecionar, sendo assim excluídos quatro sujeitos. Foi utilizada a estatística paramétrica em que a normalidade da amostra foi assumida tendo por base o teorema central do limite e a homogeneidade da amostra observada de acordo com o teste de Levêne. Segundo Soares et al. (2019), este teorema mostra que quanto maior o tamanho da amostra mais próxima esta estará de uma distribuição normal. Tendo em conta Pestana e Gageiro (2008), a média de amostras amplas em que $n > 30$ há uma distribuição normal para a média da população alvo.

No que diz respeito à análise estatística foi realizada a estatística descritiva para verificar a média e o desvio padrão. Foi realizada uma análise correlacional através da correlação de Pearson e ainda a estatística inferencial do teste *t*-student e da *One-Way* ANOVA. Segundo Martinez e Ferreira (2007), a estatística inferencial é fundamental para retirar conclusões para a população em geral tendo em conta os dados obtidos pela amostra. A utilização do teste *t*-Student é fundamental para a comparação de médias de uma dada variável tendo em conta dois grupos distintos, porém este teste é insuficiente quando há necessidade de comparar mais do que duas situações, tornando-se essencial a aplicação do teste *One-Way* ANOVA para comparar as médias da variável dependente considerando um fator com três ou mais níveis.

Resultados

Neste capítulo são apresentados os resultados alcançados através da análise estatística. Primeiramente surgem os resultados das estatísticas descritivas e, posteriormente, os resultados obtidos através da estatística correlacional e inferencial.

Estatística Descritiva

Primeiramente realizou-se uma análise descritiva com as variáveis em estudo nesta investigação, como é possível observar na tabela 1.

Tabela 1

Estatística Descritiva das variáveis da investigação

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Bem-estar familiar	33.00	98.00	84.37	10.44
<i>Mobbing</i>	0	73	5.68	7.61

Tendo em conta a tabela, constata-se que nesta amostra de professores os níveis de bem-estar familiar variam entre 33.00 e 98.00, com uma média de 84.37 e um desvio padrão de 10.44. Relativamente aos resultados obtidos do *Mobbing*, os valores variaram entre 0 e 73, com uma média de 5.68 e um desvio padrão de 7.61.

Na tabela 2, foi realizada a estatística descritiva para cada um dos itens da escala de bem-estar familiar.

Tabela 2

Estatística Descritiva item a item da Escala de Bem-estar familiar

	Média	Desvio Padrão
1. Na minha família existe pouca confiança e suporte entre as pessoas	1.84	1.48

2. Gostaria de ter mais tempo para as reuniões familiares	5.26	1.84
3. Não me sinto realizado(a) com a minha família	1.77	1.35
4. A minha família não se interessa pelo sucesso dos seus membros	1.45	1.08
5. Sinto-me feliz nos momentos de convívio familiar	6.41	1.27
6. A minha família não me faz feliz	1.51	1.13
7. A minha família trabalha em conjunto para o mesmo objetivo	5.74	1.55
8. Realizar dinâmicas/tarefas em contexto familiar faz-me sentir bem	6.33	1.19
9. Procuo manter relações saudáveis com todos os meus familiares	6.50	1.01
10. A minha base familiar dá sentido às decisões da minha vida	6.31	1.14
11. Dedico-me e envolvo-me completamente aos momentos familiares	6.16	1.05
13. A minha família representa tudo aquilo que sempre sonhei	5.66	1.41
14. Ter um bom ambiente familiar é um dos meus propósitos de vida	6.66	.80
15. Tento sempre fortalecer a relação entre os meus familiares	6.44	.95

Analisando a tabela acima verifica-se que as médias mais altas se encontram no item 14 com 6.66 e um desvio padrão de 0.80 e no item 9 com 6.50 e com desvio padrão de 1.01. Em contraste, a item 4 obteve uma média de 1.45 e um desvio padrão de 1.08 e a item 6 com uma média de 1.51 e desvio padrão de 1.13.

Na tabela 3, foi realizada a estatística descritiva para cada um dos itens da escala de *Mobbing*.

Tabela 3

Estatística Descritiva item a item da Escala de Avaliação do Mobbing

	Média	Desvio padrão
1. O meu trabalho é desvalorizado/a pelos meus colegas ou superiores hierárquicos.	.74	.73

2. No local de trabalho sinto-me isolado/a (“colocado/a de lado”) dos meus colegas ou subordinados.	.46	.79
3. Sou ridicularizado/a pelos meus colegas de trabalho ou subordinados.	.14	.50
4. Sou ameaçado/a de despedimento sem razões aparentes.	.03	.25
5. São-me dados objetivos impossíveis de cumprir ou prazos impraticáveis.	.45	.68
6. São-me dadas tarefas estranhas ou não adequadas à minha função ou categoria profissional.	.43	.74
7. Não me são atribuídas tarefas.	.17	.63
8. Colegas de trabalho ou subordinados apropriam-se das minhas ideias, propostas ou projetos sem me reconhecerem como o/a devido autor/a.	.41	.73
9. Sinto-me desprezado/a, ignorado/a ou humilhado/a pelos meus colegas ou superiores hierárquicos.	.21	.56
10. Não me são comunicadas informações necessárias ao desempenho das minhas tarefas, porém essas informações são fornecidas aos restantes colegas.	.30	.57
11. São espalhados rumores e comentários maliciosos sobre mim.	.24	.52
12. São-me dadas instruções de trabalho confusas e não precisas.	.40	.61
13. É-me pedido a realização de tarefas com carácter de urgência sem necessidade alguma.	.49	.74
14. Sou alvo de críticas públicas.	.19	.51
15. Sou alvo de insinuações sobre o meu estado mental e da minha família.	.09	.32
16. Fui transferido/a para outra secção onde estou isolado/a.	.03	.27
17. Gritam ou falam muito alto comigo.	.08	.35
18. Tomam nota de quantas vezes vou à casa de banho e quanto tempo demoro.	.03	.28
19. Fazem piadas sobre mim (Ex. sexo, raça, orientação sexual, religião, dificuldades físicas, problemas de saúde, etc).	.07	.31
20. Comentam sobre a minha vida pessoal a outras pessoas.	.34	.68
21. Criam situações stressantes para que eu perca o meu autocontrolo.	.20	.52
22. Sou alvo de piadas, sugestões ou comentários de carácter sexual.	.03	.24
23. Envia-me imagens ou textos não desejados e de carácter sexual.	.01	.16

24. Recebo telefonemas, cartas, sms ou emails não desejados e de caráter sexual.	.02	.18
25. Tocam-me fisicamente e de forma não solicitada.	.01	.11
26. Convidam-me persistentemente para eventos sociais ou recreativos aos quais já expressei claramente que não estou interessado/a.	.11	.43
27. Ofereceram-me condições profissionais muito melhores às minhas atuais a troco de favores sexuais.	.01	.10

Foi realizada a estatística descritiva item a item também para a variável *Mobbing*, sendo que as médias mais elevadas encontram-se no item 1 com uma média de .74 e desvio padrão de .73 e no item 13 com média de .49 e desvio padrão de .74. Os itens com as médias mais baixas foram o item 27 com uma média de .01 e um desvio padrão de .10 e o item 25 com a média de .01 e um desvio padrão de .11.

Diferenças Intergrupais: Género, Idade, Meio, Relação e Ciclo

Com o intuito de verificar se existiam diferenças intergrupais recorreu-se a uma análise que permitiria perceber se existiriam, diferenças estatisticamente significativas entre as variáveis tendo em conta o género, a idade e o meio onde estes professores lecionavam.

Género

Na tabela 4, estão apresentados os resultados obtidos no teste *t*, na análise da variável género.

Tabela 4

Teste t de Amostras Independentes - Género

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Mobbing</i>			.787	404	.432
Feminino	5.85	8.122	-	-	-
Masculino	5.15	5.694	-	-	-

Bem-estar familiar				- .422	404	.673
	Feminino	85.243	10.451	-	-	-
	Masculino	84.755	10.434	-	-	-

Considerando a tabela 4, os resultados obtidos através do teste t mostram que não existe diferenças significativas no que diz respeito à variável *Mobbing*, em que $t(404) = .787$, $p = .432$. Porém, através das médias observa-se que o sexo feminino apresenta uma média superior para o *Mobbing* ($M= 5.85$, $DP= 8.122$) por comparação ao sexo masculino ($M= 5.15$, $DP= 5.694$).

Relativamente à variável Bem-Estar familiar, não existem diferenças significativas segundo o teste t , em que $t(404) = -.422$, $p = .673$. Tendo por base as médias, verifica-se valores superiores no sexo feminino ($M= 84.755$, $DP= 10.434$) do que no sexo masculino ($M= 85.243$, $DP= 10.451$).

Idade

Segue-se na tabela 5, os resultados relativos às diferenças intergrupais para a idade.

Tabela 5

Teste t de Amostras Independentes - Idade

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Mobbing</i>				.343	403	.732
	Inferior a 47	5.82	7.462	-	-	-
	Superior a 48	5.56	7.785	-	-	-
Bem-estar familiar				-.658	403	.511
	Inferior a 47	84.071	10.519	-	-	-
	Superior a 48	84.573	10.346	-	-	-

Em relação à idade, e tendo por base a tabela 5, não é possível verificar diferenças estatisticamente significativas para a variável *Mobbing*, $t(403) = .343$, $p = .732$. No entanto, os indivíduos com idade inferior a 47 apresentam valores superiores ($M= 5.82$, $DP= 7.462$) por comparação com os de idade superior a 48 ($M= 5.56$, $DP= 7.785$).

Relativamente à variável Bem-Estar familiar, não existem diferenças significativas segundo o teste *t*, em que $t(403) = -.658$, $p = .511$. Tendo por base as médias, verificam-se valores superiores nos que possuem idade superior a 48 ($M= 84.753$, $DP= 10.346$) do que nos de idade inferior ou igual a 47 ($M= 84.071$, $DP= 10.519$).

Meio

Na tabela 6, seguem-se os resultados obtidos em relação às diferenças intergrupais para o meio onde lecionam.

Tabela 6

Teste t de Amostras Independentes - Meio

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Mobbing</i>			-.216	404	.829
Rural	5.81	9.273	-	-	-
Urbano	5.63	6.816	-	-	-
Bem-estar familiar			-.598	404	.550
Rural	84.848	10.573	-	-	-
Urbano	84.167	10.391	-	-	-

Em relação ao Meio onde lecionam, e tendo por base a tabela 6, não é possível verificar diferenças estatisticamente significativas para a variável *Mobbing*, $t(404) = -.216$, $p = .829$. No entanto, os indivíduos que lecionam no meio rural apresentam valores

superiores ($M= 5.81, DP= 9.273$) por comparação com os que lecionam no meio urbano ($M= 5.63, DP= 6.816$).

No que concerne à variável Bem-Estar familiar, não existem diferenças significativas segundo o teste t , em que $t(404) = -.598, p = .550$. Tendo por base as médias, verifica-se valores superiores nos lecionam em meio rural ($M= 84.848, DP= 10.573$) do que nos que lecionam no meio urbano ($M= 84.167, DP= 10.391$).

Relação

Na tabela 7, estão apresentados os resultados obtidos para a variável relação através do teste t student.

Tabela 7

Teste t de Amostras Independentes - Relação

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Mobbing</i>			-3.725	404	<.001
C/Relação	4.72	6.172	-	-	-
S/Relação	7.67	9.673	-	-	-
Bem-estar familiar			4.460	404	<.001
C/Relação	85.934	8.920	-	-	-
S/Relação	81.113	12.456	-	-	-

Através da análise da tabela 7, é possível verificar que existem diferenças estatisticamente significativas para a variável *Mobbing*, $t(404) = -3.725, p = < .001$, revelando que os níveis de *Mobbing* são inferiores nas pessoas que se encontram numa relação ($M= 4.72, DP= 6.172$) por comparação com os que não se encontram numa relação ($M= 7.67, DP= 9.673$).

Relativamente à variável Bem-estar familiar, também é possível verificar que existem diferenças estatisticamente significativas $t(404) = 4.460, p = < .001$, mostrando que os níveis de Bem-estar familiar são superiores nas pessoas que possuem um relação ($M= 85.934, DP= 8.920$), do que nas pessoas que não possuem uma relação ($M= 81.113, DP= 12.456$).

Ciclo

Na tabela 8, são apresentados os resultados obtidos para a análise do ciclo que lecionam, através do teste *One Way ANOVA*.

Tabela 8

One Way ANOVA - Ciclo

		Soma dos	df	Quadrado	F	Sig.
		Quadrados		Médio		
<i>Mobbing</i>	Entre Grupos	319.256	5	63.851	1.105	.357
	Nos grupos	23115.118	400	57.788		
	Total	23434.374	405			
Bem-estar familiar	Entre Grupos	775.545	5	155.109	1.431	.212
	Nos grupos	43342.773	400	108.357		
	Total	44118.318	405			

Através da análise da tabela 8, conclui-se que não existem diferenças significativas entre o ciclo e o *Mobbing*, com $p = .357$ ($p > .001$), assim como para o Bem-estar familiar, com $p = .212$ ($p > .001$).

Correlações

O principal objetivo desta investigação era analisar a relação entre a variável Bem-estar familiar e o *Mobbing*. Neste sentido, recorreu-se à correlação de Pearson, como é possível observar através da Tabela 9.

Tabela 9*Correlação Bem-estar familiar*

		Bem-estar familiar	<i>Mobbing</i>
	Correlação de Pearson	1	-.177**
Bem-estar familiar	Sig.		<.001
	N	406	406

Nota: **p <.01.

Tendo por base os dados da tabela 9, observa-se uma correlação negativa e significativa entre a variável *Mobbing* e o Bem-estar familiar com o valor de -.177 e com um nível de significância de $p < .001$. Neste sentido conclui-se que quanto maiores os níveis de *Mobbing* menores são os níveis de Bem-Estar familiar e vice-versa.

Na tabela 10, está presente as correlações item a item da Escala bem-estar familiar com o *Mobbing*.

Tabela 10*Correlação item a item da Escala de Bem-estar familiar*

	<i>Mobbing</i>	
	Correlação de Pearson	Sig.
1. Na minha família existe pouca confiança e suporte entre as pessoas	-.088	.076
2. Gostaria de ter mais tempo para as reuniões familiares	-.072	.147
3. Não me sinto realizado(a) com a minha família	-.198**	<.001
4. A minha família não se interessa pelo sucesso dos seus membros	-.138**	.005
5. Sinto-me feliz nos momentos de convívio familiar	-.077	.119
6. A minha família não me faz feliz	-.019	.697
7. A minha família trabalha em conjunto para o mesmo objetivo	-.157**	.002
8. Realizar dinâmicas/tarefas em contexto familiar faz-me sentir bem	-.067	.178

9.Procuro manter relações saudáveis com todos os meus familiares	-.060	.224
10.A minha base familiar dá sentido às decisões da minha vida	-.195**	<.001
11.Dedico-me e envolvo-me completamente aos momentos familiares	-.051	.304
13.A minha família representa tudo aquilo que sempre sonhei	-.120*	.016
14.Ter um bom ambiente familiar é um dos meus propósitos de vida	-.135**	.007
15.Tento sempre fortalecer a relação entre os meus familiares	-.127*	.010

Nota: ** A correlação é significativa ao nível 0.01

* A correlação é significativa ao nível 0.05

Realizando uma análise das correlações item a item da Escala de Bem-estar familiar com o *Mobbing*, observa-se que o item 3 “Não me sinto realizado(a) com a minha família” apresenta uma correlação significativa negativa com o valor -.198, no item 4 “A minha família não se interessa pelo sucesso dos seus membros” há também uma correlação negativa com o valor -.138, ambas com um nível de significância de .000 ($p < .001$). No item 10 “A minha base familiar dá sentido às decisões da minha vida” houve uma correlação negativa de -.195, ainda o item 7 “A minha família trabalha em conjunto para o mesmo objetivo” obteve-se uma correlação negativa de -.157 e, por fim, o item 14 “Ter um bom ambiente familiar é um dos meus propósitos de vida” também correlacionou-se com o *Mobbing* negativamente, com um valor de -.135, com um nível de significância de .000 ($p < .001$)

Discussão/Conclusão

No tópico anterior foram apresentados os resultados obtidos na presente investigação, tornando-se relevante neste capítulo a sua compreensão e análise tendo em conta a literatura existente. Neste sentido, importa recordar o principal objetivo deste estudo, que consistia em perceber se o *Mobbing* afeta o Bem-estar familiar dos docentes a exercer funções em Portugal Continental e Ilhas.

Inicialmente, foi realizada a estatística descritiva item a item com o intuito de analisar quais os itens da escala de bem-estar familiar que foram mais pontuados. Neste seguimento, observou-se que o item 14 “Ter um bom ambiente familiar é um dos meus propósitos de vida” foi o que obteve uma média superior ($M= 6.66$; $DP= 1.44$). Tendo em conta o modelo PERMA (Seligman, 2012), este item enquadra-se na componente *Meaning* que traduz-se na importância da família para fornecer sentido à vida dos sujeitos. O segundo item mais pontuado ($M= 6.50$; $DP= 1.01$) foi o item 9 “Procuro manter relações saudáveis com todos os meus familiares”, relacionado com as relações significativas (*Relationship*) e a importância de possuir ligações significativas e saudáveis com os seus familiares mostrando como este aspeto é importante para um maior bem-estar da família. Segundo Seligman (2011) relações positivas incluem a sensação de integração e de ser cuidado pelas pessoas que são mais próximas sendo isto fundamental para um maior bem-estar. Ressalto ainda o item 2 “Gostaria de ter mais tempo para as reuniões familiares” que obteve uma média de 5.26 e um desvio padrão de 1.84, mostrando que nesta amostra de professores há vontade de ter mais tempo de qualidade com as suas família mas que, por alguma razão, estão impossibilitados, sendo muito sugestivo que esta incapacidade esteja relacionada com o trabalho. Segundo Silveira e Bendassolli (2018) a profissão de professor sofreu varias transformações ao longo do tempo tendo impacto sobre a família. O tempo de trabalho e de não trabalho pode se sobrepor visto que além de, por exemplo lecionar as aulas, há em casa a preparação das mesmas e de outras atividades a realizar que podem ser feitas em casa, num tempo que não estaria destinado ao trabalho. Tendo em conta os resultados, é importante que as instituições tenham em conta as condições a que os professores estão expostos, sendo importante por exemplo a revisão de horários e de políticas de trabalho que venham permitir aos professores uma gestão mais adequada do seu tempo de trabalho e de não trabalho (Silveira & Bendassolli, 2018).

Tendo em conta as médias mais inferiores, o item que obteve a média mais baixa ($M=1.45$; $DP=1.08$) foi o item 4 “A minha família não se interessa pelo sucesso dos seus membros” que se relaciona com a componente *Achievement* que se traduz no sentido de alcançar metas, mostrando os resultados que os sujeitos valorizam que a sua família esteja envolvida no alcance dos objetivos pessoais dos mesmos. Esta componente, segundo Seligman (2011) está também relacionada com a sensação de uma vida realizada em vários aspetos, envolvendo também a componente pessoal podendo assim envolver a família nesta componente. Por fim, o item 6 “A minha família não me faz feliz” foi o segundo menos pontuado o que mostra que, tendo em conta a amostra, há emoções positivas (*Positive Emotions*) nos seios familiares e que os ambientes familiares são promotores de prazer e conforto a estes sujeitos. Segundo o autor quando os sujeitos vivenciam sentimentos agradáveis de felicidade estão mais motivados para alcançar objetivos a curto prazo e a vivenciar maior bem-estar.

Ainda na estatística descritiva, a mesma foi também realizada para os itens da Escala de Avaliação do *Mobbing* e o item mais pontuado ($M= .74$; $DP= .73$) foi o item 1 “O meu trabalho é desvalorizado/a pelos meus colegas ou superiores hierárquicos” aspeto que também é ressaltado pela literatura, pelo estudo de Celik e Peker (2010) que mostrou que os comportamentos mais comuns estão associados à falta de reconhecimento, críticas ao trabalho e rumores. Tendo em conta o estudo de Portelada et al. (2018) realizado com os professores portugueses, os comportamentos mais frequentes estão também estes relacionados com as críticas ao trabalho realizado e com aspetos ligados à comunicação (interromper e não deixar se expressar). Seguidamente o item mais pontuado foi o 13 “É-me pedido a realização de tarefas com caráter de urgência sem necessidade alguma” com uma média de .49. Em contraste, os itens menos pontuados foram os itens relacionados com as práticas de assédio sexual. Este aspeto também é comum ao estudo de Celik e Peker (2010)

que também constatou na sua amostra que os comportamentos menos comuns estão relacionados com o assédio sexual.

Seguidamente, foi realizada uma maior exploração dos dados com o intuito de perceber se existiam diferenças nas variáveis sociodemográficas tal como o género, idade, meio, relações e ciclo, de modo a dar resposta a um dos objetivos específicos do estudo. No que diz respeito ao género, os resultados obtidos neste estudo não evidenciam diferenças significativas entre o género feminino e o género masculino, porém através das médias obtidas é visível uma ligeira tendência para o sexo feminino estar mais sujeito ao *Mobbing*. No Bem-estar familiar também não surgiram diferenças significativas entre os géneros. Acerca deste tópico e o *Mobbing*, não está reunida consensualidade na literatura, visto que em parte dos estudos as mulheres surgem como mais assediadas, mas de igual modo, em outros estudos o fenómeno parece ocorrer em níveis similares em ambos os géneros (Almeida, 2012). A investigação de McKeown et al. (2003) refere que o bem-estar, tendo por base o género, é moldado por diversas características familiares, como por exemplo, o tipo de família, a qualidade das relações entre os familiares e pelo ambiente socioeconómico. Neste sentido não é definido que um dos géneros apresente maior bem-estar familiar pois este é variável de acordo com as características e circunstâncias em que a família se encontra. Segundo Fiquer (2006), tendo em conta a população alvo do seu estudo, no contexto da educação as mulheres expressam menores níveis de bem-estar, podendo justificar-se pelo motivo destas encontrarem-se em maior número do que os homens, facto que também acontece neste estudo visto que o questionário foi maioritariamente respondido por mulheres.

Relativamente à idade, os resultados obtidos neste estudo não mostram diferenças significativas para os grupos definidos (idade inferior e igual a 47 e idade superior a 47) tanto para a variável *Mobbing* como para o Bem-estar familiar. No entanto, existe uma

tendência para os indivíduos com idade inferior e igual a 47 apresentarem níveis superiores no *Mobbing*. Na literatura também não é consensual se existe um grupo etário que sofre mais deste tipo de fenómeno sendo que vários estudos mostram que não há diferenças na incidência deste entre trabalhadores mais jovens ou mais velhos (Leymann, 1996; Gonzalez de Rivera e Rodriguez-Abuin, 2003). No que concerne ao Bem-estar familiar, verifica-se uma tendência superior para os indivíduos com idade superior a 48 anos pontuarem mais, facto que não foi encontrado na literatura mas que pode estar relacionado com o aspeto de maior autossuficiência familiar pois é expectável que a família ao longo do seu desenvolvimento tenha mais recursos para satisfazer as suas necessidades como por exemplo a nível financeiro (Newland, 2015).

Tendo em conta a variável Meio não existiram diferenças significativas para o *Mobbing* nem para o bem-estar familiar. No que concerne ao *Mobbing* este estudo revela uma maior tendência para a sua ocorrência no meio rural, vindo contra a ideia de que serão os meios urbanos, os mais propícios a ocorrências deste tipo de práticas, visto que são caracterizados por níveis de *stress* mais elevados. (Lopes et al., 2020) refere que os ambientes urbanos são habitualmente mais stressantes devido à grande agitação dos centros urbanos, dos níveis de violência nestes, entre outros aspetos que podem ser propícios a este tipo de prática. Relativamente ao bem-estar familiar há uma maior tendência para este estar mais presente nas famílias de meio rural. No que concerne a esta variável não foi encontrado na literatura esta relação, porém a relação contrária está presente no estudo de McKeown et al. (2003) que ressalta o caso das famílias monoparentais que se encontram mais concentradas nas áreas urbanas devido a estes pais procurarem melhores condições e apoios, mostrando que estas famílias procuram no meio urbano melhores condições que iram gerar um maior bem-estar familiar.

No que diz respeito à variável Relação, é importante clarificar que foram consideradas numa relação os participantes casados e os que se encontravam em união de facto. Esta foi a variável que apresentou diferenças estatisticamente significativas tanto para o *Mobbing* como para o bem-estar familiar. Em relação ao *Mobbing*, os resultados apontam que quem está numa relação apresenta níveis inferiores de *Mobbing*.. Este aspeto é relatado na literatura, tal como Lim e Lee (2011) mostram no seu estudo, que o suporte familiar, como por exemplo o emocional, é fundamental para que as vítimas consigam lidar com os problemas no trabalho. Ainda, Revicki e May (1985) mostraram que os sujeitos que recebiam apoio por parte dos familiares face a situações conflituosas, eram os que apresentavam menor sintomatologia depressiva. Quanto ao Bem-estar constata-se que este é superior nas pessoas que estavam numa relação, sendo sugestivo que ter relações significativas é importante para o bem-estar familiar tal como é mencionado por Ryff (1989) no seu modelo em que um dos aspetos fundamentais são as relações significativas, incluindo os relacionamentos íntimos. Este aspeto é também destacado pelo Modelo PERMA de Seligman (2012) que destaca a importância das relações significativas (*Relationship*) para o bem-estar dos indivíduos, afirmando que quanto mais desenvolvermos a nossa rede de relações com laços fortes e positivos maior será o nosso bem-estar. Ainda tendo em conta esta temática, McKeown et al. (2003) afirma no seu estudo, em relação ao bem-estar psicológico, que as mães casadas são as que apresentam o mais alto nível de bem-estar psicológico, seguido das coabitantes (união de facto), separadas e por fim as solteiras, revelando novamente a importância das relações como fonte de bem-estar.

Relativamente ao Ciclo, a presente investigação não revelou diferenças significativas entre os diferentes ciclos de lecionação. Tendo em conta a revisão de literatura realizada observa-se que grande parte dos estudos relacionados com o *Mobbing* na educação estão concentrados no Ensino Superior. Assim, em relação a esta questão o estudo de Hirigoyen

(2002) refere que o sector da educação é dos mais afetados pelo assédio sendo muitas vezes banalizadas este tipo de práticas. Nesta pesquisa é sugerido que o nível do ensino superior é mais propício à ocorrência desta prática visto que para além da docência os professores podem estar associados a investigações podendo gerar uma maior rivalidade entre estes devido à procura de reconhecimento. O estudo realizado por Portelada et al. (2018) com a realidade portuguesa também mostrou que os professores do ensino superior são os mais expostos.

Neste estudo havia como objetivo perceber a relação entre o *Mobbing* e o Bem-estar familiar tendo em conta a amostra deste estudo e verificou-se, através das correlações, que existe uma relação significativa mas negativa. Tal resultado demonstra que quanto maior a exposição ao *Mobbing* dos docentes menor será o seu Bem-estar familiar, indo ao encontro da informação recolhida na literatura acerca desta questão. Segundo Obrenovic et al., (2020) quando existe uma interação negativa entre o trabalho e a família, o que causa um maior desgaste dos recursos mentais da pessoa, existe uma diminuição do bem-estar. Além deste estudo, segundo Machado (2021) ambientes conflituosos no trabalho causam sofrimento psíquico que geram fragilidades nas famílias das vítimas deste tipo de prática. Portelada et al. (2018) afirma que o assédio no trabalho afeta as relações interpessoais (amigos e família) o que leva a efeitos prejudiciais na saúde familiar, considerando que os familiares podem ser designados de “co-vítimas” da situação de assédio no trabalho.

Numa exploração mais profunda dos resultados deste estudo e tendo em conta a tabela de correlação dos itens da Escala de Bem-estar Familiar com o *Mobbing* é possível verificar que existem sete itens com correlações significativas. Os itens mais significativos foram o item 3 “Não me sinto realizado(a) com a minha família” com uma correlação negativa de -0.198 e o item 10 “A minha base familiar dá sentido às decisões da minha vida” com uma correlação negativa de -0.195 . Dando enfoque ao item 3, verifica-se que as pessoas

que se sentem realizadas no âmbito familiar têm menor probabilidade de sofrer de *Mobbing*. Segundo Diener et al. (1985) a satisfação com a vida familiar é indicativo da avaliação global que os sujeitos realizam acerca da qualidade de vida da sua família. Outros itens que apresentam correlações significativas foram o item 7 “A minha família trabalha em conjunto para o mesmo objetivo” tal como Wollny et al. (2010) menciona o bom funcionamento familiar é caracterizado pela capacidade de progredir e de ultrapassar problemas, sendo uma das dimensões consideradas para definir uma família saudável. Esta competência torna-se uma ferramenta importante para as vítimas de *Mobbing* pois podem contar com o seu seio familiar para ultrapassar os desafios do local de trabalho.

Após o confronto entre os resultados obtidos nesta investigação e a literatura encontrada, importa aqui referir também algumas das limitações encontradas ao longo do processo da investigação. Uma das grandes limitações deste estudo, e que outros estudos também se deparam, é a definição do conceito de família. Após o início do estudo observou-se alguma falta de compreensão sobre este conceito na recolha de dados o que poderá ter levado a existir diferentes interpretações para as questões que foram apresentadas pois pode ter sido considerado em alguns casos a família alargada e noutros a família domiciliar podendo dar origem a pontuações discrepantes, visto que a relação com a família domiciliar pode ser muito boa e com a família alargada mais distante ou vice-versa. Segundo Wollny e Henricson (2010) muitas das definições utilizadas centram-se na família que vive no mesmo domicílio, porém existem diversos factores que influenciam o bem-estar familiar que estão fora da base domiciliar. Tendo em conta McKeown et al. (2003) outro grande desafio que pesquisas sobre a família se deparam é a diferença entre família e agregado familiar, por exemplo, uma família monoparental apenas um dos pais está em casa, contudo ambos podem fazer parte da família na perspetiva dos filhos. Neste sentido é sugestivo que em

investigações futuras o conceito de família esteja mais bem definido, de forma a evitar alguma incompreensão, no momento da recolha de dados.

Outro aspeto que surge como limitação é o facto de o bem-estar familiar ser interpretado segundo as perspetivas individuais podendo não ser representativo do bem-estar de uma família, pois podem existir inconsistências dentro de uma mesma família. Por outro lado, também pode ser encarada como uma potencialidade, pois investigações qualitativas das perspetivas dos diferentes familiares podem dar origem a dados importantes para a compreensão do conceito do bem-estar familiar. Noutra perspetiva, considera-se também que avaliar o bem-estar familiar é ainda um desafio, visto que ainda há a necessidade de instrumentos para obter informações acerca das diversas dimensões da família, assim é sugestivo a complementaridade da escala aplicada com itens adicionais abordando outras dimensões, tal como a relação conjugal e a relação com os filhos.

Outra limitação centra-se na questão dos ciclos. Na amostra deste estudo o ensino superior foi o que apresentou um menor número de participantes. Tendo em conta a revisão da literatura, podemos considerar este resultado uma limitação visto que o ensino superior é considerado o nível onde ocorre mais práticas de *Mobbing*, contudo aqui obteve-se um número de participantes mais reduzido o que não possibilita realizar generalizações. Neste sentido, a sugestão futura assenta em procurar em próximos estudos obter uma amostra mais representativa em todos os ciclos de ensino com o intuito de poder realizar melhor as inferências acerca das variáveis em estudo nos diferentes ciclos de lecionação. Ainda nesta questão, quando o questionário foi aplicado, foi ressaltado por um participante a hipótese de existir professores que se encontram a lecionar mais que um ciclo num mesmo ano letivo o que poderá também ser uma limitação do presente estudo. Neste sentido seria importante em estudos futuros apresentar de forma mais explícita esta questão, optando por escolher o

ciclo em que os docentes lecionaram por mais tempo ao longo da sua carreira, ou o ciclo que no momento tinham maior carga horária, por exemplo.

De uma forma geral, ao longo desta investigação observou-se que os estudos encontrados acerca da temática *Mobbing* estão principalmente centrados no âmbito quantitativo, sendo assim pertinente uma pesquisa no âmbito qualitativo de modo a colmatar e obter mais conhecimento acerca deste fenómeno.

Apesar de existirem poucos estudos dedicados ao *Mobbing* na realidade portuguesa, é fundamental prevenir e agir face a esta problemática. A população docente está mais suscetível à ocorrência do fenómeno *Mobbing*, principalmente nos casos, em que estes que estão expostos ao afastamento do seio familiar e por tal estão mais sujeitos a ser vítimas deste tipo de comportamentos (Portelada et al., 2018). É fundamental que as organizações educacionais sejam capazes de agir e denunciar comportamentos de assédio no seu local de trabalho, capacitando os elementos da comunidade escolar a conseguirem identificar este tipo de comportamentos e dando segurança para que estes consigam denunciar estas práticas.

Neste sentido é importante que as instituições criem ambientes saudáveis nos estabelecimentos de ensino para uma maior produtividade e motivação dos professores, e que favoreçam interações interpessoais saudáveis entre os docentes, pois quando existem boas relações entre colegas há menor ocorrência de comportamentos de assédio. Uma classe docente fragilizada traduz-se em fracos desempenhos dos professores, em fraca qualidade da educação para os alunos e em consequências para a sociedade futura.

Referências

- Almeida, T. (2012). *Mobbing: assédio moral nos professores* [Dissertação de mestrado, Universidade de Coimbra]. <http://hdl.handle.net/10316/25077>
- Antunes, N. (2012). *Bullying no ambiente de trabalho* [Dissertação de mestrado]. <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911260341.pdf>
- Arslantaş, İ., İnandi, Y., & Ataş, M. (2021). The Relationship between *Mobbing* Towards Teachers and Psychological Resilience in Educational Institutions. *Education Quarterly Reviews*, 4(1), 39-49. <https://ssrn.com/abstract=3776199>
- Ates, Ö. T. (2019). Examination of the Relationships between *Mobbing* and Psychological Symptoms in Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 7(3), 863-873. 10.13189/ujer.2019.070328
- Blasco-Belled, A., & Alsinet, C. (2021). The architecture of psychological well-being: A network analysis study of the Ryff Psychological Well-Being Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*. 10.1111/sjop.12795
- Büyüközkan, A. S. (2022). The relationship between *Mobbing*, alienation and burnout among teachers in Mersin, Turkey. *South African Journal of Education*, 42(1), 1-12.
- Carvalho, G. D. (2007). *Mobbing: assédio moral em contexto de enfermagem - estudo preliminar*. *Revista de Investigação em Enfermagem*. (15), 43-45. <http://hdl.handle.net/10198/5331>
- Celep, C., & Eminoglu, E. (2012). Primary school teacher's experience with *mobbing* and teacher's self-efficacy perceptions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 4761-4774. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.332>
- Celik, S., & Peker, S. (2010). *Mobbing* perceptions of high school teachers. *Procedia-social and behavioral sciences*, 9, 1617-1623. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.375>
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013). *Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Local de Trabalho: Um Instrumento de Apoio à Autorregulação*. Disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf

- Coutinho, C. P. (2015). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e prática* (2th ed.). Edições Almedina.
- Couto, T. M., & Paschoal, G. H. (2020). A prática de “Mobbing”, a violação da dignidade humana e a intenção do agressor. *Revista Juris UniToledo*, 5(02), 69-81. <http://ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/3453>
- da Silva João, A. L. (2011). Mobbing: nos professores de enfermagem. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 2(1), 305-312.
- Delle Fave, A., Brdar, I., Wissing, M. P., Araujo, U., Castro Solano, A., Freire, T., ... & Soosai-Nathan, L. (2016). Lay definitions of happiness across nations: The primacy of inner harmony and relational connectedness. *Frontiers in psychology*, 7, 30. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00030>
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace Mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15(4), 398-404. <http://dx.doi.org/10.1177/1066480707305069>
- Fernandes, T. P. (2014). Algumas reflexões sobre Mobbing. *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas (RCEJ)*, 24, 139-159. <http://hdl.handle.net/11328/1714>
- Fiquer, J. T. (2006). Bem-estar subjetivo: influência de variáveis pessoais e situacionais em autorelatos de afetos positivos e negativos. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, USP, São Paulo.
- Flores, M. M. , Tovar, L. A. , & Vilchis, F. L. (2014). Mobbing: A theoretical model quantifying factors affecting the role of women executives in the institutions of public education in Mexico. *Contaduría y Administración*, 59(1), 195-228. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71249-5](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71249-5)
- González De Rivera, J. L. & Rodriguez-Abuin, M. (2003). *Cuestionario de estratégias de acoso psicológico: EL LIPT-60*. Interpsiquis
- Grandey, A. , & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>

- Heintzelman, S. J. (2018). Eudaimonia in the contemporary science of subjective well-being: Psychological well-being, self-determination, and meaning in life. *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Heloani, R. (2003). Violência invisível. *RAE executivo*, 2(3),57-61. <https://doi.org/10.12660/gvexec.v2n3.2003.34968>
- Hirigoyen, M. F. (2001). *Le malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux*. Syros.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil.
- Krys, K., Capaldi, C. A., Zelenski, J. M., Park, J., Nader, M., Kocimska-Zych, A., ... & Uchida, Y. (2021). Family well-being is valued more than personal well-being: A four-country study. *Current Psychology*, 40(7), 3332-3343. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00249-2>
- Krys, K., Zelenski, J. M., Capaldi, C. A., Park, J., van Tilburg, W., van Osch, Y., ... & Uchida, Y. (2019). Putting the “we” into well-being: Using collectivism-themed measures of well-being attenuates well-being's association with individualism. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(3), 256-267. 10.1111/ajsp.12364
- Leymann, H. (1996 a). *La persecution au Travail*. Edition Seuil.
- Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del *Mobbing* en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184. https://www.researchgate.net/profile/Sergio-Navarrete-Vazquez/publication/275522610_El_Contento_y_Desarrollo_del_Mobbing_en_el_Trabajo/links/553ea6970cf210c0bdaaad5/El-Contenido-y-Desarrollo-del-Mobbing-en-el-Trabajo.pdf
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 251-275. <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414858>
- Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 95–111. <https://doi.org/10.1037/a0021726>

- Lopes, J. M., Harth, R. F., Monteiro, R. P., da Silva, R. A., & dos Santos, J. G. R. (2020). UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO DO ESTRESSE COM DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE SANTO ANTÔNIO DE PÁDUA. *Revista Eletrônica Estácio Saúde*, 9(2), 1-7.
- López, I. G., & Martínez, M. C. O. (2019). Violencia en el trabajo (*Mobbing*), en trabajadores administrativos. *Integración Académica en Psicología*, 7(20), 102-110. <http://www.integracion-academica.org/attachments/article/242/10%20Mobbinga%20IGonzalez%20MCOrt ega.pdf>
- Machado, I. C. K., Bernardes, J. W., Monteiro, J. K., & Marin, A. H. (2021). Stress, anxiety and depression among gastronomes: association with workplace Mobbing and work–family interaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8), 1797-1807. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01745-4>
- Machado, W. L., & Bandeira, D. R. (2012). Bem-estar psicológico: Definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia*, 29(4), 587-595. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000400013>
- Martinez, L., & Ferreira, A. (2007). *Análise de Dados com SPSS*. Escolar editora.
- Mathies, A., 2018. *Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção*. Juruá
- McKeown, K., Haase, T., Pratschke, J., & Kennedy, G. (2003). *Family well-being: what makes a difference?* (p. 5). Ceifin Centre and Department of Social and Family Affairs. <http://trutzhaase.eu/publications/family-well-being-%E2%80%93-what-makes-a-difference/>
- Melo, E. F., & Moura, D. B. (2021). 108. Uma violência invisível em educação: o assédio moral. *Revista Philologus*, 27(7), 1481-98.
- Newland, L. A. (2015). Family well-being, parenting, and child well-being: Pathways to healthy adjustment. *Clinical Psychologist*, 19(1), 3-14.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job

- performance model. *Frontiers in psychology*, 11(475).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Pacheco, M. G. R. (2007). *O assédio moral no trabalho- o elo mais fraco*. Edições Almedina.
- Parreira, I. R. (2003). *O Assédio Moral no Trabalho*. Separata da Obra “V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”. Almedina.
- Pereira, E., Garcês, S., & Pocinho, M. (submetido). Estudo Preliminar de validação de uma Escala de Bem-estar Familiar. *Revista de divulgação científica AICA*.
- Pocinho, M., & Garcês, S. (2018). Construção duma Escala de Avaliação de *Mobbing* em Portugal. *Revista de divulgação científica AICA*, 10, 87-95.
- Portelada, A. F., Candeias, A. A., & João, A. L. (2018). Assédio no trabalho, stress e burnout nos professores. [Conference presentation].
https://www.researchgate.net/publication/332233494_Assedio_no_trabalho_stress_e_burnout_nos_professores
- Reis, E., Carvalho, F., Araújo, T., Porto, L. & Net, A. (2005). Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista. *Cad. Saúde Pública*, 21(5), 1480-1490. <https://www.scielo.org/pdf/csp/2005.v21n5/1480-1490/pt>
- Revicki, D. A., & May, H. J. (1985). Occupational stress, social support, and depression. *Health Psychology*, 4(1), 61–77. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.1.61>
- Rodríguez-Carballeira, A., Escartín, J., Porrúa, C., & Martín, J. (2008). Un análisis psicosocial del *Mobbing* y de sus comportamientos abusivos. *Revista d'Estudis de la Violència*, 5. https://www.researchgate.net/profile/Alvaro-Carballeira/publication/28229457_Un_analisis_psicosocial_del_Mobbing_y_de_sus_comportamientos_abusivos/links/550a9f480cf29e53c80bc547/Un-analisis-psicosocial-del-Mobbing-y-de-sus-comportamientos-abusivos.pdf
- Rossi, V. A., Martins, M. D. C. F., Tashima-Cid, D. P., & Dias, M. (2020). Reflexões sobre bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Revista Organizações em Contexto*, 16(31), 151-175.

- Rusk, R. D., & Waters, L. (2015). A psycho-social system approach to well-being: *Empirically* deriving the five domains of positive functioning. *The Journal of Positive Psychology, 10*(2), 141-152.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069- 1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology, 13*(4), 333-335.
- Seligman, M. E. (2012). *Positive psychology in practice*. John Wiley & Sons.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Florescer – Uma nova e visionária interpretação da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva
- Shallcross, L., Sheehan, M., & Ramsay, S. (2008). Workplace Mobbing: Experiences in the public sector. *International Journal of Organisational Behaviour, 13*(2), 56-70.
- Silveira, S. S., & Bendassolli, P. F. (2018). Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 18*(3), 422-429.
- Soares, D. J. M., Soares, T. E. A., & Emiliano, P. C. (2019). Uma aplicação do teorema central do limite. *Brazilian Journal of Development, 5*(12), 32165-32173. [10.34117/bjdv5n12-293](https://doi.org/10.34117/bjdv5n12-293)
- Wollny, I., Apps, J., & Henricson, C. (2010). *Can government measure family wellbeing*. London: Family and Parenting Institute Printing Ltd.

Anexos

Anexo 1 – Parecer da Comissão de Ética da Universidade da Madeira



Dr. Maria Furtado

PARECER Nº 19/CEUMA/2022, DE 20 DE JANEIRO

Sobre o pedido de apreciação pela Comissão de Ética da UMA do projeto de investigação "*Implicações do Mobbing no Bem-estar Familiar*".

A - RELATÓRIO

A apreciação do pedido n.º 19 de 2022 respeita ao estudo enquadrado no desenvolvimento de uma dissertação de mestrado, submetido por Estela Simone Ornelas Pereira, estudante do 2º Ciclo em Psicologia da Educação na Universidade da Madeira, principal investigadora, tendo como orientadora a Professora Doutora Soraia Fernandes Garcês, Professora Auxiliar, e como coorientadora a Professora Doutora Margarida Maria Ferreira Diogo Dias Pocinho, Professora Associada com Agregação, da Faculdade de Artes e Humanidades-Departamento de Psicologia.

O pedido em análise, dirigido ao Presidente da CEUMa, foi enviado por correio eletrónico no dia 3 de janeiro de 2022 e integra os documentos:

- a) - **formulário** de pedido de Parecer à CEUMa;
- b) - **consentimento informado, esclarecido e livre para participação em estudos de investigação**, com a informação ao participante sobre a súmula, os objetivos do estudo, a garantia do anonimato e da confidencialidade dos dados, a participação voluntária, com possibilidade de desistência em qualquer fase, o acesso a esclarecimentos adicionais através do *email* dos investigadores e a confirmação de aceitação de participação comprovada pela assinatura do participante;
- c) - **questionário** e indicação do *link* de acesso através de plataforma eletrónica (*google forms*) que inclui questões sobre aspetos de caracterização sociodemográfica e profissional, escala de bem-estar familiar e escala de *mobbing* de Pocinho e Garcês. Incorpora uma parte introdutória com informação sobre o estudo e a confirmação de aceitação de participação antes do preenchimento do questionário.
- d) - **parecer favorável** emitido pelo Encarregado de Proteção de Dados da Universidade da Madeira;
- e) - **compromisso de honra** da proponente;
- f) - **termos de aceitação** da orientadora e co-orientadora e os respetivos *curricula vitae*.

O estudo em apreciação tem como objetivo principal compreender de que modo o *mobbing* afeta o bem-estar familiar dos docentes, de todos os ciclos de ensino, a exercer funções em Portugal, numa amostra aleatória acedida através da divulgação em instituições oficiais, email e redes sociais. Os dados serão guardados de forma confidencial e anónima, respeitando todas as regras da Comissão Nacional de Proteção de Dados, e serão apenas utilizados para fins de análise estatística e eventual publicação científica.



B - CONCLUSÃO

A CEUMa deliberou emitir um parecer favorável à realização do estudo, tendo em conta os pressupostos indicados pelo principal investigador. Não obstante, uma vez que aos participantes caberá preencher o “Questionário” online, de forma totalmente anónima, podendo desistir em qualquer momento, recomenda-se a adequação da redação do documento b) (Documento de informação ao participante com o consentimento informado, esclarecido e livre para participação em estudos de investigação), uma vez que se torna desnecessário obter o consentimento informado com a assinatura do participante.

Aprovado por unanimidade, em reunião de dia 20 de janeiro de 2022

O Presidente da CEUMa


Professor Doutor Ivo da Piedade Álvares Furtado