

ASSÉDIO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO

Comissão para a Igualdade
No Trabalho e no Emprego



MINISTÉRIO DO EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

ASSÉDIO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO

AV. REPÚBLICA, 44 - 2.º — TEL. 796 40 27 - FAX 796 03 32 — 1000 LISBOA

**INQUÉRITO NACIONAL SOBRE ASSÉDIO SEXUAL
NO MERCADO DE TRABALHO**

- Relatório Final -

Trabalho encomendado pela Comissão para a Igualdade
no Trabalho e no Emprego
ao
Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do
ISCTE

Ficha Técnica

DIRECÇÃO EDITORIAL:

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Assessoria Técnica de Informação e Documentação

AUTOR:

Ligia Barros Queiróz Amâncio

Maria Luísa Pedroso de Lima

CIES – Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE

IMPRESSÃO E ACABAMENTO:

PRINTIPO – Indústrias Gráficas, Lda.

Damaia – 2700 Amadora

TIRAGEM:

5 000 Exemplares

DEPÓSITO LEGAL:

77 574/94

ISBN: 972-732--178-X

OUTUBRO 1994

ÍNDICE

I — INTRODUÇÃO	4
II — METODOLOGIA	11
2.1. Construção do questionário	11
2.2. O pré-teste do questionário	15
2.3. O trabalho de campo	19
2.3.1. Procedimento	19
2.3.2. Acompanhamento e supervisão	21
2.4. Caracterização da população inquirida	23
III — RESULTADOS	29
3.1. Diagnóstico do assédio	32
3.2. A vivência do assédio	45
3.2.1. Caracterização das situações de assédio	47
3.2.2. As reacções ao assédio	55
3.2.3. As consequências do assédio	64
3.3. A representação do assédio	75
IV — CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	88

BIBLIOGRAFIA

ANEXO 1 — Questionário

ANEXO 2 — Relatório do Trabalho de Campo da CEMASE

Este inquérito foi encomendado ao Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES) do I.S.C.T.E. pela Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE) do Ministério do Emprego e Segurança Social e realizou-se entre Outubro de 1988 e Julho de 1989. A definição da amostra, o pré-teste do questionário e o trabalho de campo foram executados pela CEMASE — Centro de Estudos de Mercado e Análise Sócio-Económica, Lda, sob a supervisão das investigadoras do CIES.

As autoras agradecem à Dra. Adelaide Lisboa da CITE a compreensão e o apoio prestados perante os muitos obstáculos enfrentados na execução deste trabalho e à Dra Graça Magalhães e ao Dr. José Luís Pessoa Lopes da CEMASE pelo empenhamento e o interesse que colocaram no sucesso deste inquérito. Finalmente, gostaríamos de render homenagem às muitas mulheres anónimas que, pela sua coragem e dignidade, tornaram este trabalho possível.

I — INTRODUÇÃO

O assédio sexual é um novo conceito para um velho problema, que só a partir da década de 70 foi assumido como questão social, adquirindo relevância enquanto objecto de estudo e suscitando iniciativas legislativas nos Estados Unidos (Brewer e Berk, 1982) e posteriormente na Europa (Rubinstein, 1987).

A natureza social da questão do assédio sexual resulta, por um lado, do facto de ela afectar sobretudo uma determinada categoria de trabalhadores, e por outro lado, do facto das suas consequências se estenderem à vida particular e profissional. De facto, o conhecimento de casos de assédio sexual que chega aos organismos de defesa dos direitos dos trabalhadores e dos direitos da mulher e às próprias instituições governamentais, assim como o que é divulgado por via jornalística, informal e particular, permitem situar o assédio sexual como um problema particularmente extensivo aos trabalhadores do sexo feminino. Por outro lado, as situações de assédio sexual têm consequências psicológicas, nomeadamente ao nível do stress e do desempenho, interpessoais, ao nível do ambiente de trabalho e laborais, visto que podem pôr em causa a segurança do emprego. O assédio sexual no local de trabalho constitui, assim, uma forma de discriminação baseada no sexo, na medida em que envolve comportamentos indesejados pelas pessoas que deles são alvos e consequentemente atentatórios da sua dignidade e liberdade. Uma vez que estes comportamentos se caracterizam pela sua conotação sexual, e que esta dimensão comportamental não só é totalmente irrelevante no contexto do trabalho, como é particularmente vulnerável aos juízos morais, as situações de assédio são frequentemente suportadas passivamente, tornando-se difícil apreender a sua verdadeira extensão e realidade no mundo do trabalho.

Neste sentido, um primeiro objectivo deste inquérito é, precisamente, o de fazer o diagnóstico e a caracterização da questão do assédio sexual no mercado de trabalho em Portugal, através da recolha sistematizada de informação sobre o quadro situacional dos casos de assédio, as características tanto dos autores como das vítimas e as consequências sobre-

tudo para estas últimas. Um segundo objectivo situa-se ao nível da análise da percepção desta questão, através da definição das situações que, na opinião das inquiridas, são abrangidas pelo conceito e da delimitação da saliência do problema para as mulheres trabalhadoras, através da estimativa da sua frequência e gravidade, assim como das causas utilizadas para o explicar. Procurou-se, deste modo, associar critérios de medida objectivos e subjectivos numa abordagem que permite simultaneamente salientar algumas regularidades e avançar algumas explicações psicossociológicas. De facto, embora este trabalho tivesse sido orientado pelo objectivo do diagnóstico e da caracterização e desenvolvido num curto espaço de tempo, alguns estudos americanos e europeus sobre o assédio apontam determinadas regularidades que foram consideradas na construção do instrumento de medida e a investigação psicossociológica sobre as relações intersexos efectuada em Portugal e noutros países constitui um quadro de referência para a interpretação dos resultados.

Nos Estados-Unidos, um inquérito efectuado em 1980 junto de uma amostra representativa do pessoal dos serviços da administração federal revelou que 42% das mulheres inquiridas tinham sido vítimas de uma situação de assédio há menos de dois anos (Tangri, Burt e Johnson, 1982). Os dados de alguns países europeus recolhidos num relatório da Comunidade Europeia (Rubinstein, 1987) revelam, no caso da Bélgica, uma incidência de 34% para as inquiridas da comunidade francófona e de 30% para as da comunidade flamenga e, no caso da Holanda, um conjunto de estudos de casos sectoriais revela que 58% das inquiridas já tinham sido vítimas de uma forma de assédio, sendo as percentagens também iguais ou superiores a 50% nos inquéritos efectuados na Grã-Bretanha. No caso da Espanha, os resultados de um inquérito efectuado pela UGT encontram-se repartidos por diferentes tipos de assédio, os comportamentos verbais ligeiros e insidiosos, os comportamentos não-verbais e os contactos físicos mais e menos agressivos e mostram que o maior número de casos, se situam na primeira e segunda categorias, 94% e 55% respectivamente.

Apesar das diferenças de procedimento e de extensão entre os estudos referidos, os resultados obtidos nos Estados-unidos e na Bélgica mostram que as mulheres solteiras e divorciadas são mais frequentemente vítimas de assédio do que as casadas e que os colegas de trabalho são os autores mais frequentes dos vários tipos de assédio. Os superiores hierárquicos estão associados sobretudo aos comportamentos mais graves, como mostra também um estudo junto de 81 funcionárias da aviação civil nos Estados-Unidos (Littler-Bishop, Seidler-Feller e Opaluch, 1982).

O efeito da variável estatuto do autor do assédio no seu comportamento em relação à vítima vai ao encontro de explicações para o assé-

dio que se baseiam na disproporção objectiva da distribuição dos dois sexos na estrutura de poder formal das organizações (Tangri, Burt e Johnson, 1982) e que faz com que as mulheres estejam frequentemente em situações de dependência profissional em relação a chefias do sexo oposto. Uma outra explicação que introduz uma dimensão subjectiva no contexto organizacional é a que considera o assédio uma consequência da transferência dos papéis sexuais para o local de trabalho (Nieva e Gutek, 1981, Gutek e Morasch, 1982). De acordo com este modelo, a identificação com as características valorizadas nos estereótipos sexuais torna-se-ia mais saliente nos contextos profissionais em que as mulheres são minoritárias e manifestar-se-ia na afirmação da virilidade por parte dos homens e numa conduta maternal ou sedutora por parte das mulheres contribuindo ambos para um efeito facilitador do assédio.

No entanto, o modelo baseado nas diferenças de poder na organização não permite explicar as iniciativas de assédio por parte de indivíduos de estatuto igual ou mesmo inferior ao das suas vítimas (Littler-Bishop, Seidler-Feller e Opaluch, 1982) e um dado consistente de todos os inquéritos é, precisamente, a maior incidência dos colegas nas diversas formas de assédio e dos superiores em certas formas de assédio. Na perspectiva baseada nos papéis sexuais os casos de assédio seriam mais frequentes nos contextos em que as mulheres são minoritárias, mas não existe suficiente evidência empírica que confirme esta predição. Por outro lado, esta perspectiva assume que os papéis sexuais se definem num determinado quadro situacional, de forma que a imagem feminina estaria associada à função das mulheres na família mas a sua inserção no mundo do trabalho, onde a situação de desempenho está associada a outro tipo de papel, era suposta modificar esta imagem. Mas se considerarmos os estereótipos sexuais enquanto representações amplamente partilhadas sobre as categorias masculina e feminina, das quais emergem modelos universais de pessoa e de comportamento, os papéis sociais dos dois sexos constituem antes uma dimensão estruturante da diferenciação entre estas categorias quanto ao seu modo de ser e aos comportamentos que lhes são socialmente adequados em diversas situações.

Em Portugal, os estudos sobre as representações das categorias sexuais mostram que a divisão trabalho-família constitui uma importante dimensão de diferenciação entre o masculino e o feminino, que é partilhada por jovens (Vala, 1986) e adultos (Sousa, 1986, Amâncio, 1986) de ambos os sexos, mas para além da diferenciação em termos de papéis sexuais, a imagem feminina é ainda consensualmente caracterizada pela expressividade de sentimentos e por uma orientação para as relações interpessoais e os traços de dominância nas relações de atracção entre os sexos são consensualmente associados ao sexo masculino. Estas mesmas dimensões emergem nas imagens pessoais de homens e mulheres

(Amâncio, 1986) mas a dimensão de erotismo que os homens introduzem na imagem feminina não é partilhada pelas mulheres, nem integrada na imagem de si próprias, enquanto que os homens integram os traços de virilidade na caracterização de si próprios, o que mostra que estes traços consensualmente associados ao sexo masculino contribuem para uma auto-estima positiva dos indivíduos desta categoria. Este estudo permitiu ainda verificar que as características socialmente associadas ao feminino dificultam a construção de uma auto-imagem positiva no caso das mulheres trabalhadoras, ao contrário do que acontece com as jovens não inseridas no mundo do trabalho ou com os homens, inseridos ou não neste contexto, o que evidência a contradição entre as orientações comportamentais socialmente valorizadas na imagem feminina e relevantes para a representação que as mulheres constroem de si próprias, e as que são valorizadas no mundo do trabalho.

Os conteúdos consensuais destas representações orientam, por outro lado, as explicações do senso comum sobre as posições sociais dos dois sexos e as explicações do comportamento dos indivíduos de ambos os sexos. Assim, a discriminação da mulher no trabalho é como que justificada pela sua função tradicional de mãe e de esposa e pelas competências, irrelevantes no mundo do trabalho, que lhe estão associadas (Amâncio e Soczka, 1988) e alguns estudos sobre a atribuição da responsabilidade nos casos de assédio mostram que os sujeitos que partilham uma imagem «sedutora» do sexo feminino e tradicional quanto ao seu papel na família responsabilizam mais a próprias vítimas, do que os sujeitos que não partilham esta representação feminina tradicional (Jensen e Gutek, 1982). Este tipo de explicações revela uma representação do assédio em que os seus autores tendem a ser desresponsabilizados e estas situações são percebidas como uma consequência das relações de atracção entre os sexos (Tangri, Burt e Johnson, 1982) onde se exprimem a maior afirmatividade e dominância «naturais» do comportamento dos indivíduos do sexo masculino.

Assim, se o estatuto do autor parece ter uma relação directa com o tipo de comportamentos de assédio, esta variável não é suficiente para explicar o assédio sexual enquanto fenómeno social, tornando-se portanto necessário considerar também as próprias concepções sobre o masculino e o feminino enquanto indicadores de uma representação «naturalista» do assédio e legitimadora da passividade das reacções perante esses comportamentos, ou de uma representação que acentua a natureza atentatória da dignidade individual do assédio sexual e que legitima reacções mais activas.

A operacionalização das variáveis referidas nesta breve revisão de alguns estudos sobre o assédio será apresentada na segunda parte deste relatório onde se descreve a construção e testagem do instrumento de medida, o procedimento adoptado na recolha dos dados e a caracte-

rização da população inquirida. Os resultados serão apresentados na terceira parte, começando pelos que se referem a todas as inquiridas e expondo seguidamente a caracterização dos casos de assédio relatados. As explicações sobre o assédio serão apresentadas e analisadas por último, considerando não só o efeito de uma variável ideológica que são as representações das inquiridas sobre as categorias sexuais, como o efeito de uma variável situacional que é o ter ou não sido vítima de uma situação de assédio. Os resultados são discutidos e interpretados na última parte do relatório.

II — METODOLOGIA

2.1 — Construção do questionário

O questionário só incluía perguntas fechadas e era dividido em quatro partes. A primeira parte, comum a todas as inquiridas, era constituída por um conjunto de perguntas que se destinavam simplesmente a caracterizar o local de trabalho da inquirida, do ponto de vista das características da empresa, do trabalho desempenhado e da situação de trabalho propriamente dita e a caracterizar as próprias inquiridas, tendo sido incluídas nesta primeira parte medidas da estimativa da igualdade de oportunidades entre os sexos quanto ao nível dos salários e às possibilidades de promoção e de formação profissional e duas perguntas que se destinavam a medir a qualidade do relacionamento das inquiridas com indivíduos de ambos os sexos no local de trabalho. Este tipo de perguntas visava centrar as inquiridas na questão da mulher no trabalho e preparar a passagem para o tema central do questionário, cuja introdução abrupta poderia tornar-se chocante e suscitar bloqueios.

A segunda parte, também comum a todas as inquiridas, visava o diagnóstico do assédio sexual. Esta questão era introduzida através de um curto texto em que se procurava centrar as inquiridas numa definição negativa, sexualizada e indesejada do assédio e apelar à importância da sua colaboração no inquérito, nos seguintes termos:

Sabemos, com base em estudos feitos no resto da Europa e por alguns dados já recolhidos em Portugal que as mulheres são muitas vezes importunadas no seu trabalho por colegas ou superiores. Referimo-nos aqui a qualquer conversa, comentário ou acto com uma conotação sexual que mostre um abuso de confiança e que, por isso, importune as mulheres no trabalho, que lhes desagrade, que vá contra a sua vontade ou a sua maneira de ser. Trata-se, como já percebeu, de situações que as mulheres não desejam, e não consideramos, portanto relações afectivas com o consentimento de ambas as partes envolvidas. Este tema é um pouco delicado, mas só com a sua colaboração é possível saber o que se passa, para que depois possam ser tomadas medidas.

As perguntas desta parte do questionário procuravam medir a frequência com que determinados actores provocavam as situações de assédio, a gravidade que as inquiridas atribuíam a essas situações no caso das mulheres em geral, e em que medida os consideravam ofensivos no seu caso pessoal. Os comportamentos de assédio foram operacionalizados com base nas categorias definidas a partir dos estudos efectuados nos países da Comunidade Europeia (Rubinstein, 1982) e eram apresentados numa lista que incluía os 8 comportamentos seguintes:

- fazer um piropo à maneira de vestir
- fazer um piropo à beleza física
- fazer um piropo a uma parte do corpo
- dirigir um olhar como se a despisse com os olhos
- fazer propostas de natureza sexual
- tocar, apalpar
- agarrar, beijar
- violar

Os actores associados a estas situações eram um chefe/superior/patrão, um colega e um cliente/fornecedor. Só as duas primeiras categorias correspondiam à operacionalização dos níveis igual e superior da variável estatuto profissional, mas a inclusão da última categoria justificava-se pelo facto das trabalhadoras de determinados sectores contactarem frequentemente com clientes e fornecedores. Não foi incluído o nível inferior da variável estatuto uma vez que a extensão da população estudada permitia prever que só uma minoria de inquiridas ocuparia lugares de chefia. Um outro conjunto de perguntas media a estimativa da frequência e da gravidade deste tipo de situações no mercado de trabalho em geral, sem designar especificamente a natureza das situações, nem as características dos autores. Esta segunda parte do questionário terminava com uma pergunta que permitia dividir as inquiridas em dois grupos, as que já tinham sido vítimas de assédio e as que nunca o tinham sido. As primeiras respondiam à terceira parte do questionário e as segundas só à última parte.

A terceira parte do questionário destinava-se à caracterização das situações de assédio e era dirigida às inquiridas que se dispunham a relatar um incidente particularmente mercante na sua vida profissional. As perguntas incluídas nesta parte do questionário procuravam, em primeiro lugar, caracterizar o autor do assédio e a relação de trabalho entre ele e a vítima, em termos de frequência de contacto, de clima relacional e de dependência profissional e o quadro situacional do episódio em termos de presença ou ausência de testemunhas e, seguidamente, caracterizar as reacções da vítima e as consequências do incidente na sua vida. As reacções operacionalizadas incluíam um conjunto de com-

portamentos e emoções no momento do incidente e um conjunto de comportamentos posteriores ao incidente, tanto no contexto organizacional como fora dele. Para além de dizer em que medida cada uma daquelas reacções se aplicava ao seu caso pessoal, as inquiridas diziam em que medida cada uma delas teria sido correcta na situação descrita e justificavam em seguida as suas reacções através de um conjunto de explicações que foram operacionalizadas tendo em conta duas dimensões: a impotência face a uma situação de assédio e o receio dos juízos morais. A operacionalização das consequências do incidente procurou abranger diferentes aspectos psicológicos, profissionais e interpessoais e incluía consequências emocionais na altura do incidente, consequências posteriores ao incidente baseadas nos indicadores de stress, consequências ao nível do desempenho no posto de trabalho e consequências interpessoais tanto na família como no emprego. No caso do autor do assédio, as consequências eram medidas através do grau de punição que lhe fora aplicado. Esta parte do questionário terminava com um conjunto de explicações para o incidente que foram operacionalizadas de modo a incluir causas externas e incontroláveis pela vítima e causas internas à pessoa, e portanto controláveis, ou internas à sua categoria social, e portanto incontroláveis.

A última parte do questionário, destinada às inquiridas que nunca tinham sido vítimas de assédio, media a estimativa das suas reacções face a este tipo de situações e a sua previsão das possíveis consequências. As reacções e consequências aqui incluídas eram medidas pelos mesmos indicadores da parte anterior do questionário. Comuns à terceira parte do questionário eram ainda as explicações com que as inquiridas justificavam, neste caso, porque razão nunca tinham sido vítimas de uma situação de assédio e porque razão a maioria das mulheres vítimas de assédio não toma iniciativa a esse respeito.

2.2 — O pré-teste do questionário

A necessidade de um pré-teste resultou, por um lado, das características do instrumento de medida e, por outro lado, da ausência de investigação empírica sobre a questão do assédio em Portugal. O questionário não incluía qualquer pergunta aberta, visto que essa técnica de recolha de dados envolvia um tratamento moroso baseado na análise de conteúdo, para além de ser mais vulnerável à recusa das inquiridas em falarem de questões particularmente delicadas. Um grande número de perguntas do questionário apresentava várias alternativas de resposta, além de que as respostas eram frequentemente recolhidas através de escalas ordinais (exemplo: raramente, poucas vezes, algumas vezes, bastantes vezes, muitas vezes). Tornava-se portanto necessário veri-

ficar se as perguntas e alternativas de resposta estavam formuladas de forma acessível e compreensível para as inquiridas e se a forma de apresentação das escalas era adequada. Por outro lado, o facto de as situações de assédio apresentadas se basearem em dados recolhidos noutros países tornava necessário verificar se estas situações eram percebidas como de assédio e se a lista apresentada esgotava as situações possíveis. As entrevistas do pré-teste foram, por isso mesmo, acompanhadas de gravação, com o prévio consentimento das inquiridas, a fim de recolher informação sobre situações de assédio que não tivessem sido contempladas no questionário. Este pré-teste foi efectuado durante os meses de novembro e dezembro de 1988.

Foram efectuadas 32 entrevistas, distribuídas de acordo com critérios considerados relevantes para a compreensão do conteúdo semântico do questionário, como a região do país (21 na Grande Lisboa, 9 no Grande Porto e 2 em Braga) e o nível de instrução (4 de nível primário, 14 de nível secundário e 14 de nível superior). As entrevistas abrangeram vários grupos etários (6 entrevistadas tinham menos de 24 anos, 16 tinham entre 25 e 34 anos e 10 tinham mais de 34 anos), trabalhadoras de dois sectores de actividade (6 no comércio e 26 nos serviços) e de empresas de dimensão diferente (13 em pequenas empresas, 10 em empresas médias e 6 em grandes empresas) e de tipo diferente (6 empresas públicas, 21 privadas e 5 mistas).

Quanto ao conteúdo, os resultados do pré-teste repercutiram-se sobretudo na segunda parte do questionário, destinada ao diagnóstico do assédio, e na formulação das situações. Verificou-se que na segunda parte do questionário as inquiridas tinham dificuldade em se referir às mulheres em geral sem envolverem também o seu caso pessoal, que o texto introdutório era demasiado longo e difícil para as inquiridas com menos instrução e que a avaliação da gravidade de algumas situações dependia, para a maioria das inquiridas, do grau de confiança/camaradagem entre as pessoas envolvidas. Tornou-se necessário desdobrar algumas das designações de comportamentos de assédio incluídas na lista, assim como foi necessário introduzir um vocabulário mais rude e que abrangesse expressões de diferentes regiões. De facto, verificou-se que a palavra «piropo» tinha uma conotação positiva para as que a conheciam e algumas inquiridas da região norte com nível de instrução baixo desconheciam esta palavra. Na parte do questionário destinada à caracterização das situações de assédio foi introduzida uma pergunta que permitia identificar o tipo de situação vivida pela inquirida. Na parte do questionário destinada às inquiridas que nunca tinham sido vítimas de assédio verificou-se que a estimativa das reacções e das emoções dependia do tipo de situações, pelo que a lista foi também associada a este conjunto

de perguntas. Quanto à forma, revelou-se pertinente a introdução de outras alternativas de resposta em algumas perguntas e a formulação de algumas escalas de resposta foi melhorada tendo-se, além disso, adoptado o critério da associação do número de ordem e da palavra correspondente em todas as escalas de resposta.

A versão final do questionário mantém a estrutura inicial mas a questão do assédio passou a ser introduzida por um texto mais simples que inclui já exemplos das situações de assédio. A lista desta situações, 10 nesta versão, formuladas em termos substancialmente diferentes da primeira versão, era apresentada numa primeira pergunta que permitia uma medida directa da sua classificação enquanto assédio sexual, segundo as inquiridas (ver início do apartado B e pergunta P.O no questionário em Anexo). As restantes perguntas desta segunda parte do questionário passaram a ser orientadas para as recordações pessoais da inquirida ao longo da sua vida profissional, o que permite estabelecer uma ligação entre os elementos recolhidos nos apartados B e C, enquanto que os elementos para o diagnóstico subjectivo do assédio ficaram resumidos às perguntas P.1 e P.2 do apartado E (ver Anexo) e os elementos para o seu diagnóstico objectivo se encontram na caracterização das inquiridas vítimas de assédio. O número de perguntas dos apartados B e D, destinados a todas as inquiridas, aumentou, substancialmente pela introdução da variável existência ou não de uma relação de confiança entre as pessoas envolvidas nas situações de assédio, assim como pela necessidade de possibilitar a estimativa de diferentes reacções e emoções consoante o tipo de situações. Na parte do questionário destinada aos casos de assédio foi introduzida uma única nova pergunta (ver pergunta P.O do apartado C no questionário em Anexo).

A versão final do questionário incluía ainda uma medida das posições ideológicas das inquiridas quanto à questão da mulher e do trabalho (ver apartado F no questionário em Anexo), já validada junto de uma amostra portuguesa (Amâncio e Soczka, 1986). O conjunto de afirmações que compõem este instrumento de medida corresponde a quatro teorias implícitas sobre a situação da mulher no trabalho: a teoria implícita tradicionalista que acentua a vocação «natural» das mulheres para a família e a conseqüente divisão trabalho-família entre os sexos, a teoria implícita psicológica negativa que acentua a inadequação do «perfil feminino» para o mundo do trabalho e se baseia nos traços mais típicos do estereótipo feminino, o teoria implícita individualista que situa a questão da discriminação da mulher no trabalho num plano estritamente individual, e a teoria implícita psicológica positiva que acentua a adequação do «perfil feminino» ao mundo do trabalho, invertendo o sentido avaliativo dos traços típicos do estereótipo feminino.

2.3 — O trabalho de campo

2.3.1. — Procedimento

A recolha dos dados foi efectuada no local de trabalho. Tal decisão resultou de se ter considerado que a abordagem deste tema no domicílio se tornava difícil pela eventualidade da presença de familiares, uma vez que as entrevistas só poderiam efectuar-se fora das horas de trabalho. Nos locais de trabalho foram, por outro lado, asseguradas condições de privacidade entre as entrevistadoras e as entrevistadas, individualmente. A entrevistadora lia as perguntas e as alternativas de resposta e anotava as respostas da entrevistada. Este procedimento, indispensável para as inquiridas analfabetas, generalizou-se a todas as inquiridas. À cada escala de resposta que era lida correspondia uma apresentação figurativa, em cartão, onde os números de ordem eram justapostos aos respectivos significados. Uma vez que a lista dos comportamentos de assédio era longa tornou-se necessário apresentá-la também em cartões de cores diferentes, correspondendo cada cor a um tipo de assédio, a fim de facilitar a sua identificação às inquiridas que não sabiam ler, embora esta forma de apresentação também se tivesse generalizado a todas as inquiridas. As entrevistas duravam cerca de 2 horas e o anonimato tanto do local de trabalho, como das informações obtidas foram rigorosamente garantidos. O trabalho de campo foi efectuado entre fevereiro e maio de 1989.

O facto da recolha de dados ter sido feita nos locais de trabalho repercutiu-se nos critérios de definição da amostra, como veremos adiante na secção 2.4. e implicou um aturado trabalho de contactos e negociações para a preparação do trabalho de campo. Em primeiro lugar, a CEMASE procurou obter autorização das empresas, seleccionadas a partir de uma lista aleatória de pequenas, médias e grandes unidades empresariais (ver relatório do trabalho de campo da CEMASE, P.9). Estes pedidos de autorização foram efectuados por carta, pelo telefone e, em alguns casos, por entrevista entre a responsável do trabalho de campo da CEMASE e uma entidade responsável na empresa. Nestes contactos, que visavam preparar o acolhimento das entrevistadoras e garantir a disponibilidade das entrevistadas, a CITE foi identificada como entidade promotora do inquérito e os seus objectivos eram apresentados como envolvendo a questão da mulher no trabalho. O questionário não era apresentado senão às próprias entrevistadas que só no decurso da entrevista tomavam conhecimento do seu tema central. Por isso mesmo, quando não era possível efectuar todas as entrevistas previstas para uma determinada empresa ou organismo, por razões de tempo ou indisponibilidade das inquiridas, o retorno à mesma empresa ou organismo já não era possível, tornando-se necessário reiniciar o pro-

cesso dos contactos e negociações com outra empresa ou organismo com as mesmas características. A precaução de reservar a divulgação do questionário exclusivamente à entrevistada suscitou uma curiosidade natural e dificultou, por vezes, as negociações mas revelou-se indispensável para a concretização do inquérito. De facto, no único caso em que uma entidade responsável teve conhecimento do conteúdo do questionário no início da recolha de dados, esta foi imediatamente suspensa.

2.3.2 — Acompanhamento e supervisão

Às 17 entrevistadoras que participaram na recolha dos dados, todas do sexo feminino, eram maioritariamente estudantes de sociologia e de antropologia. O pré-teste e o início do trabalho de campo foram precedidos de briefings entre as investigadoras do CIES e as entrevistadoras. Nestas sessões, onde se explicavam os objectivos do inquérito e se identificava a entidade promotora do mesmo foram também salientadas a importância e a originalidade deste estudo em Portugal, a fim de preparar as entrevistadoras para a dificuldade do trabalho que se lhes pedia, cuja qualidade dependia, em muito, da criação de um clima de respeito e compreensão pelas entrevistadas e da garantia do anonimato. Chamou-se ainda a atenção para a necessidade do completo sigilo durante todo o período da recolha de dados. No caso do briefing que precedeu o pré-teste, o trabalho das entrevistadoras foi orientado para o registo de todos os problemas e hesitações que as perguntas pudessem suscitar às inquiridas, assim como toda a informação adicional que o questionário não abrangesse.

A supervisão do trabalho de campo foi efectuada, tanto pela CEMASE, como por uma entrevistadora recrutada pelo CIES para este efeito. A supervisão abrangeu todas as entrevistadoras e envolveu deslocações a empresas e organismos seleccionados aleatoriamente de entre os que haviam sido visitados por cada entrevistadora. Num breve encontro com a entrevistada, a supervisão consistia na confirmação das suas declarações, registadas no respectivo questionário. Este procedimento não envolvia a quebra do anonimato, uma vez que os questionários eram identificados por números e as entrevistadas eram contactadas com base nos indicadores demográficos contidos no questionário. O trabalho de supervisão permitiu detectar uma fraude, o que implicou a repetição de todas as entrevistas efectuadas por essa entrevistadora em dois distritos do país, por parte de uma outra entrevistadora.

As entrevistadoras apresentavam-se com credenciais passadas em seu nome pela CITE e com uma carta da CEMASE. Não se registaram quaisquer problemas no seu acolhimento e na sua relação com as entrevistadas, a não ser no caso que referimos atrás em que o questionário

chegou ao conhecimento de uma entidade da empresa e não foi possível realizar nenhuma entrevista. Numa sessão de avaliação do trabalho de campo efectuada com as entrevistadoras foi particularmente acentuado por estas o facto de muitas das entrevistadas manifestarem satisfação pela oportunidade de poderem falar abertamente sobre a questão do assédio, muitas vezes pela primeira vez.

2.4 — Caracterização da população inquirida

Este inquérito incidiu sobre a população feminina residente em Portugal Continental, trabalhando por conta de outrém, não considerando o sector primário. A exclusão deste sector de actividade ficou a dever-se, apenas, à previsível dificuldade no acesso às inquiridas e ao prolongamento, que daí adviria, do tempo previsto para o inquérito. Os dados do I.N.E. relativos ao Recenseamento Geral da População serviram de base para a definição de uma amostra representativa nacional (ver relatório do trabalho de campo da CEMASE, pp. 7-8) segundo os critérios da região do país e do sector de actividade. A escolha destes dois critérios prende-se com o facto de a recolha de dados ter sido efectuada no local de trabalho. De facto, uma vez que o acesso às entrevistadas não era directo, tornava-se difícil controlar as variáveis idade e nível de instrução, apesar de se ter procurado nos contactos com as empresas que estes critérios fossem considerados na disponibilização das trabalhadoras. Foram efectuadas 1022 entrevistas distribuídas como mostra o Quadro 1:

QUADRO 1

Entrevistas efectuadas por região do país e sector de actividade

	Indústria		Comércio		Serviços		Adm. Pública		Total	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
G. Lisboa	108	26	29	30	114	47	112	41	363	36
G. Porto	105	26	18	19	44	18	46	17	213	21
Lit. Norte	105	26	10	10	30	12	47	17	192	19
Lit. Sul	52	13	11	11	17	7	24	9	104	10
Int. Norte	15	4	2	2	13	5	25	9	55	5
Int. Sul	24	6	27	28	26	11	18	7	95	9
Total	409	40	97	9	244	24	272	27	1022	100

As empresas e organismos onde as entrevistas tiveram lugar tinham 100 ou menos empregados em 27.7% dos casos, entre 101 e 500 empre-

gados em 35.6% dos casos e mais de 500 empregados em 36.1% dos casos. 54.4% das entrevistas tiveram lugar em empresas públicas ou nacionalizadas, 43% em empresas privadas e 2.6% em empresas mistas.

18.2% das inquiridas tinham menos de 24 anos (n = 186), 17% entre 25-29 anos (n = 174), 17.9% (n = 183) entre 30-34 anos, 13,7% (n = 140) entre 35-39 anos, 13.9% (n = 142) entre 40-44 anos e 19.3% (n = 197) 45 anos ou mais. Quanto ao estado civil, 28.3% (n = 289) eram solteiras, 63.7% (n = 651) casadas, 5.5% (n = 56) divorciadas e 2.5% (n = 26) viúvas. 29.4% (n = 300) das inquiridas possuíam habilitações de nível primário ou inferior (1.2% de analfabetas e 28.2% com o nível primário), 51.2% (n = 523) de nível secundário (10.8% com o ciclo preparatório e 40.4% com o nível secundário) e 19.5% (n = 199) de nível médio e superior. O Quadro 2 mostra que 55% das que possuem habilitações de nível primário ou inferior têm mais de 39 anos, enquanto que 42.6% das que possuem habilitações de nível secundário e 43.7% das que possuem habilitações de nível médio ou superior têm menos de 30 anos (para este efeito os grupos etários foram agregados em 3 níveis de idade, inferior a 30 anos, entre 30-39 anos e mais de 39 anos).

QUADRO 2

Distribuição dos efectivos por idade e nível de instrução

	Primário ou menos	Secundário	Médio e superior	Total
menos de 30 anos	50	223	87	360
dos 30-39 anos	85	174	64	323
mais de 39 anos	165	126	48	339
Total	300	523	199	1022

($\chi^2 = 104.07$, gl = 4, p < .00001)

Quanto ao sector de actividade, 40.3% das que trabalham na indústria e 42.3% das que trabalham no comércio têm menos de 30 anos, enquanto que 40.6% das que trabalham nos serviços têm mais de 39 anos, como mostra o Quadro 3.

QUADRO 3

Distribuição dos efectivos por idade e sector de actividade

	Indústria	Comércio	Serviços	Adm. Pública	Total
menos de 30 anos	165	41	69	85	360
dos 30-39 anos	133	29	76	85	323
mais de 39 anos	111	27	99	102	339
Total	409	97	244	272	1022

($\chi^2 = 20.08$, gl = 6, $p < .0027$)

Enquanto que o nível de habilitações secundário é o que apresenta uma distribuição mais equilibrada por sector de actividade, rondando os 50% em todos os sectores, 43% das trabalhadoras na indústria têm habilitações de nível primário ou inferior e 31.3% das que trabalham na Administração Pública têm habilitações de nível médio ou superior, como se pode ver no Quadro 4.

QUADRO 4

Distribuição dos efectivos por nível de instrução e sector de actividade

	Indústria	Comércio	Serviços	Adm. Pública	Total
Primário e Secundário	176	34	45	45	300
Médio e Sup.	191	56	134	142	523
Médio e Sup.	42	7	65	85	199
Total	409	97	244	272	1022

($\chi^2 = 106.47$, gl = 6, $p < .00001$)

O cruzamento da variável nível de instrução com a região do país também apresenta diferenças significativas, de acordo com as quais, como mostra o Quadro 5, 41.3% das inquiridas na região norte (incluindo interior e litoral) possuem habilitações de nível primário ou inferior e 26.6% das da Grande Lisboa possuem habilitações médias e superiores. Mais uma vez o nível de habilitações secundário é o que tem uma representação semelhante em todas as regiões do país.

QUADRO 5

Distribuição dos efectivos por nível de instrução e região do país

	G. Lisboa	G. Porto	Norte	Sul	Total
Primário e	67	70	102	61	300
Secundário	199	102	107	115	523
Médio e Sup.	97	41	38	23	199
Total	363	213	247	199	1022

($\chi^2 = 52.09$, gl = 6, p < .00001)

Os indicadores relativos ao estatuto profissional das inquiridas mostram que só 8.7% ocupam lugares de chefia e o facto de 79.7% terem contratos definitivos constitui, sem dúvida, uma clara consequência da selecção das inquiridas por parte dos responsáveis das empresas. 37.5% ganham 40 contos ou menos (1,9 ganham menos de 20 contos, 12.3% entre 21-30 contos e 23.3% entre 31-40 contos), 37.1% ganham entre 40 e 60 contos e 25.4% ganham mais de 60 contos (10% ganham entre 61-70 contos, 6.6% entre 71-80 contos, 3.7% entre 81-90 contos e 5.1% mais de 90 contos). No entanto, como mostra o Quadro 6, as mulheres com mais habilitações não ganham necessariamente mais, visto que na categoria de salários mais elevados se encontram 43.8% de mulheres com habilitações médias e superiores e 50% com habilitações de nível secundário.

QUADRO 6

Distribuição dos efectivos por nível de instrução e nível de salário

	- 40 contos	41-60 contos	+ 60 contos	Total
Primário e	179	103	16	298
Secundário	184	209	129	522
Médio e Sup.	18	65	113	196
Total	381	377	258	1016

($\chi^2 = 213.10$, gel = 4, p < .00001)

60.3% das inquiridas afirmam nunca terem recebido formação profissional na sua vida profissional. No que diz respeito à situação de trabalho 80.6% das inquiridas têm colegas de ambos os sexos no seu local de trabalho, mas 27.1% costuma trabalhar numa sala só com mulheres e 52.4% costumam trabalhar numa sala com colegas de ambos os sexos.

91.2% encontram-se inscritas na segurança social e 49.1% estão inscritas num sindicato ou associação profissional.

III — RESULTADOS

Nesta primeira parte iremos expor os resultados que dizem respeito às relações das inquiridas no contexto do trabalho com outros homens e outras mulheres e aos indicadores da igualdade de oportunidades entre os sexos que incluímos no questionário.

Ao nível das relações de trabalho, 71.7% das inquiridas mantêm as melhores relações tanto com homens como com mulheres, 14.3% mantêm melhores relações de trabalho com colegas homens e a mesma percentagem mantém melhores relações com colegas mulheres, enquanto que ao nível das relações de amizade 59.5% conta os seus melhores amigos tanto entre os homens como entre as mulheres, 28.6% entre as colegas mulheres e só 9.7% entre os colegas homens.

50.6% das inquiridas afirmam que no seu local de trabalho e na mesma categoria profissional que elas, os homens ganham o mesmo que as mulheres, 8.9% afirmam que os homens ganham mais que as mulheres, 1.5% afirmam que as mulheres, ganham mais do que os homens, mas para 38.9% das inquiridas a pergunta é inapropriada porque se encontram numa categoria profissional onde não existem homens. A distribuição das respostas a esta pergunta difere, no entanto, significativamente consoante o sector de actividade ($\chi^2=180.71$, $gl=9$, $p<.00001$), a região do país ($\chi^2=70.37$, $gl=9$, $p<.00001$), o nível de instrução ($\chi^2=118.11$, $gl=6$, $p<.00001$) e o nível de salário ($\chi^2=204.75$, $gl=6$, $p<.00001$). O maior número de mulheres que trabalham em categorias onde não há homens provêm dos sectores industrial, 46.7% e do comércio, 64.5%, do sul do país, 48.7%, assim como do norte, 46.3%, possuem habilitações de nível primário ou inferior, 52.7%, mas também de nível secundário, 35.6% e ganham menos de 40 contos, 59.2%. A igualdade de salários é sobretudo reconhecida pelas trabalhadoras dos serviços, 64.5% e da Administração Pública 73.2%, pelas que residem na Grande Lisboa, 63.8% que possuem habilitações médias e superiores, 70.1%, embora só por 39.3% das que ganham mais de 60 contos.

Quanto às possibilidades de promoção, 71.7% das inquiridas afirmam que na empresa em que trabalham e numa mesma categoria (neste caso não se trata exclusivamente da mesma categoria que a inquirida) as possibilidades de promoção são iguais para homens e mulheres, enquanto que 17.5% afirma que os homens têm mais possibilidade de serem promovidos e para 2.4% são as mulheres que têm mais possibilidades de ser promovidas. Neste caso, verificam-se diferenças significativas em função do sector de actividade ($\chi^2=119.02$, $gl=9$, $p<.00001$), do nível de instrução ($\chi^2=25.49$, $gl=6$, $p<.0003$) e do nível de salário ($\chi^2=56.29$, $gl=6$, $p<.00001$). É ainda entre as trabalhadoras da Administração Pública que encontramos mais mulheres que afirmam que não há diferenças entre os sexos quanto às possibilidades de promoção, 84.9%, entre as que possuem habilitações de nível médio ou superior, 80.9%, e entre as que ganham mais de 60 contos. Para 26.5% das que trabalham na indústria os homens têm mais possibilidades de serem promovidos, assim como para 23.7% das que possuem habilitações de nível primário ou inferior e para 20.7% das que ganham de 41-60 contos e 19.4% das que ganham mais de 60 contos.

As oportunidades de formação profissional na empresa são consideradas iguais para homens e mulheres por 70.4% das inquiridas, mas para 19.4% esta pergunta é inapropriada porque a empresa não dá formação profissional, 7.1% afirmam que os homens recebem mais formação profissional e 3% consideram que são as mulheres que recebem mais formação profissional. A distribuição das respostas a esta pergunta é também significativamente diferente em função do sector de actividade ($\chi^2=146.60$, $gl=9$, $p<.00001$), da região do país ($\chi^2=06$, $gl=9$, $p<.00001$), nível de instrução ($\chi^2=35.70$, $gl=6$, $p<.00001$), e de nível de salário ($\chi^2=86.19$, $gl=6$, $p<.00001$). Esta pergunta é inapropriada para 55.2% das trabalhadoras do comércio, para 28.4% das que possuem habilitações de nível primário ou inferior, para 32.2% das que ganham menos de 40 contos e para 22.8% da região norte e 24.4% da região sul.

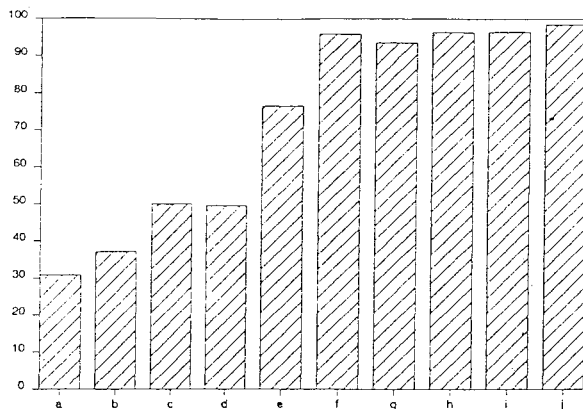
De salientar destes resultados o facto dos níveis mais elevados de instrução e de salário não estarem necessariamente associados a uma maior igualdade de salários entre homens e mulheres e de oportunidades de promoção, assim como a elevada percentagem de trabalhadoras com menores níveis de instrução e de salários que não têm oportunidades de formação profissional. Um grande número de trabalhadoras da indústria e do comércio desempenham funções onde não existem homens, o que pode constituir uma forma de discriminação salarial e estes são aliás sectores onde alguma desigualdade coexiste com oportunidades iguais para homens e mulheres, enquanto que a Administração Pública surge como o sector onde existe maior igualdade de acordo com os três indicadores utilizados.

3.1 — Diagnóstico do assédio

Nesta secção apresentaremos, em primeiro lugar, as opiniões e estimativas das inquiridas sobre o assédio no mercado do trabalho e, seguidamente, a caracterização tanto dos autores, como das vítimas do assédio, através das quais é possível identificar alguns determinantes objectivos destas situações.

A figura 1 apresenta a classificação dos comportamentos incluídos na lista da primeira pergunta do apartado B (ver questionário em Anexo). O menor consenso na classificação dos comportamentos verifica-se no caso dos 2 primeiros, «um comentário ordinário à sua maneira de vestir» e um «comentário ordinário à sua beleza física» que só 30.7% e 37.1%, respectivamente, classificam de assédio. «Um comentário ordinário a uma parte do seu corpo» e «dirigir um olhar como se a despisse com os olhos» são considerados comportamentos de assédio por 50% e 49.5% das inquiridas, respectivamente. 76.5% consideram assédio «fazer um convite com segundas intenções» e o consenso é praticamente total na classificação dos restantes comportamentos.

- Figura 1 -
definição de assédio



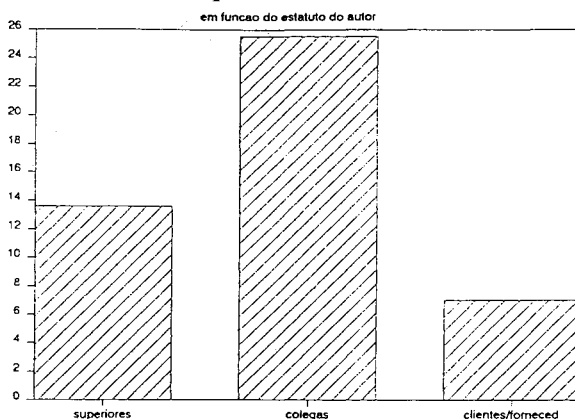
- | | |
|---|----------------------------------|
| a — comentário ordinário à maneira de vestir | f — propostas de natureza sexual |
| b — comentário ordinário à beleza física | g — tocar/mexer |
| c — comentário ordinário a uma parte do corpo | h — apalpar |
| d — olhar como se despisse com os olhos | i — agarrar/beijar |
| e — propostas com segundas intenções | j — violar |

Não se verificaram diferenças significativas na classificação dos comportamentos em função da idade, do nível de instrução ou do sector de actividade, mas sim um efeito consistente da região do país, de acordo com o qual as inquiridas do sul (litoral e interior) apresentam

classificações opostas ou mais consensuais do que as das outras regiões. Para o «comentário ordinário à maneira de vestir» as respostas afirmativas da região sul são 56.3% e as negativas são 43.7%, enquanto que em todas as outras regiões as respostas afirmativas são inferiores a 30% ($\chi^2=83.53$, $gl=3$, $p<.00001$). Para «o comentário ordinário à beleza física» a região sul apresenta 62.8% de respostas afirmativas e 37.2% de respostas negativas, enquanto que em todas as outras regiões a percentagem de respostas negativas é superior a 65% ($\chi^2=73.19$, $gl=3$, $p<.00001$), e para «o comentário ordinário à parte do corpo» as percentagens afirmativas e negativas são respectivamente 74.4% e 25.6% na região sul, enquanto que todas as outras regiões apresentam mais de 50% de respostas negativas ($\chi^2=67.55$, $gl=3$, $p<.00001$). No «dirigir um olhar...» as percentagens da região sul, 68.8% de sim e 31.2% de não, opõem-se sómente às da Grande Lisboa, 34.4% e 65.6% respectivamente ($\chi^2=65.05$, $gl=3$, $p<.00001$) e o comportamento «convite com segundas intenções» só não é considerado assédio por 7% das inquiridas da região sul ($\chi^2=41.07$, $gl=3$, $p<.00001$). Para as «propostas de natureza sexual» e o comportamento de «tocar/mexer no corpo», as respostas afirmativas atingem 99% entre as inquiridas da região sul ($\chi^2=16.46$, $gl=3$, $p<.00001$) e ($\chi^2=18.65$, $gl=3$, $p<.00001$) e em todos os outros comportamentos as respostas afirmativas totalizam 100% nesta região.

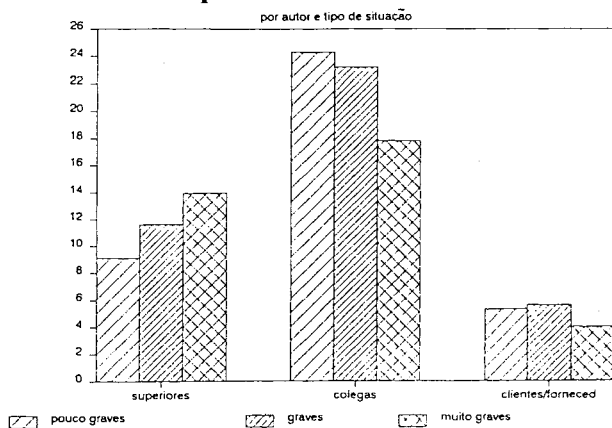
No que diz respeito aos autores do comportamento de assédio, e como podemos ver na figura que se segue, são maioritariamente os colegas de trabalho os autores mais frequentes do assédio sexual. Enquanto que 25.5% das entrevistadas afirma já ter sofrido algum tempo de assédio sexual por parte dos colegas, uma percentagem menor de mulheres conta já ter sido vítima de assédio sexual por parte de superiores hierárquicos (13.6%) ou de clientes ou fornecedores da empresa (7%).

- Figura 2 -
Frequência do assédio



O tipo de comportamentos de assédio mais frequentes, varia de acordo com as três categorias de actores que considerámos. Assim, no caso dos superiores, as frequências mais elevadas referem-se a olhares «como se despiesse com os olhos» (7.9%) e convites com segundas intensões (7%), seguidos dos comentários ordinários (4.4 e 4.7%) e todos os outros comportamentos com uma frequência inferior a 3%. No caso dos colegas, o mais frequente são também os olhares lascivos (15.3%), os comentários ordinários à maneira de vestir (13.1%) e à beleza física (11.2%), os convites (10%), os comentários ordinários a uma parte do corpo (7.9%) e todas as outras categorias com uma frequência inferior a 3% das inquiridas. No caso dos clientes, nenhuma das categorias consideradas de comportamentos aconteceu a mais de 4% das inquiridas. Assim, podemos dizer que os colegas são mais frequentemente os iniciadores de situações de assédio que podemos considerar pouco graves (comentários) ou graves (olhares e comentários a uma parte do corpo), mas a diferença entre colegas e superiores esbate-se nas situações muito graves (convites e situações com contacto físico) — figura3.

- Figura 3 -
Frequência do assédio sexual



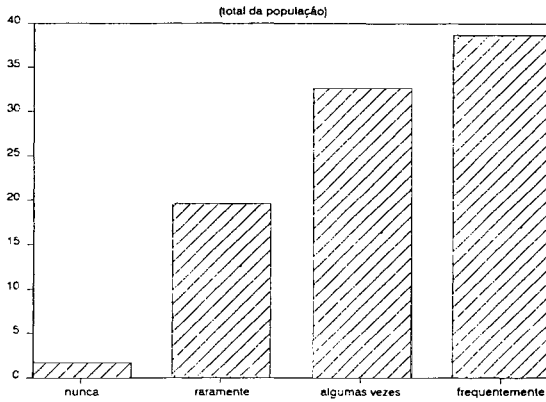
Há ainda diferenças entre as três categorias de autores quanto ao grau de confiança interpessoal em que ocorreram os incidentes. Assim, enquanto que com os colegas o assédio ocorreu principalmente em relações de confiança (73.9%), com os superiores isso passou-se com menor frequência (49.6%) e com clientes ou fornecedores passou-se, na esmagadora maioria dos casos, num clima de ausência de confiança (em 90.3% dos casos). Na opinião das mulheres assedidas por interlocutores com quem tinham uma relação de confiança, o bom relacionamento entre os dois facilitou a ocorrência do assédio no caso dos colegas

(63.7%) mas menos no dos superiores (52.2%). Este resultado parece indicar que, no caso dos colegas, as mulheres interiorizam alguma culpabilidade pela situação de que são vítimas.

Pedimos ainda às inquiridas que nos avaliassem a gravidade de cada uma das 10 situações propostas, conforme se tivesse ou não passado num contexto de confiança interpessoal. O efeito da existência ou não de uma relação de confiança na avaliação da gravidade das situações de assédio é mais consistente no caso dos autores dos comportamentos serem colegas do que no caso de serem superiores. Como seria de esperar, a gravidade aumenta do primeiro para o último comportamento da lista, mas também é mais elevada quando os autores são superiores (as médias ultrapassam a posição 3 da escala a partir do comportamento «fazer um convite com segundas intenções») do que quando são colegas. No caso dos superiores a existência ou não de uma relação de confiança não influi no grau de gravidade atribuído aos primeiros 5 comportamentos, mas «fazer propostas de natureza sexual» é considerado menos grave (média = 3.74) se houver uma relação de confiança do que se não houver (média = 4.13) ($t(137) = 2.40$, $p < .018$), assim como «tocar/mexer» (média = 4.30 e média = 3.36 respectivamente para a inexistência ou existência de uma relação de confiança) ($t(137) = 2.90$, $p < .004$), «apalpar» (média = 4.41 e média = 4.14 respectivamente) ($t(137) = 2.15$, $p < .03$) e «agarrar/beijar» (média = 4.51 e média = 4.20 respectivamente) ($t(137) = 2.40$, $p < .018$). No caso dos colegas todas as situações são consideradas significativamente menos graves quando existe uma relação de confiança, excepto no caso do «olhar...» e do «convite com segundas intenções» onde não se verificam diferenças significativas entre as médias de gravidade em função da existência ou não de uma relação de confiança. As respostas relativas aos clientes/fornecedores não apresentam resultados relevantes no que diz respeito à variável existência ou não de uma relação de confiança, devido ao reduzido número de efectivos no nível de relação de confiança.

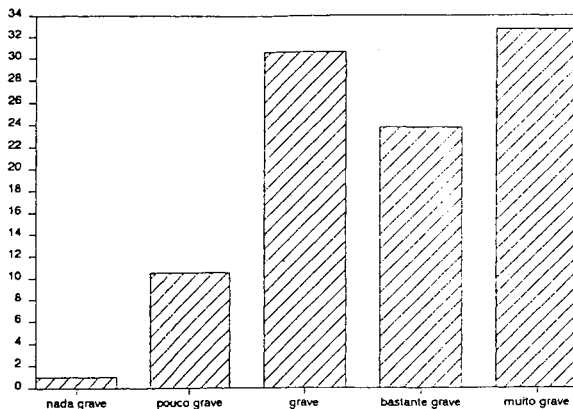
Quanto à estimativa da frequência de ocorrência das situações de assédio (pergunta P.1 do apartado E), independentemente dos comportamentos específicos e dos autores, só 1.7% das inquiridas considera que elas nunca acontecem, 19.6% considera que elas ocorrem raramente, 32.6% atribui-lhes uma frequência de ocorrência relativa e 38.7% estima que estas situações são muito frequentes, como se pode ver na figura 4, o que significa que 72% das inquiridas consideram estas situações frequentes.

- Figura 4 -
Estimativa da frequência do assédio



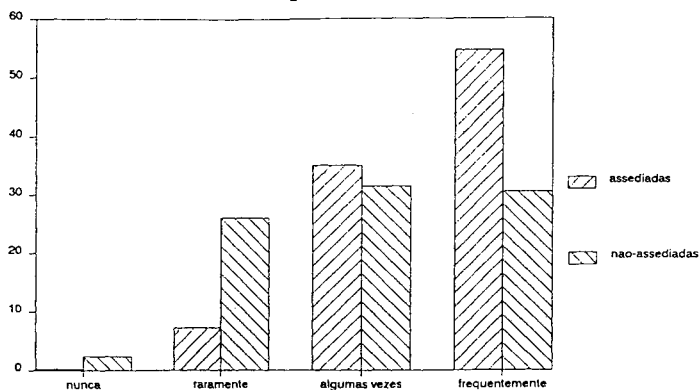
Só 1% das inquiridas considera que estas situações não são nada graves e 10.5% considere-as pouco graves, mas 30.6% atribuem-lhes gravidade, 23.8% bastante gravidade e 32.7% muita gravidade, como se pode ver na figura 5, o que representa um total de 87.1% de inquiridas que atribuem algum grau de gravidade e estas situações no mercado de trabalho.

- Figura 5 -
Estimativa da gravidade do assédio

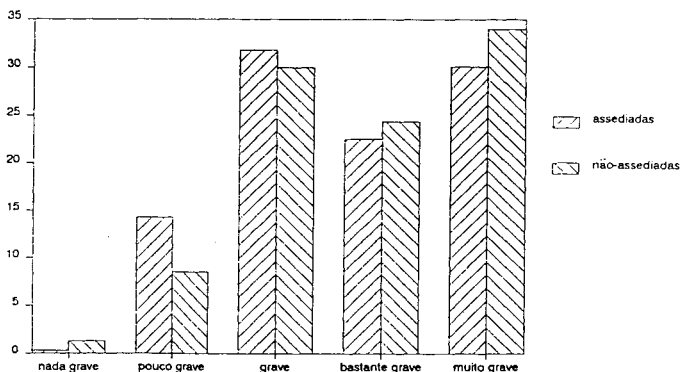


Estas estimativas diferem, no entanto, entre as inquiridas que já viveram uma situação de assédio e as que nunca passaram por uma situação desse tipo, como mostram as figuras 6 e 7. Enquanto que as primeiras consideram de forma muito semelhante que estas situações ocorrem raramente, 26%, algumas vezes, 31.4%, e frequentemente, 30.5%, as últimas consideram-nas relativamente frequentes, 35% e muito frequentes, 54.7% ($\chi^2=98.45$, $gl=4$, $p<.00001$). O padrão de resultados em função da variável vivência de uma situação de assédio inverte-se na estimativa da gravidade porque, neste caso, são as que viveram uma situação deste tipo que atribuem um grau de gravidade menor do que as outras, 22.6% e 24.4% respectivamente para «bastante grave» e 34% e 30.1% para «muito grave» ($\chi^2=13.08$, $gl=5$, $p<.02$).

- Figura 6 -
Estimativa da frequência do assédio

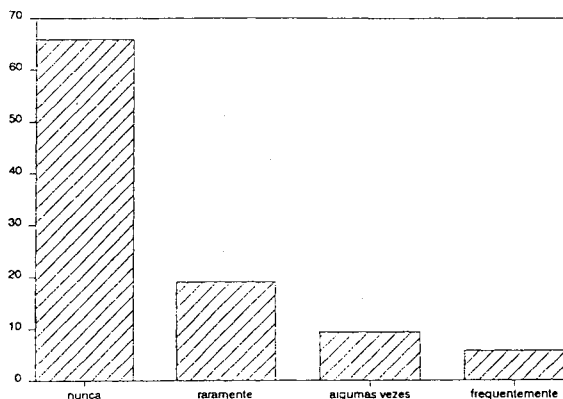


- Figura 7 -
Estimativa da gravidade do assédio



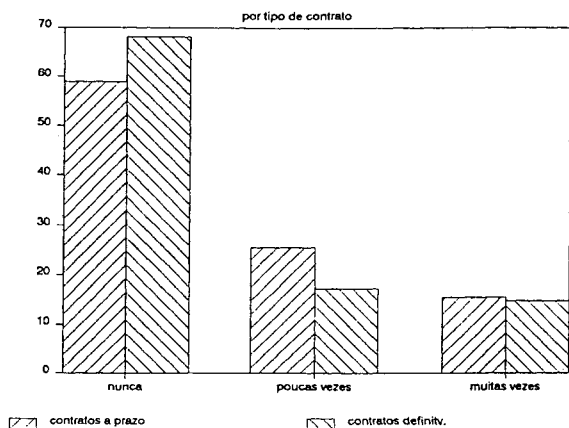
De acordo com as respostas à pergunta P.16 do apartado B que mede, precisamente a incidência de casos de assédio no total da população, 65,9% das inquiridas afirmaram nunca ter sido vítima de assédio, 19,1% foram-no raramente, 9,4% algumas vezes e 5,7% frequentemente, como mostra a figura 8, o que significa que 1 em cada 3 inquiridas, 34,2%, já foi alguma vez vítima de assédio. Quanto às características das vítimas de assédio, os indicadores que apresentam resultados significativos são o tipo de contrato ($\chi^2=7.89$, $gl=2$, $p<.01$), o estado civil ($\chi^2=27.50$, $gl=6$, $p<.0001$), a idade ($\chi^2=18.34$, $gl=6$, $p<.005$) e a região do país ($\chi^2=29.19$, $gl=6$, $p<.0001$).

- Figura 8 -
Frequência de assédio



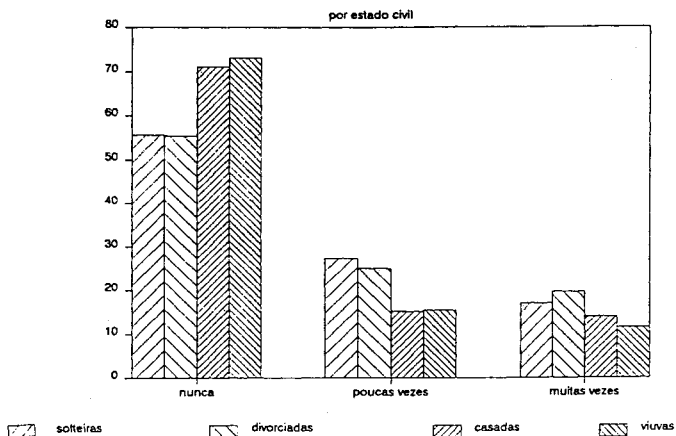
Como se pode ver na figura 9, das que nunca viveram uma situação de assédio 59% têm contratos a prazo e 68.1% têm contratos definitivos e entre as que as viveram com alguma frequência encontram-se mais contratadas a prazo.

- Figura 9 -
Frequência de casos de assédio

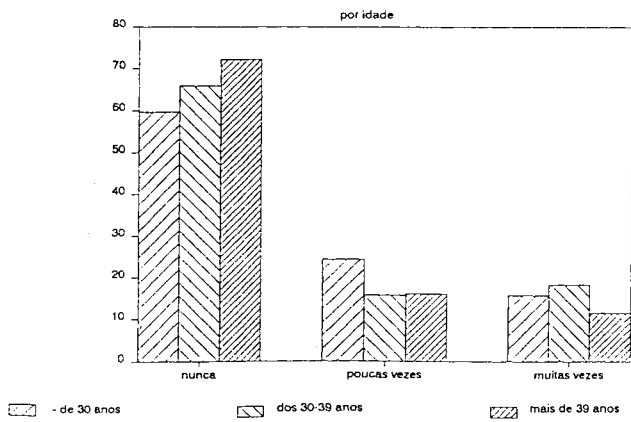


A figura 10 mostra que as solteiras e divorciadas são mais frequentemente vítimas de assédio, tanto ao nível da frequência relativa, 27.3% e 25% respectivamente, como ao nível da frequência elevada, 17% e 19.6%. 24.4% das inquiridas com menos de 30 anos já foram algumas vezes vítimas de assédio, mas na categoria de frequência elevada a percentagem deste grupo etário é muito semelhante à do grupo dos 30-39 anos, 15.8% e 18.3% respectivamente, como mostra a figura 11.

- Figura 10 -
Frequência de casos de assédio

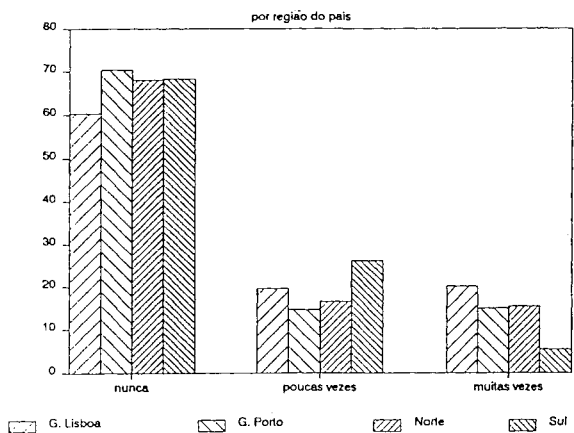


- Figura 11 -
Frequência de casos de assédio



Quanto à região do país, cujos resultados se apresentam na figura 12 o sul apresenta o maior número ao nível das frequências relativas, 26.1%, assim como a região de Lisboa, 19.6%, mas esta última região é também a mais representada nas frequências elevadas, 20.1%.

- Figura 12 -
Frequência de casos de assédio



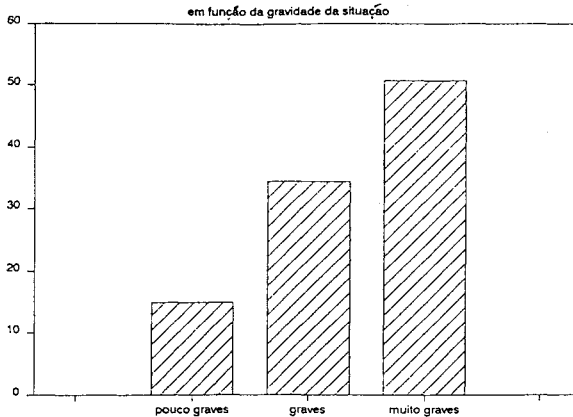
Estes resultados confirmam os já verificados noutros países e referidos na introdução, nomeadamente quanto ao efeito do estado civil, mas o efeito da idade também revela a associação do assédio a uma visão das mulheres enquanto objecto sexual por parte dos autores destes comportamentos. A fragilidade da situação laboral da vítima surge aqui como factor facilitador do assédio. De salientar que este resultado, numa amostra sem dúvida não-representativa da distribuição das trabalhadoras contratadas a prazo e com contrato definitivo no mercado de trabalho, é revelador de um efeito importante da situação laboral da vítima de assédio.

3.2 — A vivência do assédio

Nesta parte da apresentação de resultados vamos caracterizar a forma como as mulheres que afirmaram já terem sido vítimas de assédio sexual no trabalho viveram a sua experiência mais marcante a este nível. Pedimos-lhes que recordassem esse episódio de assédio sexual e, relativamente a essa situação recolhemos informação acerca do contexto em que se passou, acerca das reacções das vítimas e das consequências do incidente para a sua vida profissional e particular.

A primeira pergunta relativa a este episódio mais marcante (pergunta 1 do apartado c) pretendia caracterizar o incidente dentro das 10 categorias de resposta que criámos. Por uma questão de facilidade de apresentação de resultados procurámos reduzir estas 10 categorias a 3. Esta redução foi feita com base no consenso da totalidade da amostra acerca do que é o assédio (ver figura 1). Assim, juntámos numa categoria os dois tipos de episódios que apenas 30% das mulheres consideram assédio (comentários à beleza física e à maneira de vestir), noutra categoria as duas situações que cerca de 50% das mulheres consideram assédio (comentário a uma parte do corpo e olhar como se despisse com os olhos) e numa última categoria as restantes 6 situações que pelo menos 75% das inquiridas consideram tratar-se de assédio sexual. Os episódios mais marcantes para as mulheres aparecem já agrupados nesta categorias na figura 13.

- Figura 13 -
Frequência dos episódios relatados



Vemos que na primeira categoria, que passaremos a designar por situações *pouco graves*, incidem apenas 14.9% dos episódios. Na segunda categoria, que designaremos como situações *graves*, encontram-se 34.4% das situações de assédio descritas. Os episódios mais marcantes para as mulheres assediadas situam-se predominantemente (50.7%) no último tipo de situações, que designaremos como situações *muito graves*.

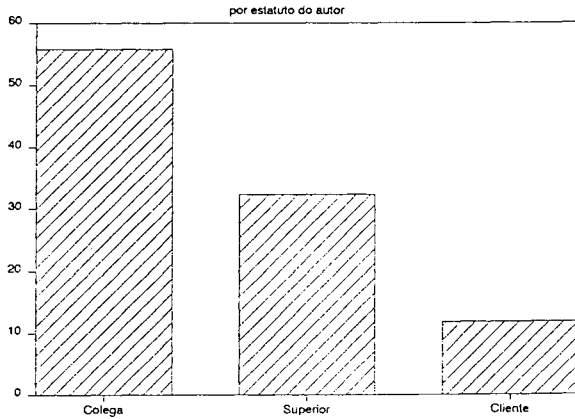
A maior frequência das situações muito graves deve-se ao facto de termos pedido às inquiridas para referirem o episódio mais marcante na sua vida. É por esta razão que a frequência dos episódios muito graves aparece inflacionada relativamente aos resultados anteriores (ver figura 3).

Dividiremos a apresentação dos resultados relativos à descrição destes episódios em 3 partes. Na primeira faremos a caracterização das situações de assédio referidas, na segunda analisaremos as reacções das inquiridas ao assédio, na terceira apresentaremos as respostas relativas às consequências do assédio.

3.2.1. Caracterização das situações de assédio

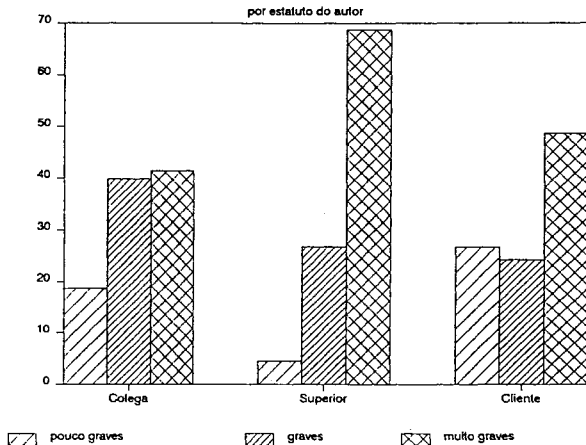
A primeira caracterização da situação de assédio refere-se ao autor do assédio. Podemos ver na figura 14 que os colegas são os autores mais frequentes dos episódios que nos foram relatados.

- Figura 14 -
Frequência do assédio



Este resultado é, no entanto modulado pela gravidade dos episódios. Assim, quando analisamos a frequência dos episódios de assédio por grau de gravidade e por estatuto do autor do assédio, podemos observar que a frequência de incidentes com superiores hierárquicos (e nesta categoria encontram-se tanto as chefias directas como os directores ou patrões) é praticamente insignificante ao nível dos incidentes pouco graves, mas que é importante ao nível dos incidentes mais graves (figura 15) ($\chi^2 = 29.0$, $gl = 4$, $p < .001$).

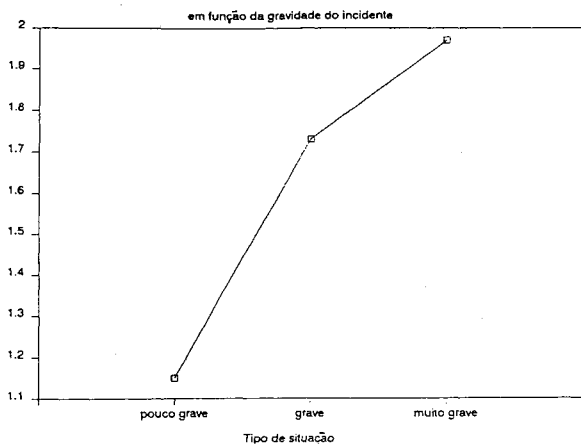
- Figura 15 -
Gravidade do incidente



Este resultado é semelhante aos que encontramos atrás (figura 2), e que mostram que os colegas são os autores mais frequentes de todos os tipos de episódios de assédio, e que os superiores apenas estão presentes nos episódios de maior gravidade.

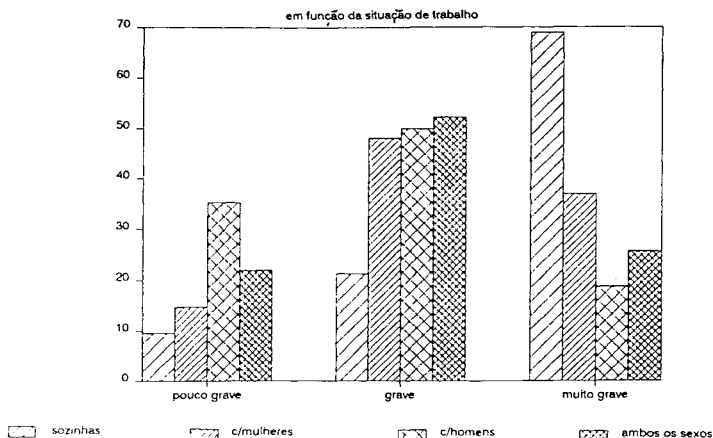
Na figura seguinte ilustramos de outra maneira este facto, mostrando que a gravidade do incidente está associada ao poder do autor do assédio sobre a vida profissional da vítima (pergunta 5 do apartado c). O poder do autor sobre a inquirida foi medido numa escala que variava de 1 (não estava dependente dessa pessoa) a 5 (dependia completamente dessa pessoa). Vemos que em situações mais graves de assédio existe uma maior dependência profissional da vítima em relação ao autor do assédio ($F(2,346) = 7.49$, $p < .007$).

- Figura 16-
Poder do autor sobre a vítima



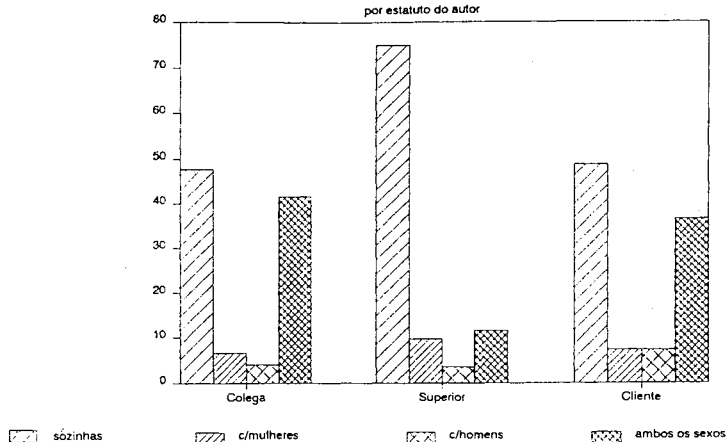
O episódio decorreu mais frequentemente quando os dois interlocutores se encontravam sós (56.4% dos casos) ou quando se encontravam na presença de testemunhas de ambos os sexos (31.3%). São relativamente raros os episódios ocorridos na presença de outras mulheres (7.7%) ou de outros homens (4.6%). No entanto, a situação em que decorreu o assédio também apresenta relação com a gravidade do incidente (figura 17). Assim, enquanto que os episódios pouco graves e graves se passam preferencialmente em situações com testemunhas, nos episódios mais graves os dois intervenientes estão sozinhos ($\chi^2 = 63.5$, $gl = 6$, $p < .001$).

- Figura 17 -
Gravidade do incidente



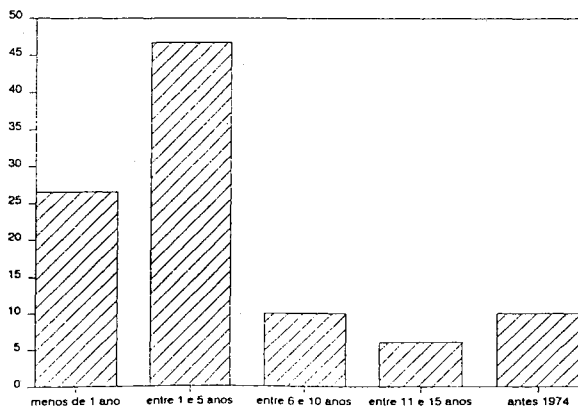
Este facto é relevante, na medida em que é justamente no caso de episódios muito graves que a generalidade das mulheres não tem provas nem testemunhos da agressão de que foi vítima. O estatuto do autor do assédio também está relacionado com a situação, como podemos ver na figura 18. Assim, enquanto que os superiores praticamente só iniciam episódios de assédio quando estão sozinhas com a inquirida, no caso dos colegas e dos clientes os episódios dividem-se entre esta situação e situações com testemunhas de ambos os sexos ($\chi^2 = 32.4$, $gl = 6$, $p < .001$).

- Figura 18 -
Situação de assédio



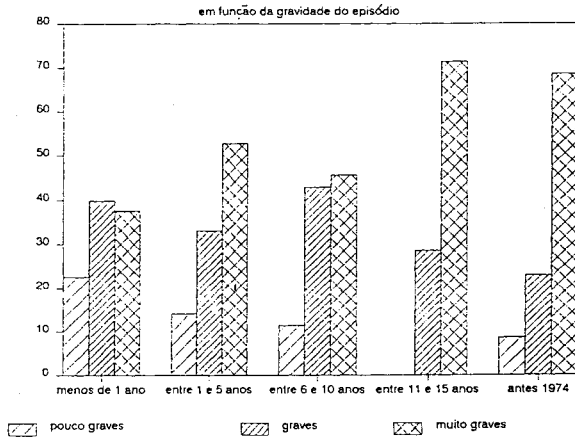
A maioria dos episódios que nos foram contados são relativamente recentes. Como podemos ver na figura seguinte, cerca de 70% dos episódios ocorreram há menos de 6 anos.

- Figura 19 -
Quando ocorreu o incidente



No entanto, as mulheres que relatam episódios mais antigos, referem-se quase sempre a situações graves ou muito graves, enquanto que as que contam acontecimentos mais recentes referem-nos com maior frequência a situações menos graves ($\chi^2 = 21.02$, $gl = 10$, $p < .02$). Este resultado não deve ser interpretado como uma tendência para a diminuição da gravidade das situações de assédio sexual nos últimos anos, antes resulta de que as pessoas, tendem a recordar apenas os episódios mais marcantes, e portanto dos mais graves.

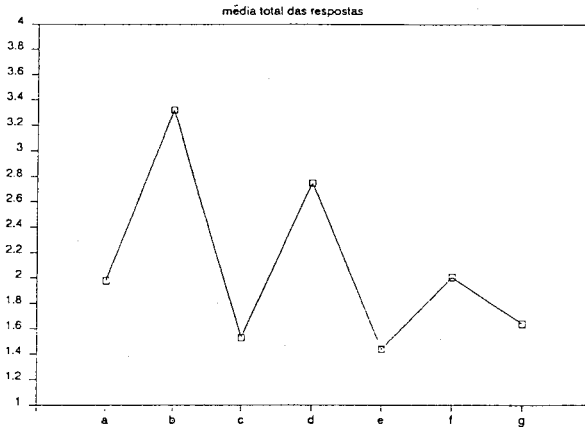
- Figura 20 -
Quando ocorreu o incidente



As relações existentes entre o autor do assédio e a vítima à data do assédio eram médias (em 53.6% dos casos) ou boas (36.7% dos casos), e contactavam profissionalmente com frequência (52.2% das mulheres assediadas afirmou contactar bastantes ou muitas vezes com o autor do assédio).

Um outro aspecto importante da caracterização da situação refere-se à forma como as mulheres assediadas pensam sobre as causas do incidente de que foram vítimas (pergunta 20 do apartado c). Na figura seguinte encontram-se as médias da importância atribuída a cada uma das 7 explicações no episódio que relatou, numa escala de 1 (a explicação não se aplica) a 5 (a explicação aplica-se muito). As explicações mais importantes para o total das mulheres assediadas são o facto do autor do assédio ser uma pessoa atrevida (3.32), e logo depois o facto de uma mulher a trabalhar estar sujeita a estas coisas (2.75).

- Figura 21 -
Explicações para o incidente

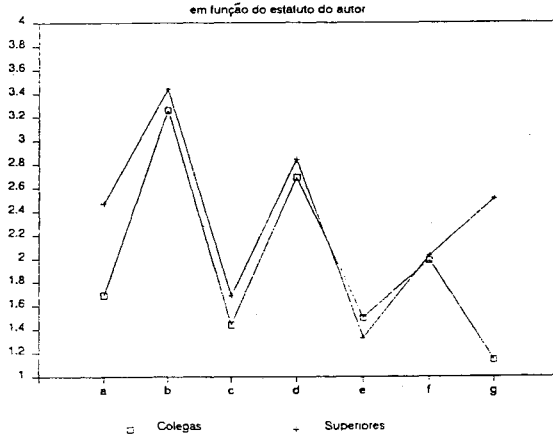


- a — porque estava sozinha com a pessoa
- b — porque aquela pessoa é atrevida
- c — porque teve azar
- d — porque uma mulher a trabalhar está sujeita a estas coisas
- e — porque estava mais arranjada nesse dia
- f — porque a senhora é uma pessoa atraente e simpática
- g — porque estava dependente dessa pessoa e ela abusou disso

Estas respostas mostram que as mulheres apontam factores basicamente exteriores a elas próprias como explicações para o assédio sexual, e que se colocam numa posição de submissão que legitima as diferenças de poder entre os dois sexos (aquela pessoa é atrevida, e as mulheres têm de se sujeitar).

Na figura 22 podemos ver as diferenças entre as explicações mais utilizadas quando o autor é um colega ou um superior da vítima (não apresentamos os resultados relativos ao cliente/fornecedor dado que estes são os autores menos frequentes). Quando o autor do assédio é um superior as inquiridas referem mais frequentemente que o acidente se deu por estarem sozinhas com a pessoa ($F(1,299) = 14.6$, $p < .001$), por terem tido azar ($F(1,299) = 4.3$, $p < .04$) e por estarem dependentes dessa pessoa e ela ter abusado disso ($F(1,299) = 133.98$, $p < .001$).

- Figura 22 -
Explicações para o incidente

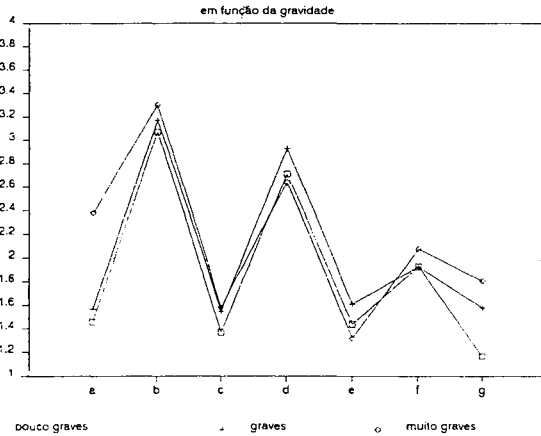


- a — porque estava sozinha com a pessoa
 b — porque aquela pessoa é atrevida
 c — porque teve azar
 d — porque uma mulher a trabalhar está sujeita a estas coisas
 e — porque estava mais arranjada nesse dia
 f — porque a senhora é uma pessoa atraente e simpática
 g — porque estava dependente dessa pessoa e ela abusou disso

As explicações mais referidas para os superiores acentuam a importância da situação (estarem sózinhos), e da dependência hierárquica que apontam para factores que estão fora do controle da própria pessoa. A única explicação que tem média superior para o caso dos colegas é a d (estava mais arranjada nesse dia), que remete para uma certa culpabilização da vítima pelo incidente.

Encontramos também algumas diferenças em função da gravidade da situação (Figura 23). As situações mais graves são mais frequentemente justificadas pela situação (estarem sozinhas com a pessoa) ($F(2,299)=9.9$, $p < .001$) e enquanto que as menos graves são mais justificadas pelo aspecto da vítima (e) ($F(2,299)=3.2$, $p < .04$).

- Figura 23 -
Explicações para o incidente

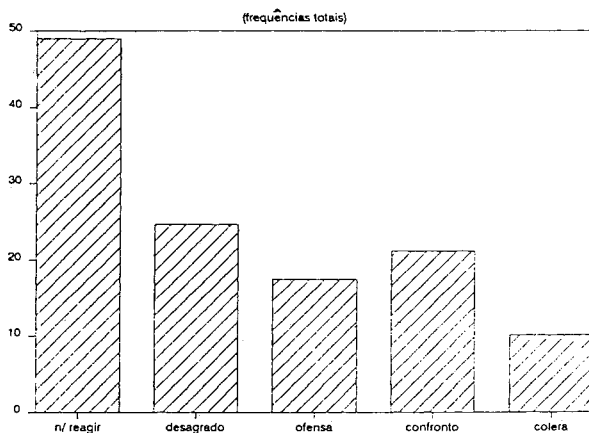


- a — porque estava sozinha com a pessoa
- b — porque aquela pessoa é atrevida
- c — porque teve azar
- d — porque uma mulher a trabalhar está sujeita a estas coisas
- e — porque estava mais arranjada nesse dia
- f — porque a senhora é uma pessoa atraente e simpática
- g — porque estava dependente dessa pessoa e ela abusou disso

3.2.2 — As reacções ao assédio sexual

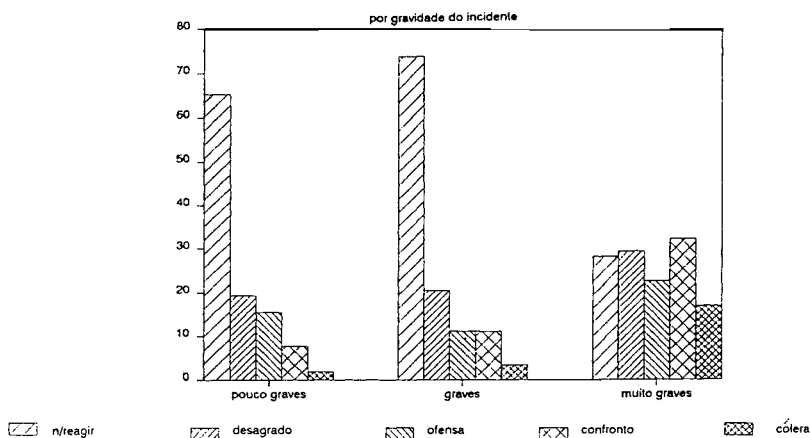
Após a caracterização do contexto em que ocorreu o assédio, vamos nesta parte analisar a forma como as inquiridas reagiram no episódio que nos contaram. Na figura seguinte podemos ver as respostas à pergunta 7 do apartado C, referentes à reacção das mulheres na situação de assédio. A frequência mais elevada (48.99% dos casos) é a ausência de reacção (no questionário a categoria de resposta é disfarçou, fingiu que não notou). As outras alternativas que eram manifestar desagrado, ofensa, exigir que tal comportamento não se repetisse e cólera, verificaram-se em menos de 25% dos casos relatados.

- Figura 24 -
Reacções das assediadas na situação



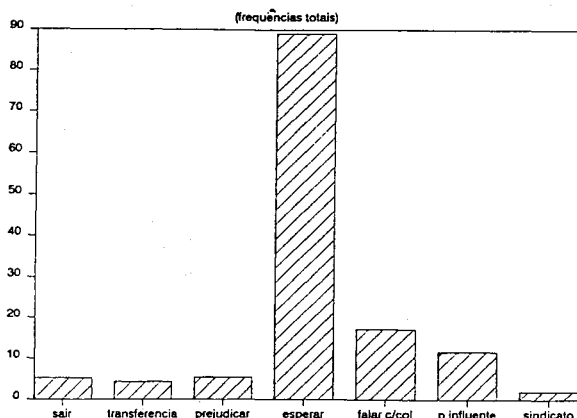
No entanto, as reacções apresentam algumas diferenças em função da gravidade da situação, como podemos ver na Figura 25. Enquanto que nas situações menos graves a reacção é passiva (finge que não nota em cerca de 70% dos casos), nas situações muito graves esta categoria de resposta diminui de frequência (28.2%), e aumentam as categorias correspondentes a uma reacção mais activa.

- Figura 25 -
Reacções das assediadas na situação



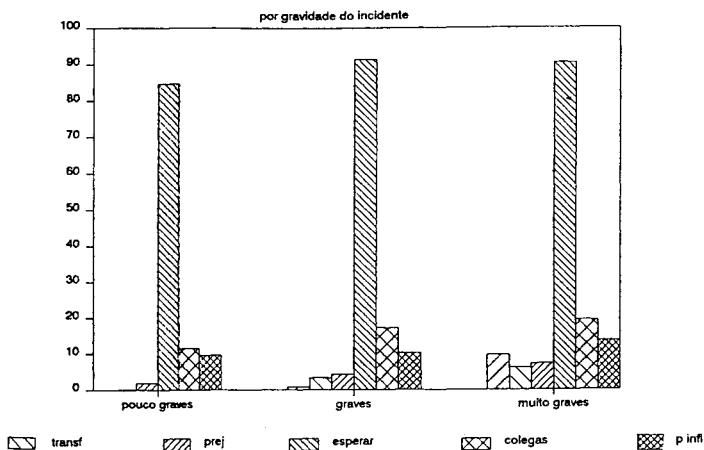
A questão seguinte (pergunta 8, apartado C) refere-se às iniciativas tomadas como reacção ao incidente no local de trabalho. Podemos ver na Figura 26 que estas reacções são praticamente inexistentes. Cerca de 90% das inquiridas diz que esperou que tal comportamento não se repetisse. A acção mais frequentemente desenvolvida foi a de falar com outras colegas na mesma situação (17.2%) ou falar com alguém influente dentro da empresa (em 11.7% dos casos). Qualquer outra das iniciativas apontadas (sair da empresa, pedir transferência para outro sector, tentar prejudicar essa pessoa, queixar-se ao sindicato) foi apenas escolhida em menos de 6% dos casos.

- Figura 26 -
Reacções das assediadas no trabalho



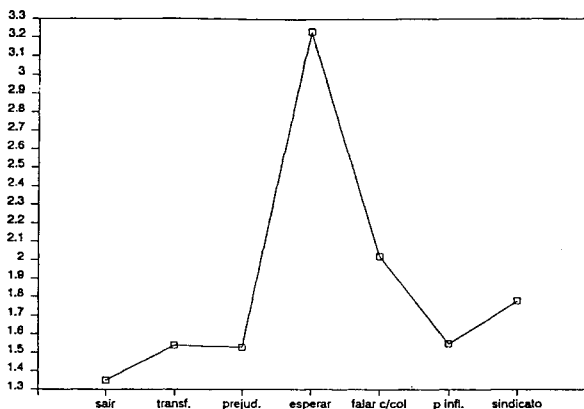
Neste caso, a gravidade do incidente introduz alterações pouco significativas nas reacções ao incidente no local de trabalho. Assim, como podemos ver na Figura 27, nas situações mais graves aumentam ligeiramente a frequência das categorias mais activas (sair da empresa que passa a 9.6%, falar com colegas na mesma situação com vista a uma iniciativa conjunta passa a 19.2%), mantendo-se no entanto, a saliência da resposta passiva.

- Figura 27 -
Reacções das assediadas no trabalho



Pedimos ainda às entrevistadas para darem a sua opinião sobre se teria sido correcto reagir de acordo com cada uma das alternativas que lhes colocámos na questão que acabámos de analisar. Como podemos observar na figura seguinte, as respostas a esta pergunta (P9 do apartado C) são muito semelhantes às da anterior. A única resposta considerada correcta (com uma média superior a 3) é a resposta passiva de «esperar que o acontecimento não se repita» (3.23) que é, como vimos, também a reacção mais utilizada.

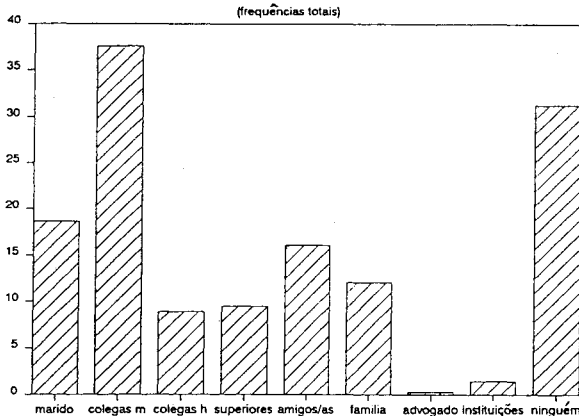
- Figura 28 -
Avaliação das reacções ao assédio



Quando a situação descrita é muito grave, é considerado mais correcto sair da empresa ($F(2,299)=8.04$, $p < .001$), pedir transferência ($F(2,299)=5.8$, $p < .003$), tentar prejudicar a pessoa em questão ($F(2,299)=10.02$, $p < .001$) e falar com colegas na mesma situação com vista a uma iniciativa conjunta ($F(2,299)=4.39$, $p < .01$). Quando o autor do assédio é um superior, as mulheres consideram mais correctas a utilização de todas as estratégias excepto tentar prejudicar a pessoa e esperar que o acontecimento não se repetisse, em que as diferenças de média não atingem o nível de significância $p > .05$.

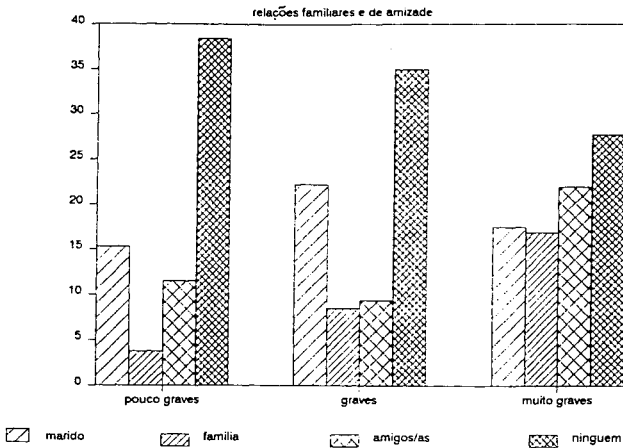
Os contactos interpessoais e informais são uma outra forma de reacção que considerámos no questionário (pergunta 15 do apartado C), ao inquirirmos sobre as pessoas com quem falaram sobre o incidente de assédio. Podemos observar na figura 29 três tendências principais: falar com colegas da empresa mulheres (37.5%), não falar a ninguém (31.2%), e falar com o marido, namorado ou companheiro (18.62%). Vemos ainda que o recurso a instituições exteriores à empresa e a advogados foi utilizado num número reduzidíssimo de casos.

- Figura 29 -
Reacções das assediadas: a quem falaram



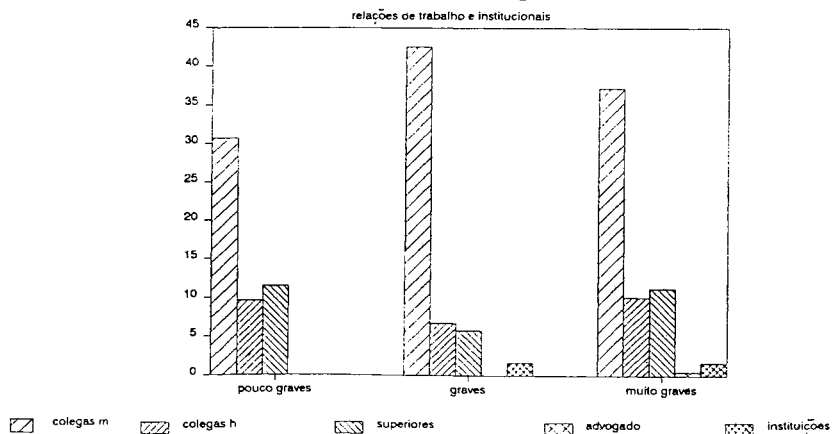
Estes resultados são muito congruentes com os que apresentámos anteriormente e apontam para uma ausência de acção posterior ao assédio. Na figura seguinte, discriminámos estas respostas pela gravidade do incidente. Podemos ver que com a gravidade da situação diminui a frequência de não falar a ninguém sobre o incidente, e aumenta a frequência dos contactos com a família e os amigos. A frequência com que o incidente foi relatado ao marido mantém-se praticamente constante nos três tipos de situações.

- Figura 30 -
Reacções das assediadas: a quem falaram



Nas alternativas de contacto ligadas a relações de trabalho e institucionais, podemos ver que a gravidade da situação não apresenta relação sistemática com qualquer das variáveis.

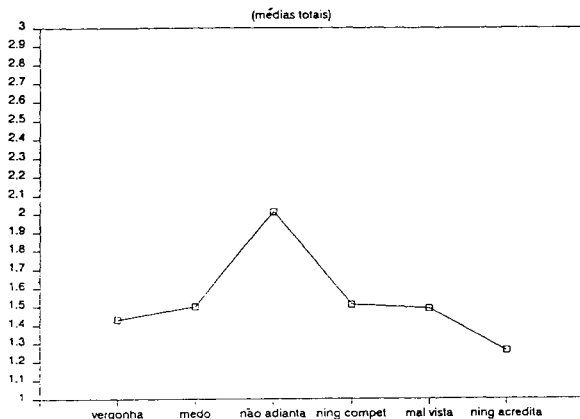
- Figura 31 -
Reacções das assediadas: a quem falaram



Tal como já fizémos na parte anterior da análise de dados, considerámos importante reflectir não só sobre as acções desenvolvidas, como também sobre a forma como as mulheres avaliam e justificam a reacção que tiveram.

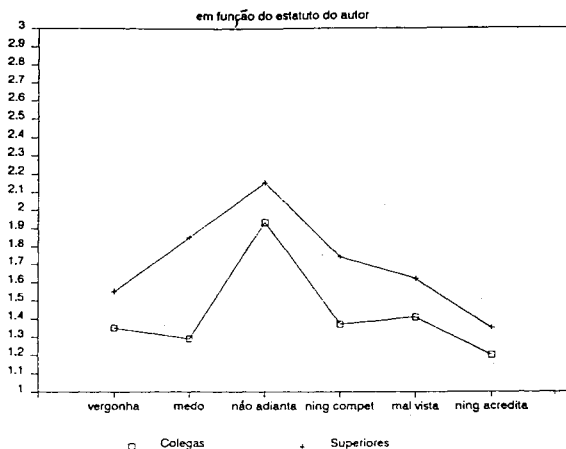
Em relação às explicações dadas para a reacção, ou, neste caso, para a ausência de reacção activa, (pergunta 13 do apartado C) a principal resposta apresentada é a de que «não adianta fazer nada nestes casos» (2.01), como podemos ver na Figura 32.

- Figura 32 -
Explicações para as reacções



No entanto, as justificações apresentam diferenças importantes consoante o autor do assédio é um colega, ou um superior (Figura 33). No caso de o autor ser um superior, as mulheres referem com mais frequência que não reagiram por medo das consequências ao nível profissional ($F(1,299) = 20.36, p < .001$) e por acharem que não há ninguém competente para tratar desses assuntos ($F(1,299) = 7.29, p < .007$). As explicações não são influenciadas pela gravidade do incidente ($p < .05$).

- Figura 33 -
Explicações para as reacções

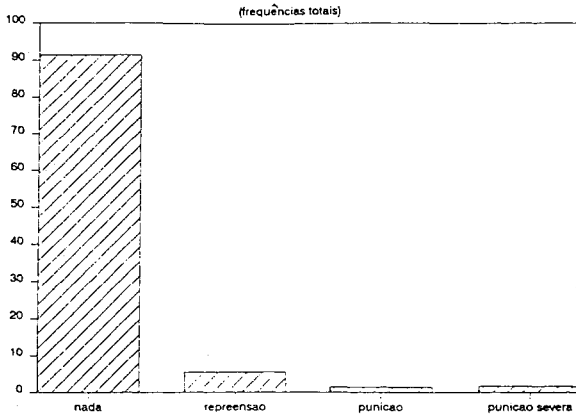


3.2.3. As consequências do assédio sexual

Vamos agora analisar as consequências que o episódio de assédio sexual teve para a vítima e para o autor do assédio.

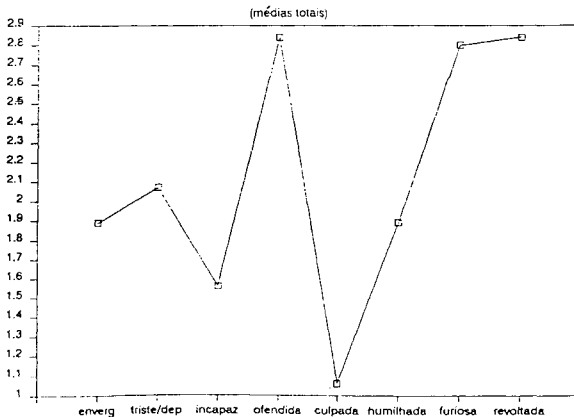
Na figura seguinte podemos observar a frequência com que o autor do assédio sofreu alguma coisa como consequência do incidente. Vemos que em 91.4% dos casos não lhe acontece nada, o que é congruente com o facto de as mulheres assediadas não tomarem iniciativas dentro ou fora do seu local de trabalho. Este padrão de respostas não se modifica em função da gravidade da situação, nem em função do estatuto do autor do assédio.

- Figura 34 -
Consequências para o autor



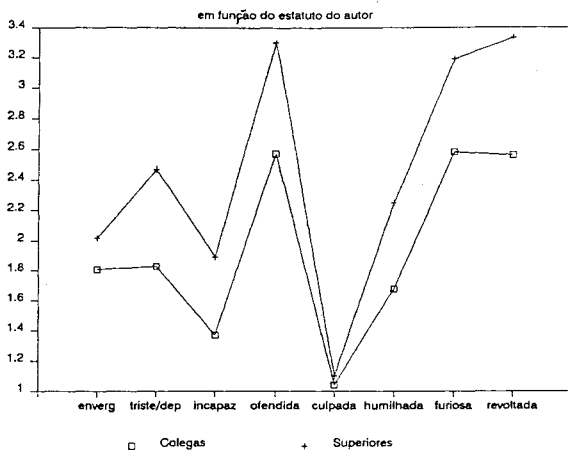
As consequências para as mulheres assediadas, ao nível emocional, podem ser observadas na figura 35. Em termos de média (1 = nada, 5 = muito) as mulheres sentiram-se principalmente humilhadas (2.89), ofendidas (2.89), revoltadas (2.84) e furiosas (2.80).

- Figura 35 -
Consequências emocionais



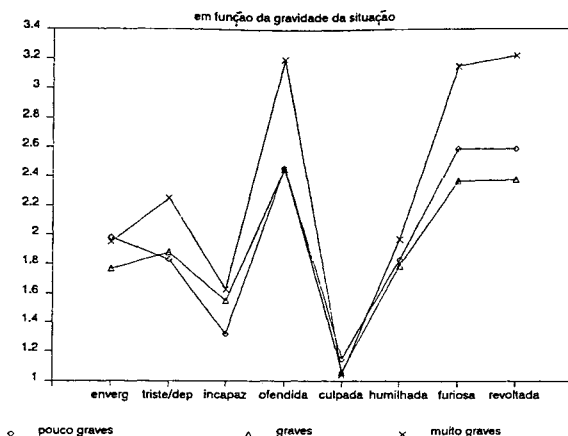
Quando o superior é o autor do assédio, todas as emoções são mais fortes, excepto a vergonha em que a diferença não atinge os níveis de significância ($p > .05$) (Figura 36).

- Figura 36 -
Consequências emocionais



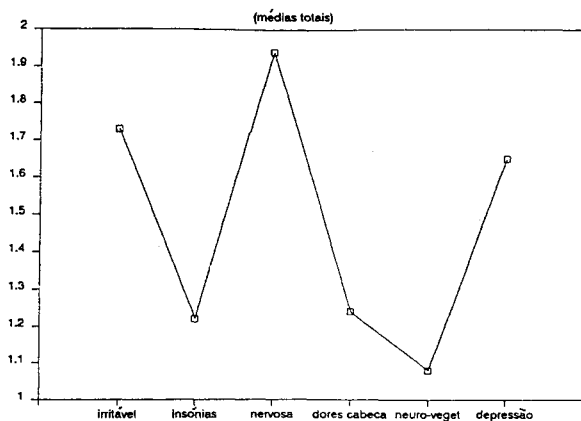
A gravidade da situação (Figura 37) faz com que se sintam mais ofendidas ($F(2,299)=6.5$, $p < .002$), furiosas ($F(2,299)=6.13$, $p < .002$) e revoltadas ($F(2,299)=6.4$, $p < .002$), mas menos culpadas ($F(2,299)=3.39$, $p < .04$).

- Figura 37 -
Consequências emocionais



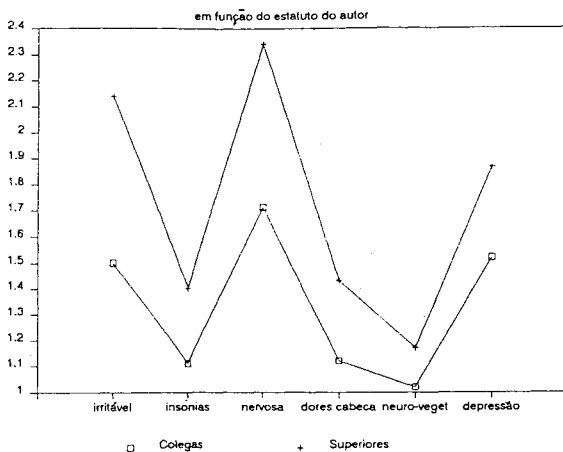
Utilizámos ainda alguns indicadores de psicossomatização do incidente (pergunta 17, apartado C), cujos resultados globais são apresentados na figura 38. Neste caso, a média mais elevada para o conjunto da amostra é a de nervosismo (1.94) e de irritabilidade (1.73). As respostas mais ligadas a indicadores de stress (alterações neurovegetativas, insónias, dores de cabeça) têm valores muito baixos. Isto quer dizer que os incidentes são vividos basicamente com um aumento de ansiedade, mas que não aumentam o stress na situação de trabalho.

- Figura 38 -
Consequências psicossomáticas



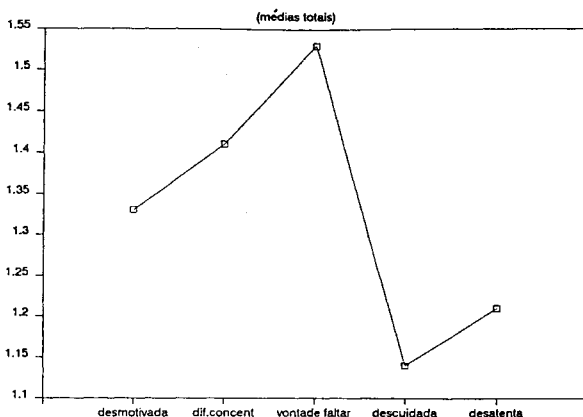
No entanto, estas reacções são diferentes consoante o incidente relatado se passa com um superior ou com um colega (Figura 39). Todas as consequências psicossomáticas descritas neste gráfico são mais fortes quando o autor do assédio é um superior do que quando é um colega. A gravidade da situação não produz resultados significativos em relação a este tipo de consequências. Parece, portanto, que não é a gravidade da situação, mas sim o estatuto do autor que leva a uma psicossomatização do episódio.

- Figura 39 -
Consequências psicossomáticas



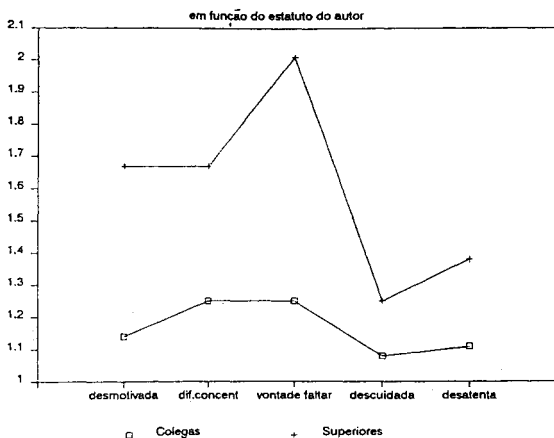
As consequências do episódio de assédio em relação ao trabalho são também importantes. Avaliámos os sentimentos em relação ao trabalho nos dias que se seguiram ao episódio descrito (pergunta 18 do apartado C). No total da amostra (Figura 40), as consequências a este nível têm em geral umas médias baixas, mas apresentam-se com valores mais elevados a vontade de faltar (1.53) e a dificuldade de concentração (1.41).

- Figura 40 -
Consequências no trabalho



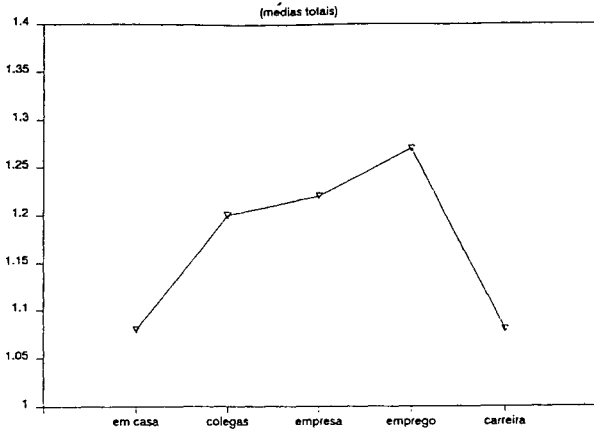
O facto de o assédio se passar com um superior produz uma atitude mais negativa em relação ao trabalho do que quando se passa com um colega (Figura 41). Assim, as mulheres dizem sentir-se mais frequentemente desmotivadas ($F(1,299)=24.91, p <.001$), com dificuldades de concentração ($F(1,299)=15.4, p <.001$), com vontade de faltar ($F(1,299)=28.12, p <.001$), descuidadas com o material ($F(1,299)=6.57, p <.01$) e desatentas ao trabalho ($F(1,299)=10.53, p <.001$) quando o incidente se passa com um superior do que quando se passa com um colega. A gravidade do incidente não influi significativamente em nenhuma das consequências a nível do trabalho.

- Figura 41 -
Consequências no trabalho



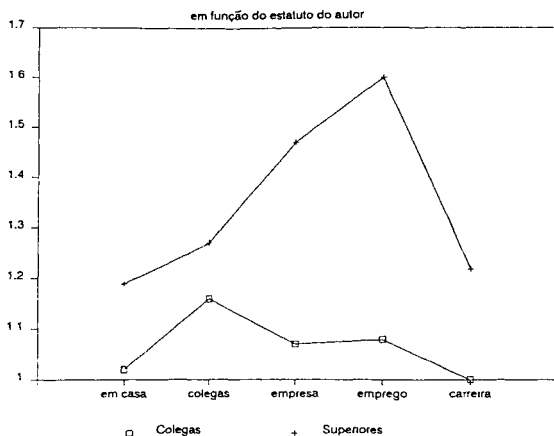
Os últimos dados que apresentamos nesta secção referem-se às consequências do incidente na vida das inquiridas (pergunta 19 do apartado C). Para o total das assediadas o incidente não parece ter tido grandes consequências ao nível da sua vida pessoal (Figura 42). Os principais problemas que o incidente lhes trouxe situaram-se na empresa: problemas com os colegas (1.2), problemas na empresa (1.22), e insegurança no emprego (1.27).

- Figura 42 -
Consequências pessoais



Podemos ver mais uma vez que os incidentes com colegas parecem provocar consequências menos graves do que quando se passam com superiores (Figura 43). Assim, quando o incidente se passa com um superior as inquiridas referem ter tido mais problemas em casa ($F(1,299) = 13.02$, $p < .001$), mais problemas na empresa ($F(1,299) = 21.02$, $p < .001$), ter ficado mais em risco o seu emprego ($F(1,299) = 20.39$, $p < .001$) e ter prejudicado mais a sua carreira ($F(1,299) = 16.69$, $p < .001$). A gravidade da situação não aparece significativamente associada a nenhuma das consequências pessoais ($p > .05$). Mais uma vez, a gravidade da situação parece ser menos importante do que o estatuto do autor do assédio.

- Figura 43 -
Consequências pessoais



Como resumo final dos dados relativos ao episódio mais marcante de assédio sexual no trabalho, gostaríamos de salientar alguns pontos que nos parecem constituir um padrão geral de resposta.

Em primeiro lugar, devemos salientar que, tal como já vimos no capítulo anterior, os autores mais frequentes de assédio sexual no trabalho são os colegas, mas que os incidentes de assédio sexual que se passam com superiores são, de uma maneira geral, mais graves do que os que são iniciados pelos colegas. Estes episódios passam-se preferencialmente quando os dois interlocutores se encontram sozinhos, especialmente nas situações mais ofensivas para as mulheres, o que dificulta o levantamento de um processo formal de queixa contra o autor do assédio.

Em segundo lugar, as reacções que as mulheres assediadas têm ao episódio de assédio são basicamente passivas. Vimos que a reacção mais comum na situação é fingir que não notam, que num número muito elevado de casos não falam do incidente com ninguém, e que não tomam medidas formais de queixa em relação à agressão de que são vítimas. A avaliação da correcção das reacções é também congruente com os comportamentos descritos, na medida em que as respostas consideradas mais correctas são também passivas ou interpessoais, e não favorecem estratégias formais de queixa.

Em terceiro lugar, vimos que as consequências do episódio não têm relação com a gravidade do incidente, mas com o estatuto do autor do assédio. Tanto as consequências a nível emocional, como as de psicossomatização, de trabalho e as consequências na vida pessoal são mais graves quando o incidente se passa com um superior do que quando se passa com um colega. Este dado, aliado ao facto de os colegas serem

peçoas com quem contactam com maior frequência e os autores mais frequentes de assédio sexual leva-nos a pensar que os episódios de assédio que se passam com colegas são encarados com um certo naturalismo.

Por fim, parece-nos evidente nestes dados uma sensação de impotência em relação à situação de assédio fortemente vivido pelas mulheres assediadas. Esta impotência é transcrita numa atitude aparentemente passiva, numa explicação do assédio recorrendo a factores externos e incontroláveis e à interiorização da situação enquanto mulher. Por outro lado, estas mulheres justificam a sua passividade por impotência e pela ausência de estruturas formais a quem recorrer. Este conjunto de respostas indiciam que não parece haver condições objectivas para a afirmação da dignidade da mulher em relação ao assédio sexual no trabalho visto que não existe a percepção de apoio formal, institucional ou jurídico na sua situação de trabalho.

3.3. — A representação do assédio

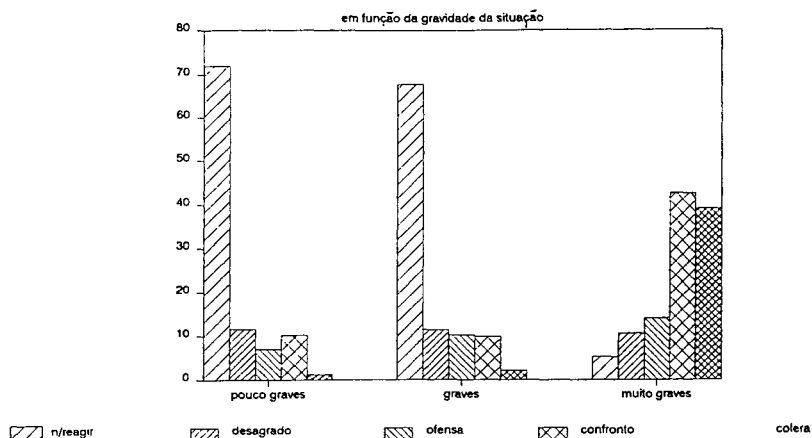
Nesta última parte da exposição dos resultados começaremos por analisar a forma como as mulheres que afirmaram nunca terem sido vítimas de assédio sexual no trabalho pensam e avaliam este tipo de situações, quanto às reacções que consideram adequadas, às consequências que prevêem e às causas que atribuem ao facto de nunca terem sido vítimas de assédio. Relativamente às situações de assédio e tal como fizemos atrás, optámos pelo agrupamento em três categorias, de acordo com o consenso na definição de assédio: situações pouco graves, graves e muito graves.

Na análise destes resultados, e porque as questões colocadas são muito semelhantes, iremos fazendo a comparação com os resultados obtidos com as mulheres assediadas. Esta comparação poder-nos-à dar indicações acerca de um outro tipo de consequências do assédio sexual: as consequências ao nível da forma como é representado o assédio sexual.

Finalmente, analisaremos o efeito das concepções sobre a mulher e a sua posição no contexto do trabalho nas explicações das inquiridas para o assédio sexual.

Quando interpeladas acerca da forma como se deve reagir ao assédio, as mulheres que nunca foram assediadas consideram que, no caso de situações pouco graves ou graves a resposta mais correcta é fingir que não se nota (71.9 e 67.6%, respectivamente). Mas, como podemos ver na figura 44, quando a situação é muito grave, são as reacções activas (manifestar a cólera e exigir que não se repita) as que são consideradas adequadas.

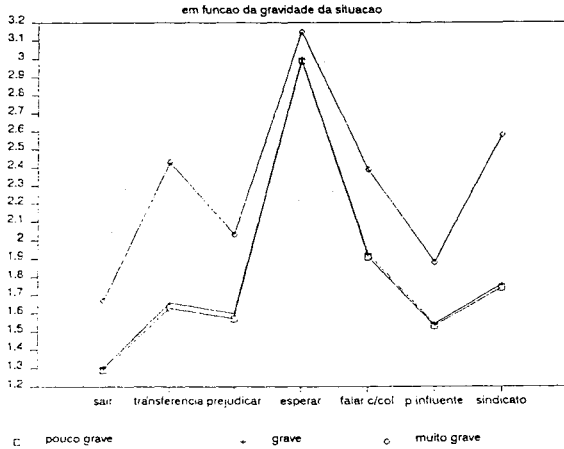
- Figura 44 -
Reacções aconselhadas



Se compararmos com as respostas dadas pelas mulheres assediadas a estas situações (Figura 25), podemos ver que, para as situações menos graves, as mulheres não assediadas aconselham mais a resposta passiva do que é efectivamente realizado pelas mulheres assediadas, e que, por outro lado, aconselham reacções mais violentas aos episódios mais graves do que aquilo que se verifica na realidade.

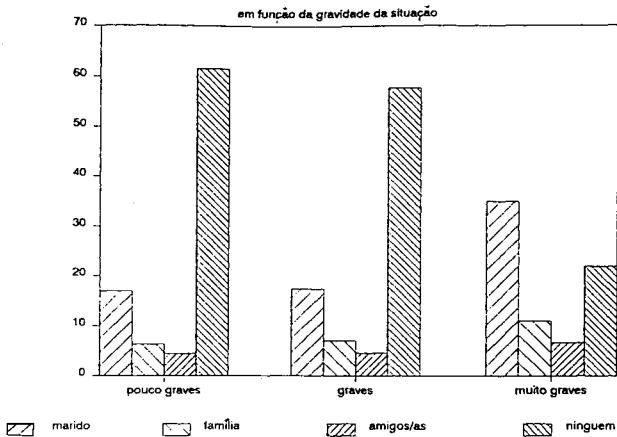
As reacções posteriores ao episódio de assédio foram também objecto de avaliação pelas mulheres que nunca foram assediadas. Pedia-se-lhes que, para cada uma das 10 situações de assédio consideradas, avaliassem, numa escala que podia variar entre 1 (totalmente incorrecta) e 4 (totalmente correcta) a utilização de cada uma das estratégias propostas. Como podemos ver na figura seguinte, «esperar que o acontecimento não se repita» é sempre a reacção considerada mais correcta. No entanto, se, para as situações pouco graves e graves, esta é a única reacção considerada correcta (média de 3), no caso das situações muito graves é considerado correcto também falar a uma pessoa influente dentro da empresa. No entanto, todas as reacções propostas são consideradas mais correctas para o caso das situações mais graves do que para as situações graves ou pouco graves ($p < .01$).

- Figura 45 -
Avaliação da correcção das reacções



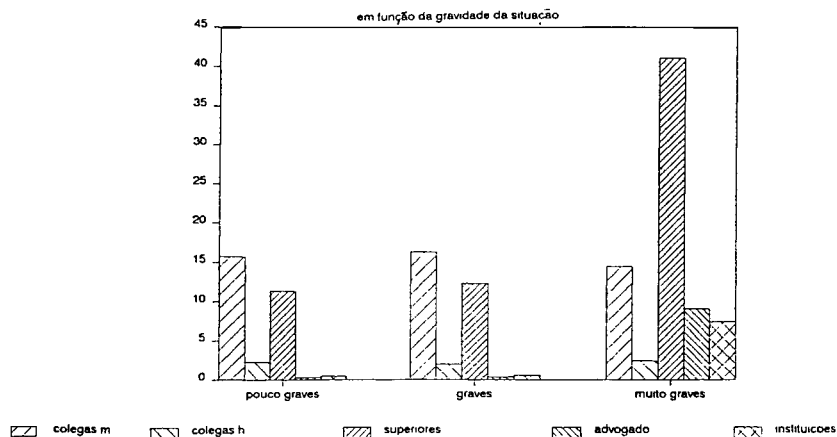
Se compararmos estas médias com as respostas dadas pelas mulheres assediadas (Figura 28), podemos ver que, nos dois casos, a resposta passiva é a mais escolhida, e que a avaliação positiva das reacções activas aumenta com a gravidade das situações. As figuras seguintes mostram quais os interlocutores que este grupo de inquiridas escolheria para relatar o episódio de assédio.

- Figura 46 -
Com quem falaria (família e amigos)?



Vemos que estas mulheres acham que só vale a pena falar do episódio quando ele é muito grave (61.5% e 57.8% de respostas «a ninguém», respectivamente para situações pouco graves e graves). Neste caso, consideravam correcto contar o episódio ao marido (35%), ao superior hierárquico (41.5%), e a colegas mulheres (14.5%).

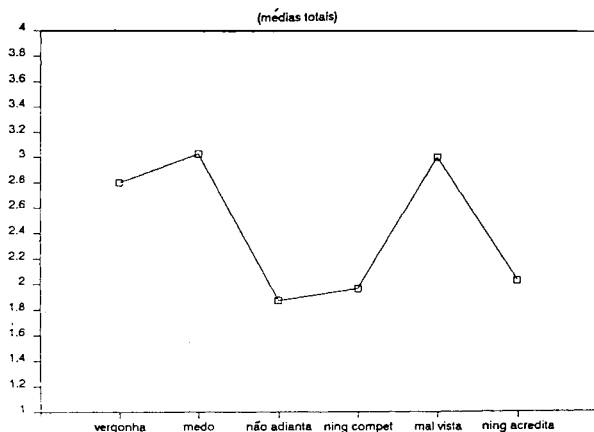
- Figura 47 -
Com quem falaria (empresa e instit.)?



Em comparação com as respostas dadas pelas mulheres assediadas (Figuras 30 e 31), estas respostas apresentam algumas diferenças assinaláveis. Assim, nas situações menos graves as mulheres assediadas contam mais o episódio do que aquilo que as nunca assediadas imaginam que fariam. No entanto, nas situações mais graves esta situação inverte-se, e as mulheres assediadas calam-no mais do que as não assediadas afirmam que fariam. Esta diferença deve-se ao facto de as mulheres que nunca passaram por uma experiência de assédio sexual subestimarem a importância das colegas de trabalho e sobreestimarem a frequência com que fariam com o marido, mas sobretudo com o superior hierárquico.

Também ao nível das explicações para a ausência de reacção activa das mulheres assediadas se verifica uma grande diferença entre os dois grupos de inquiridas. Como podemos ver na figura 48, as mulheres não assediadas justificam este comportamento pelo medo das consequências a nível profissional, o medo de ficarem mal vistas e a vergonha.

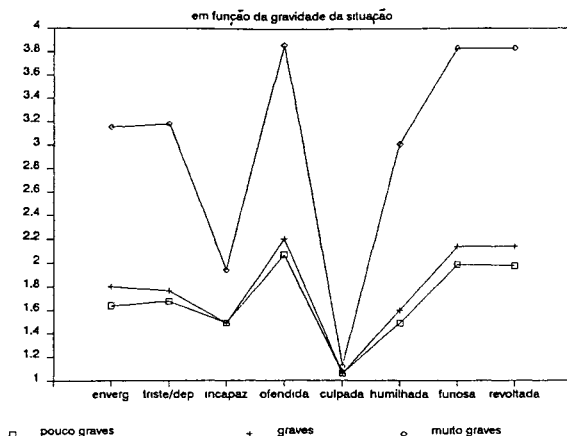
- Figura 48 -
Explicações para as reacções ao assédio



Este padrão de explicação é muito diferente do que encontramos nas mulheres assediadas (Figura32), onde é patente a impotência sentida face à situação, que ultrapassa os embaraços pessoais, factores referidos pela outra categoria de inquiridas.

Como podemos ver na figura 49, as mulheres não assediadas consideram que, se fossem vítimas de assédio, se sentiriam principalmente ofendidas, furiosas e revoltadas. No entanto, as emoções parecem só se aplicarem às situações muito graves, uma vez que as médias das primeiras situações nunca chegam ao 3. De facto, verifica-se uma diferença sistemática entre as situações englobadas nesta categoria e as situações definidas como graves ou pouco graves.

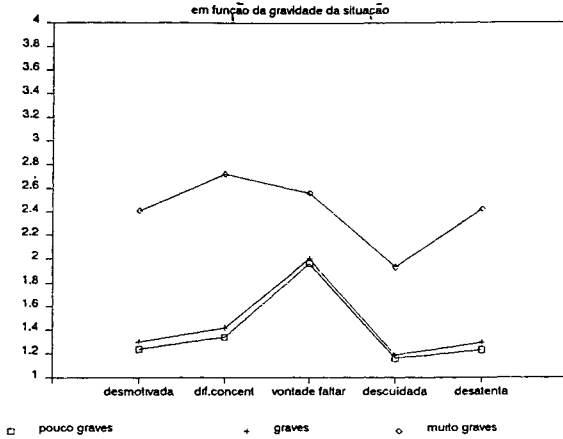
- Figura 49 -
Consequências emocionais previstas



Estes resultados são muito semelhantes aos que encontramos para as mulheres assediadas (Figura 37), o que parece indicar, neste caso, alguma empatia entre os dois grupos.

Ainda no âmbito das consequências do assédio sexual, mas agora ao nível do trabalho (figura 50), as mulheres não assediadas consideram que o episódio de assédio não terá grandes repercussões ao nível da produtividade das vítimas. De facto, nenhuma das médias atinge o ponto médio da escala. No entanto, no caso de situações graves, as médias são mais elevadas em todas as consequências consideradas, destacando-se a dificuldade de concentração e a vontade de faltar.

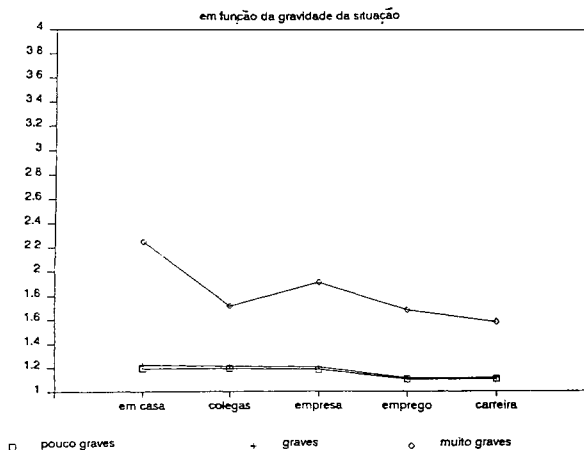
- Figura 50 -
Consequências previstas no trabalho



Estes resultados diferem dos que encontramos para o caso das mulheres assediadas (figura40) porque nas situações reais não há diferença por grau de gravidade entre as reacções ao trabalho. De facto, enquanto que as mulheres que não têm experiência de assédio consideram que as consequências na produtividade seriam função da gravidade do assédio, os resultados que vimos anteriormente apontam para um efeito geral do assédio na vontade de faltar, independentemente da gravidade da situação.

Ao nível das consequências na vida pessoal e profissional das mulheres vítimas de assédio, podemos ver na figura seguinte que as mulheres não assediadas dão especial importância às consequências ao nível da família (vir a causar-lhe problemas em casa), e apenas no caso das situações muito graves.

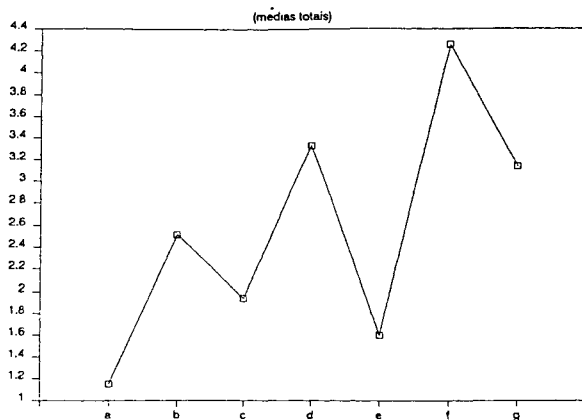
- Figura 51 -
Consequências pessoais previstas



Estes resultados diferem dos que encontramos para as mulheres assediadas, que referem especialmente problemas centrados na sua vida profissional: problemas na empresa, e poder pôr em risco o seu emprego.

Na figura 52 podemos ver que as explicações mais frequentes («porque sou uma pessoa que me dou ao respeito e não permito essas liberdades» e «porque as mulheres podem não se sujeitar a essas coisas») são explicações predominantemente internas, acentuando as características da própria pessoa. Este resultado aponta para a utilização deste relativo sucesso (o facto de não ter sido assediada) como factor de valorização pessoal, de distintividade entre ela própria e o grupo das mulheres com base em atributos interpessoais (dar-se ao respeito). Este padrão de explicações aponta para uma culpabilização das mulheres assediadas pelo episódio de que são vítimas, por parte das que nunca viveram estas situações.

- Figura 52 -
Explicações para não ter sido assediada



- a — porque nunca estive em empresas com homens
 b — porque não trabalho com pessoas atrevidas
 c — porque tive sorte
 d — porque as mulheres podem não se sujeitar a essas coisas
 e — porque não venho para o emprego toda aperlaltada
 f — porque me dou ao respeito e não permito essas liberdades
 g — porque isso nunca se passaria com as pessoas de quem dependo

Se compararmos estas explicações com as explicações dadas pelas mulheres assediadas ao justificarem o episódio de assédio que nos contaram (figura 21), encontramos diferenças significativas. Assim, enquanto que as primeiras dão explicações basicamente internas, de valorização pessoal através da distintividade interpessoal que indiciam algum controle sobre a situação, as segundas explicam o episódio valendo-se de factores externos e incontroláveis, manifestando assim uma sujeição implícita a factores situacionais que as ultrapassaram.

Para analisar o efeito da variável posição ideológica sobre as explicações para o assédio (pergunta P.3 do apartado E), considerámos os grupos extremos quanto à concordância com as teorias implícitas sobre a mulher e o trabalho. Assim, as que concordam que a «vocação natural» da mulher é a família, ou seja, as que concordam mais com o seu papel tradicional (média = 3.83), também consideram mais adequadas as seguintes explicações para o assédio: «porque vão para o emprego muito arranjadas» (média = 1.73) ($F = 18.18$, $p < .00001$) e «porque há mulheres que atraem os homens» (média = 2.86) ($F = 15.35$, $p < .001$). Estas mesmas explicações suscitam também maior concordância por parte das mulheres que têm uma visão da mulher que acentua os tra-

ços do estereótipo feminino tradicional (média = 3.59), verificando-se mesmo uma grande semelhança entre as médias que são respectivamente 2.01 ($F = 66.42$, $p < .00001$) e 3.00 ($F = 20.22$, $p < .00001$). Pelo contrário as que concordam mais com uma visão da mulher que acentua a afirmatividade de um modo de ser «feminino» no contexto do trabalho (média = 4.11) concordam mais com as explicações «porque há homens atrevidos» (média = 3.47) ($F = 21.94$) «porque há mulheres que atraem os homens» (média = 2.80) ($F = 15.84$, $p < .0001$) e «porque nas empresas há sempre pessoas que abusam do poder que têm» (média = 3.32) ($F = 7.74$, $p < .0069$). Finalmente, as que têm um visão menos individualista da situação da mulher no trabalho (média = 2.25) concordam mais com aquela última explicação (média = 3.40) ($F = 3.88$, $p < .04$) e as que têm uma posição mais individualistas (média = 3.69) concordam mais com a explicação «porque há mulheres que atraem os homens» (média = 2.83) ($F = 5.10$, $p < .02$).

Em resumo, podemos dizer que a representação do assédio que nos é dada pelas mulheres que nunca foram assediadas separa claramente as situações menos graves (comentários, olhares) das situações em que existe um contacto físico entre os dois interlocutores. Na primeira categoria de situações, consideram que a resposta passiva é a mais correcta (na situação disfarçar, e depois não contar a ninguém e esperar que não se repita), talvez na posição de que não se deve dar demasiada importância a incidentes deste género para que não se tornem mais frequentes. Por outro lado, também consideram que este tipo de situações não tem consequências gravosas para a vítima.

No entanto, a posição em relação aos incidentes mais graves é totalmente diferente. Face a estas situações defendem uma posição mais activa da vítima, e acreditam que podem ter consequências mais gravosas.

A sua posição em relação ao assédio sexual sofrido pelas outras mulheres é sempre de distância, culpabilizando implicitamente as vítimas para se diferenciarem positivamente. Esta posição faz com que o assédio seja percebido de uma forma muito diferente da das mulheres assediadas. Assim, enquanto que estas remetem sistematicamente a questão para diferenças de poder, as outras situam-se num plano unicamente interpessoal. É desta forma que entendemos algumas das divergências de posição entre os dois grupos, nomeadamente: o facto de considerarem como reacção mais adequada no caso de situações muito graves de assédio o recurso, não a instituições ou mecanismos formais, mas procurando protecção junto de pessoas influentes na organização; o facto de considerarem que o incidente trará problemas principalmente em casa; e, por fim, o facto de manifestarem uma grande empatia ao nível das emoções provocadas pelo assédio sexual. Pensamos que a centração interpessoal na representação do fenómeno demonstrada por estas

mulheres não lhes permite a compreensão do problema em termos de relação de poder e aumenta a distância entre elas próprias e as mulheres assediadas, mas tem vantagens individuais, como a crença na sua autonomia e a defesa da sua autoestima.

O efeito da variável posição ideológica revela também ele uma atribuição da responsabilidade do assédio às suas vítimas por parte das mulheres que têm uma visão mais tradicional do seu grupo de pertença, seja quanto ao seu papel social, seja quanto aos traços negativos do estereótipo feminino. Pelo contrário, as mulheres que têm uma visão positiva da imagem feminina atribuem responsabilidades tanto a homens como a mulheres, acentuando a natureza interpessoal do assédio e as diferenças de poder entre o autor e a vítima.

IV — CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Estes resultados evidenciam claramente a natureza social da questão do assédio. Estas situações afectam indivíduos que têm em comum a pertença a uma categoria, cuja definição social se baseia mais no sexo biológico do que em características singulares e individuais e é neste sentido que se compreende que as características da vítima que acentuam a sua «disponibilidade» enquanto objecto de desejo, como a idade e o estado civil, sejam facilitadoras das situações de assédio. O assédio é, portanto, uma questão que afecta as mulheres, enquanto grupo, e não enquanto indivíduos. Por outro lado, tem consequências graves para as suas vítimas, em particular, de acordo com os nossos resultados, ao nível emocional, mas também de âmbito mais largo, como a acentuação da insegurança no emprego, das dificuldades na progressão da carreira e no desempenho no próprio posto de trabalho. Neste sentido, o assédio constitui uma forma de discriminação sexual no trabalho, na medida em que as suas consequências não fazem senão reforçar e reproduzir uma imagem de «instabilidade» emocional das mulheres, impeditiva de um bom desempenho no trabalho.

De acordo com estes resultados, no entanto, as mulheres revelam uma ausência de consciência colectiva do assédio enquanto fenómeno social. Ele é antes psicologizado e, embora reconhecido como frequente e grave no mercado de trabalho, é algo que acontece às outras e por razões individuais, porque «não sabem dar-se ao respeito». Para aquelas que vivem as situações de assédio as causas situam-se nas diferenças de poder formal entre os dois sexos no contexto organizacional. Ora, a diferença de poder entre os dois sexos, existe no próprio plano simbólico das representações associadas ao feminino e ao masculino e que valorizam a afirmação da virilidade masculina e a submissão feminina. A psicologização de um problema de natureza social, evidenciada pela associação entre as concepções mais psicologizantes e biologizantes do sexo feminino com as explicações «culpabilizantes» do assédio, resulta numa discrepância entre a realidade objectiva e a percepção subjectiva dessa

mesma realidade, que é evidenciada em muitas das aparentes contradições verificadas neste inquérito. Detenhamo-nos sobre as que nos parecem particularmente relevantes.

A maioria dos comportamentos de assédio parte de colegas. No entanto, as mulheres atribuem mais gravidade, aos que partem dos superiores e todas as suas emoções e reacções são mais fortes neste último caso. Dentro da realidade social do assédio elas são, portanto, particularmente sensíveis a um aspecto específico dessa realidade e as interações sexualizadas que são desdramatizadas com os colegas, tornam-se particularmente negativas e ofensivas ao nível das relações de trabalho hierarquizadas.

Por outro lado, a maioria dos comportamentos de assédio que partem de colegas, acontecem numa relação interpessoal de confiança e camaradagem. Ora, as mulheres atribuem menos gravidade às situações quando existe uma relação desse tipo. Esta aparente «tolerância» do assédio, pelo menos nos casos menos graves, é reveladora de um mecanismo de habituação, que é uma forma de sobrevivência psicológica a uma situação de agressão continuada, que vítima as mulheres da nossa sociedade nos mais variados contextos. Mas esta agressão continuada resulta de uma erotização da imagem feminina que é partilhada por ambos os sexos e que se traduz na relativa naturalidade com que a dimensão sexual é aceite como estando subjacente às relações de confiança, tornando-se assim potenciadora do assédio.

A reacção das vítimas ao assédio caracteriza-se pela passividade, tanto na situação como posteriormente, em especial nos casos que não envolvem contacto físico e nos quais é possível «fingir que não se nota». É também este o comportamento considerado mais apropriado pela maioria das mulheres (assediadas ou não) para este tipo de incidentes. No entanto, esta posição modifica-se em relação às situações muito graves, em que consideram correctas respostas mais activas. Esta distinção que as mulheres fazem entre o que é tacitamente permitido (o que não envolve contacto físico, que é considerado menos grave e que deve ser ignorado) e o que é proibido (o que envolve contacto físico, é considerado mais grave e merece uma resposta activa) transporta uma ambiguidade para a interacção em que ocorre a cena de assédio. De facto, não podemos ignorar que o assédio sexual se passa no contexto complexo da comunicação entre duas pessoas, e que a ausência de reacção a iniciativas de assédio menos graves pode ser interpretado como um índice de consentimento implícito para a sua continuação e o seu agravamento. A passividade manifestada pelas mulheres, resultante ou de uma ausência de consciência dos seus direitos ou de uma dificuldade de asserção da sua posição, que, como vimos é acentuada pela fragilidade da sua posição face ao autor, pode ser interpretada como um indicador de aquiescência, que favorece o aumento de frequência e de gravidade de episódios posteriores.

Existem, além disso, diferenças acentuadas na representação do assédio entre as mulheres que já o experienciaram e as que nunca o viveram. Enquanto que as primeiras, numa atitude defensiva, o situam no quadro de uma posição de poder diferenciada, salientam a importância dos factores de situação e se consideram impotentes para os enfrentar, as segundas, numa atitude de auto-valorização, colocam o assédio a um nível interpessoal e simétrico, em que a mulher é considerada responsável pelo incidente e vista como podendo exercer controle sobre a situação, evitando-a. Esta diferença de representação sendo útil para cada um dos grupos considerados, apresenta-se como um factor de inibição da solidariedade entre mulheres e da iniciação de procedimentos formais de queixa. Assim se compreende a frequência com que os episódios graves de assédio são calados pelas suas vítimas e que mesmo episódios que envolvem situações que não reúnem consenso quanto a constituírem assédio, sejam marcantes na vida de muitas inquiridas.

Toda a ambiguidade, subjacente nestes resultados, quanto às fronteiras entre o proibido e o autorizado, entre o que é permitido a uns e inadmissível para outros, entre relações de camaradagem e relações de agressão sexual, resulta afinal de uma ideologia que não é simplesmente transposta para o mundo do trabalho, antes se estende a este, como a outros domínios da vida social, mas que se torna particularmente gravosa para as mulheres neste contexto. A ausência de consciência colectiva da natureza social desta questão, que se traduz na falta de solidariedade e na distância que as não-assediadas estabelecem entre si próprias e as outras, serve, sem dúvida, a auto-estima de muitas mulheres, mas não ajuda a resolver o problema.

As representações sobre a realidade social não se modificam senão na dinâmica social e não é possível intervir sobre elas, como se pode, no entanto, intervir sobre os comportamentos. De facto, é necessário assumir que a questão do assédio só contribui para acentuar a fragilidade da situação da mulher no trabalho revelada, claramente, pelos poucos indicadores sobre a igualdade de oportunidades, incluídos neste inquérito. Quando o seu estatuto socio-económico é baixo o seu estatuto profissional também o é e apresenta-se, além disso, sem perspectivas, seja pela ausência de oportunidades de formação profissional, seja pela «feminização» das actividades que desempenham. Mas quando o seu estatuto sócio-económico é mais elevado, o estatuto profissional não lhe é necessariamente equivalente e muito menos equivalente ao dos homens. O assédio é mais um factor que se adiciona a muitos outros e o seu não reconhecimento como factor de discriminação, assim como a inexistência de formas jurídicas de o reprimir, claramente evidenciados pela impotência e a sensação de falta de enquadramento institucional das mulheres assediadas, são impeditivos da dignificação da mulher trabalhadora. Por outro lado, são iniciativas deste tipo que contribuem para

que estas situações deixem de ser vistas como «naturais», sofridas silenciosamente e na ausência da solidariedade e do respeito dos outros.

B I B L I O G R A F I A

- Amâncio, L. (1986) Estereótipos e identidade psicossocial das mulheres trabalhadoras. *Actas do Colóquio a Mulher na Sociedade Portuguesa*, Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, pp. 433-56
- Amâncio, L. e Scozka, L. (1988) Social identity and implicit theories about sex discrimination at work. In D. Canter, J. Jesuino, L. Scozka e M. Stephenson (Eds.) *Environmental Social Psychology*, Londres, Kluwer Academic Publishers, pp. 259-71
- Brewer, M.B. e Berk, R.A. (Eds.) (1982) Beyond nine to five: Sexual harassment on the job. *Journal of Social Issues*, 38, 4
- Gutek, B.A. e Morasch, B. (1982) Sex-ratios, sex-role spillover and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38, 4, pp.55-74
- Jensen, I, e Gutek, B. (1982) Attributions and assignment of responsibility for sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 38, 4, pp. 121-136
- Littler-Bishop, S. Seidler-Feller, D. e Opaluch, R.E. (1982) Sexual harassment in the workplace as a function of initiator's status: The case of airline personnel. *Journal of Social Issues*, 38, 4, pp. 137-48
- Nieva, V.F. e Gutek, B.A. (1981) *Women and work. A psychological perspective*, Nova Iorque, Praeger
- Rubinstein, M (1987) *La dignité de la femme dans le monde du travail. Rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les Etats membres des Communautés européennes*. Commission des Communautés Européennes
- Sousa, E. (1986) Conceções de trabalho e família em Portugal *Actas do Colóquio A Mulher na Sociedade Portuguesa*, Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, pp. 407-20
- Tangri, S.S., Burt, M.R. e Johnson, L.B. (1982) Sexual Harassment at work: 3 explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38, 4, pp. 33-54
- Vala, J. (1986) Identidade e valores da juventude portuguesa — uma abordagem exploratória. *Desenvolvimento*, Número Especial, 17-28

