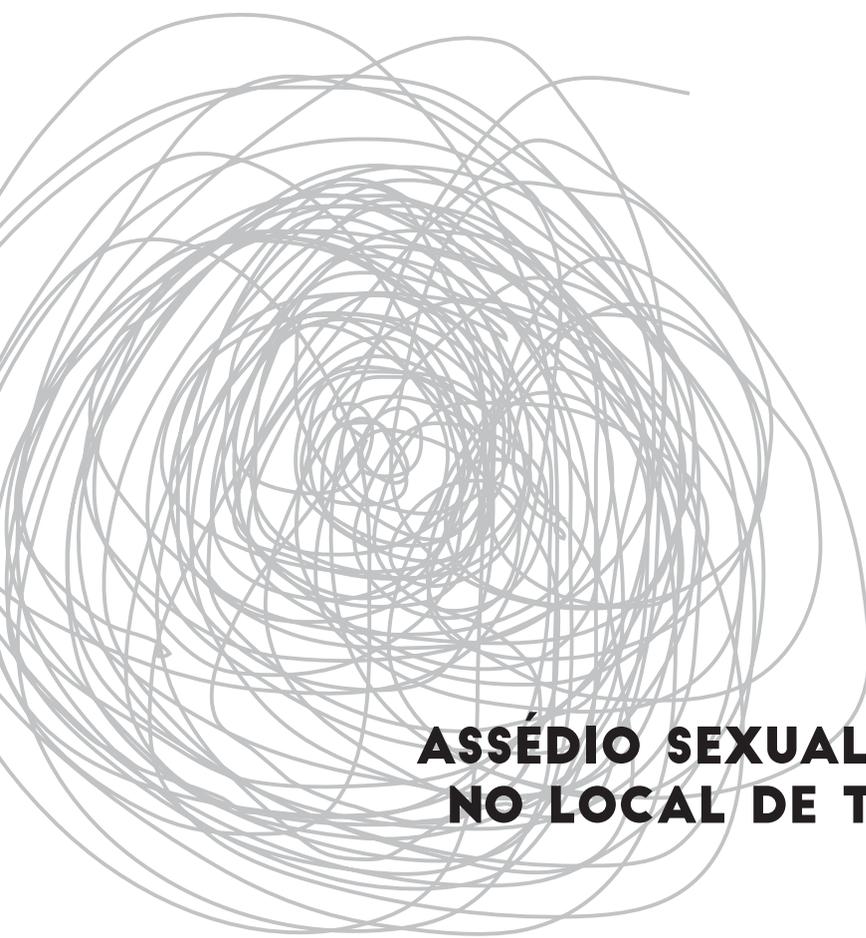




**ASSÉDIO SEXUAL E MORAL  
NO LOCAL DE TRABALHO**

Anália Torres (Coord.)  
Dália Costa  
Helena Sant'Ana  
Bernardo Coelho  
Isabel Sousa





# **ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO**

Anália Torres (Coord.)  
Dália Costa  
Helena Sant'Ana  
Bernardo Coelho  
Isabel Sousa

Abril de 2016

## COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**Título:** ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**Autoras:** Anália Torres (Coord.), Dália Costa, Helena Sant'Ana,  
Bernardo Coelho, Isabel Sousa

**Edição:** Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)  
Rua Américo Durão, 12-A, 1.º e 2.º  
1900-064 LISBOA

Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG)  
Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)  
Universidade de Lisboa  
Rua Almerindo Lessa  
1300-663 LISBOA

**Execução gráfica:** Editorial do Ministério da Educação e Ciência

**Depósito Legal:** 408 777/16

**ISBN:** 978-972-8399-63-4

**1.ª Edição**

**Tiragem:** 1500 exemplares

Lisboa, 2016

Publicação editada no âmbito do Projeto Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, promovido pela CITE e financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEA Grants, Programa PT07 – Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada.

*O conteúdo desta publicação não reflete necessariamente a posição ou opinião da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*

É proibida a reprodução integral ou parcial, por qualquer meio, sem referência à sua fonte e sem prévia autorização do seu editor.

# Índice Geral

<i>Índice de Figuras e Quadros</i> .....	7
<i>Agradecimentos</i> .....	11
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>Cap. 1 Desenho da pesquisa, população inquirida e condições de trabalho</b> .....	19
1.1. Desenho da Pesquisa.....	19
1.1.1. Definição do objeto de estudo.....	19
1.1.2. Opções metodológicas.....	22
1.2. Caracterização da população inquirida.....	26
1.2.1. Idade.....	26
1.2.2. Escolaridade.....	27
1.2.3. Vínculo laboral e situação perante o trabalho.....	30
1.2.4. Sector de atividade e dimensão das empresas ou organizações.....	34
1.2.5. Limitações nas atividades da vida diária.....	36
1.2.6. Distribuição geográfica – NUT.....	37
1.3. Condições de trabalho.....	37
1.3.1. Condições objetivas de trabalho.....	37
1.3.2. Condições subjetivas de trabalho.....	40
<b>Cap. 2 Assédio Sexual e Moral: perspetiva histórica e conceptual</b> .....	43
2.1. Assédio sexual: evolução do conceito e teorias explicativas.....	46
2.1.1. Assédio sexual: contributos portugueses.....	50
2.2. Assédio moral: evolução do conceito e teorias explicativas.....	52
2.2.1. Assédio moral, <i>harassment</i> , <i>bullying</i> ou <i>mobbing</i> : definições conceptuais.....	52
2.2.2. Poder, características de agressores e vítimas e contextos organizacionais.....	55
2.2.3. Assédio moral: contributos portugueses.....	60
2.3. Assédio sexual e moral: a legislação supranacional e nacional..	62
2.3.1. O Assédio como conduta socialmente intolerável: a legislação portuguesa.....	66
2.4. Assédio sexual e moral: poder, relações de género e contexto organizacional.....	70
2.5. Síntese, proposta conceptual e operacionalização.....	73
<b>Cap. 3 Portugal: Assédio sexual 25 anos depois. O que mudou?</b> .....	75
3.1. Condições de trabalho e idade das mulheres trabalhadoras, 1989 – 2015.....	75
3.2. Assédio sexual sobre as mulheres: 25 anos depois.....	77
3.3. Autoria do assédio sexual sobre mulheres, 1989 – 2015.....	80
3.4. Reações, apoio e racionalizações.....	81
3.5. Mulheres e a perceção do assédio sexual.....	84

<b>Cap. 4</b>	<b>Assédio sexual no local de trabalho</b> .....	89
	4.1. Práticas de assédio sexual no local de trabalho .....	89
	4.2. Autores/as de assédio sexual no local de trabalho .....	95
	4.3. Práticas de assédio sexual por grupo etário .....	97
	4.4. Práticas de assédio sexual por categoria profissional .....	101
	4.5. Práticas de assédio sexual por nível de escolaridade .....	103
	4.6. Práticas de assédio sexual por dimensão da organização .....	105
	4.7. Práticas de assédio sexual por sector de atividade .....	106
	4.8. Práticas de assédio sexual por tipo de contrato .....	107
	4.9. Autores/as das práticas de assédio sexual por posição hierárquica na organização .....	109
	4.10. A influência do ambiente de trabalho e da confiança nas relações sobre a prática de assédio sexual .....	111
	4.11. O local de trabalho atual como principal local de ocorrência de assédio sexual .....	112
	4.12. Reações ao assédio sexual .....	113
	4.12.1. Formas de reação imediata .....	113
	4.12.2. Formas de reação não imediata .....	115
	4.12.3. Razões que justificam a reação ao assédio sexual ....	117
	4.12.4. A quem recorre quem é alvo de assédio sexual no local de trabalho? .....	122
<b>Cap. 5</b>	<b>Assédio moral</b> .....	125
	5.1. Representações do assédio moral .....	126
	5.2. Práticas de assédio moral no local de trabalho .....	129
	5.3. Assédio moral, idade e trabalho .....	134
	5.4. Assédio moral e escolaridade .....	145
	5.5. Autoria do assédio moral no trabalho .....	149
	5.6. Consequências e formas de reação .....	154
<b>Cap. 6</b>	<b>Assédio sexual e moral em perspetiva comparada</b> .....	159
	6.1. Questões metodológicas na comparação de dados .....	159
	6.2. Portugal em perspetiva no Relatório Eurofound .....	161
	6.3. Portugal em perspetiva no estudo da FRA .....	164
	6.4. Assédio sexual e moral: Portugal em perspetiva na Europa ....	166
<b>Cap. 7</b>	<b>Prevenir e Intervir</b> .....	171
	7.1. Prevenção e apoio formalizado em situações de assédio no local de trabalho .....	171
	7.2. Prevenção do assédio no plano transnacional .....	173
	7.3. Prevenir o assédio no local de trabalho: ações e medidas concretas .....	176
	7.3.1. Medidas a adotar pela entidade empregadora .....	176
<b>Cap. 8</b>	<b>Assédio sexual e/ou moral na voz das pessoas alvo de assédio</b> ....	183
	8.1. Assédio sexual .....	184
	8.2. Assédio moral .....	186
	8.3. Assédio moral e sexual .....	197

<b>Cap. 9</b>	<b>Notas Finais</b> .....	209
	9.1. Assimetrias sociais, geracionais e de género no mercado de trabalho .....	209
	9.2. Assédio sexual e moral: o papel dos movimentos sociais e da legislação nos EUA e na UE .....	210
	9.3. Assédio sexual e moral: homens, os principais autores .....	211
	9.4. Assédios na perspetiva comparada .....	213
	9.5. Prevenir e intervir .....	213
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	217
	<b>ANEXOS – Questionário</b> .....	229



# Índice de Figuras e Quadros

## Figuras

1-1.	Níveis de escolaridade da população inquirida, por sexo (%) .....	28
1-2.	Níveis de escolaridade da população inquirida, por idade (%).....	29
1-3.	Níveis de escolaridade da população inquirida, idade e sexo .....	30
1-4.	Tipo de vínculo laboral da população inquirida (%).....	31
1-5.	Tipo de vínculo laboral da população inquirida, por sexo (%) .....	32
1-6.	Tipo de vínculo laboral da população inquirida, por idade e sexo (%) ...	33
1-7.	Situação na profissão da população inquirida, por sexo (%).....	34
1-8.	População inquirida, por dimensão da empresa ou organização (%)....	35
1-9.	Perceção sobre o rendimento, por sexo (%).....	38
1-10.	Número de pessoas que supervisiona, por sexo (%).....	39
1-11.	Qualidade das relações profissionais (% de boas ou muito boas relações profissionais).....	41
1-12.	Ambiente de trabalho da população inquirida, por sexo (% de concordo ou concordo totalmente) .....	41
3-1.	Idade das mulheres inquiridas, 1989 – 2015 (%).....	77
3-2.	Frequência de assédio sexual sobre mulheres, 1989 e 2015 (%) .....	78
3-3.	Autoria de assédio sexual sobre mulheres, 1989 e 2015 (%).....	80
3-4.	Formas de reacção imediata ao assédio sexual, mulheres, 1989 e 2015 (%).....	81
3-5.	Pessoas com quem se falou sobre assédio sexual, mulheres, 1989 e 2015 (%).....	82
3-6.	Justificações das mulheres para o assédio sexual sofrido, 2015 (%)....	84
3-7.	Práticas de assédio sexual sobre mulheres (insinuações sexuais), 1989 e 2015 (%).....	85
3-8.	Práticas de assédio sexual sobre mulheres (atenção sexual não desejada), 1989 e 2015 (%).....	86
3-9.	Práticas de assédio sexual sobre mulheres (contacto físico indesejado), 1989 e 2015 (%).....	87
4-1.	Frequência de assédio sexual, por dimensão do conceito (%) .....	90
4-2.	Frequência de assédio sexual, por dimensão do conceito e sexo (%).....	91
4-3.	Atenção sexual não desejada, por sexo (%) .....	92
4-4.	Insinuações sexuais, por sexo (%) .....	93
4-5.	Contacto físico não desejado, por sexo (%) .....	93
4-6.	Autores/as de assédio sexual, por sexo (%) .....	95
4-7.	Quem assedia e quem é alvo de assédio, por sexo (%).....	96
4-8.	Frequência de assédio sexual, por grupo etário e sexo (%) .....	97
4-9.	Atenção sexual não desejada, por grupo etário (%).....	98
4-10.	Insinuações sexuais, por grupo etário (%) .....	98

4-11.	Contacto físico não desejado, por grupo etário (%).....	99
4-12.	Aliciamento, por grupo etário (%).....	99
4-13.	Distribuição de práticas de assédio sexual por dimensões do assédio e grupo etário (%).....	100
4-14.	Distribuição de práticas de assédio sexual agrupadas em dimensões por grupo etário e sexo (%).....	101
4-15.	Distribuição de práticas de assédio sexual por dimensões do assédio sexual e categoria profissional (%).....	102
4-16.	Distribuição de práticas de assédio sexual por dimensões do assédio sexual e nível de escolaridade (%).....	103
4-17.	Distribuição de práticas de assédio sexual por dimensões do assédio sexual e nível de escolaridade das mulheres (%).....	104
4-18.	Distribuição de práticas de assédio sexual por dimensões do assédio sexual e nível de escolaridade dos homens (%).....	104
4-19.	Frequência de assédio sexual, por dimensão da organização (%).....	105
4-20.	Frequência de assédio sexual, por sector de atividade e sexo (%).....	106
4-21.	Frequência de assédio sexual, por tipo de contrato (%).....	107
4-22.	Frequência de assédio sexual, por tipo de contrato e sexo (%).....	107
4-23.	Posição hierárquica na organização de quem assedia e quem é alvo de assédio, por sexo (%).....	110
4-24.	Avaliação subjetiva do ambiente de trabalho dos indivíduos alvo de assédio sexual por superiores hierárquicos/as ou chefias diretas (%)....	111
4-25.	Avaliação subjetiva do ambiente de trabalho dos indivíduos alvo de assédio sexual por colegas (%).....	112
4-26.	Práticas de assédio sexual no local de trabalho atual ou anterior, por sexo (%).....	113
4-27.	Reação imediata a práticas de assédio sexual, por sexo (%).....	114
4-28.	Reação não imediata a práticas de assédio sexual, por sexo (%).....	116
4-29.	Razões que justificam a reação ao assédio sexual, por sexo (%).....	119
4-30.	Razões para o assédio sexual, por sexo (%).....	122
4-31.	A quem recorrem mulheres e homens alvo de assédio sexual (%).....	123
5-1.	Representações sobre assédio moral de autoria de superiores hierárquicos/as ou chefias diretas (%).....	127
5-2.	Representações sobre assédio moral de autoria de colegas (%).....	128
5-3.	Frequência do assédio moral, por sexo (%).....	130
5-4.	Dimensões de assédio moral (%).....	130
5-5.	Dimensões de assédio moral, por sexo (%).....	133
5-6.	Indicadores de assédio moral, por sexo (%).....	134
5-7.	Frequência de assédio moral, por grupos etários (%).....	136
5-8.	Assédio moral, por grupo etário (%).....	137
5-9.	Assédio moral, por grupo etário, sexo e tipo de assédio sofrido.....	138
5-10.	Assédio moral, por tipo de vínculo laboral e sexo (%).....	139
5-11.	Assédio moral por grupo etário, sexo e tipo de vínculo laboral (%)....	140

5-12.	Assédio moral, por grupo etário, sexo e escolaridade (%) .....	141
5-13.	Pessoas alvo de assédio moral responsáveis por equipas de trabalho, por sexo e dimensão da equipa.....	142
5-14.	Assédio moral, por sector de atividade e sexo (%) .....	144
5-15.	Assédio moral, grupo etário, sexo e sector de atividade e sexo .....	144
5-16.	Proporção de pessoas alvo de assédio moral por nível de escolaridade (%).....	145
5-17.	Escolaridade das pessoas alvo de assédio moral (%).....	147
5-18.	Pessoas alvo de assédio moral, por grau de escolaridade e sexo (%).....	147
5-19.	Assédio moral, por escolaridade e tipo de assédio.....	148
5-20.	Pessoas alvo de assédio moral, por escolaridade, sexo e tipo de assédio sofrido.....	148
5-21.	Autoria do assédio moral, por sexo da pessoa alvo (%).....	150
5-22.	Autoria da dimensão isolamento social do assédio moral (%) .....	151
5-23.	Autoria da dimensão perseguição profissional do assédio moral (%)....	151
5-24.	Autoria da dimensão humilhação pessoal do assédio moral (%).....	151
5-25.	Autoria da dimensão intimidação do assédio moral .....	152
5-26.	Autoria do assédio moral, por sexo (%).....	152
5-27.	Autoria e pessoas alvo de assédio moral, por sexo dos autores e das pessoas alvo (%).....	153
5-28.	Indicadores de assédio moral quando autores/as são superiores hierárquicos/as ou chefias diretas, por sexo (%).....	154
5-29.	Ações perante a situação de assédio moral, por sexo (%).....	155
5-30.	Razões da reação perante a situação de assédio moral, por sexo (%) ....	156
5-31.	Com quem falou da situação de assédio moral, por sexo (%) .....	157

## Quadros

1-1.	Idade e sexo da população inquirida (%) .....	27
1-2.	População inquirida, por sector de atividade e sexo (%).....	35
1-3.	Tarefas que teve muita dificuldade ou não conseguiu realizar nos últimos 6 meses (%) .....	36
1-4.	População inquirida por região (NUT) (%).....	37
1-5.	População inquirida e responsabilidade de supervisão, por sexo (%) ....	39
1-6.	Poder de decisão e autonomia no trabalho, por sexo (respostas concordo e concordo totalmente) (%).....	40
1-7.	Grau de satisfação com o trabalho (% satisfeito ou extremamente satisfeito).....	40
2-1.	Conceito de assédio sexual .....	74
2-2.	Conceito de assédio moral .....	74
3-1.	Sectores de atividade (%).....	76
3-2.	Mulheres em lugares de chefia (%) .....	76

6-1.	Estudos de prevalência de assédio moral em Portugal.....	167
6-2.	Prevalência de assédio moral em países europeus .....	168
6-3.	Prevalência de assédio sexual em países europeus .....	169

## Agradecimentos

Em 2014, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, (CITE), promoveu o estudo sobre Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho (um dos projetos pré-definidos financiados através do mecanismo financeiro do espaço económico Europeu 2009-2014, no âmbito dos *European Economic Area Grants*, EEAgrants) dinamizando uma parceria com a Autoridade para as Condições do Trabalho, (ACT), a Ordem dos Advogados, o Centro de Estudos Judiciários, a Câmara Municipal de Lisboa, CML e a GRAFE, Publicidade, entidades parceiras nacionais e a *Norwegian Association of Local and Regional Authorities*, KS, entidade parceira norueguesa.

O Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, (CIEG), do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, (ISCSP), da Universidade de Lisboa foi o parceiro escolhido pela CITE para realizar a investigação que agora se apresenta em livro. Reconhecendo o importante papel da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, (CITE), e da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, (CIG), (Operador de programa em Portugal PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada), o CIEG agradece o convite para integrar esta parceria e a oportunidade que teve para dar visibilidade, atualizar e aprofundar o conhecimento sobre um tema socialmente tão relevante.

A CITE deu continuidade ao impulso pioneiro em 1989 de conhecer a situação das mulheres em Portugal quanto ao assédio sexual. Um impulso que deu origem ao estudo então desenvolvido pela Professora Lígia Amâncio e Luísa Lima publicado em 1994. Agora, tal como então tratava-se de conhecer factos sociais, compreendendo-os com maior profundidade na sua dimensão sociológica para informar o planeamento de políticas públicas e melhorar os mecanismos de prevenção e reparação de situações de assédio em geral e em contextos específicos, como o local de trabalho.

Agradecemos à Presidente da CITE, Dra. Joana Gíria e reconhecemos o empenho neste projeto – que envolveu um estudo e a publicação de uma brochura, deste livro e de material de formação, disseminando os resultados do projeto – da Dra. Anita Sares, da Dra. Ana Curado e do Dr. Tiago Pereira. Também agradecemos à Presidente Dra. Sandra Ribeiro e Vice-Presidente Dra. Natividade Coelho, à data de início deste projeto, acompanhando o seu desenvolvimento inicial. Agradecemos também à CIG, nas pessoas da sua Presidente, Dra. Fátima Duarte e Vice-Presidente, Dra. Teresa Almeida e à Dra. Joana Marteleira, técnica superior do Programa PT07.

Agradece-se ainda a todas as entidades parceiras no projeto o seu contributo e, no caso das entidades norueguesas, agradecemos a Liss Schanke e Perlnille Nesje, da

*Norwegian Association of Local and Regional Authorities*, a Bjørn Pettersen, da *Norwegian Union of Municipal and General Employees* e a Per Olav Hernes, da *Norwegian Labour Inspection Authority* o acolhimento em Oslo nas reuniões de trabalho e a troca de experiências por diversas vezes feita em Lisboa.

Desejamos ainda agradecer às entidades parceiras portuguesas, nomeadamente a João Pena dos Reis, Viriato Reis e Diogo Ravara do Centro de Estudos Judiciários, a Pedro Tenreiro Biscaia, da Ordem dos Advogados, a Ana Cruz, Susana Ramos e Nuno Prata, da Câmara Municipal de Lisboa, a Luís Lucas, da Grafe Publicidade, a Berenice Ribeiro, da Autoridade para as Condições do Trabalho, a Lina Lopes, da União Geral de Trabalhadores e a Célia Silva da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional. Agradecemos ainda a José Costantino Costa responsável da Consulmark, empresa que desenvolveu todo o trabalho de campo.

O CIEG agradece ao Presidente do ISCSP-ULisboa, Professor Manuel Meirinho, o suporte institucional que se efetivou na cooperação do pessoal técnico dos vários Departamentos do Instituto, com particular agradecimento à Dra. Rute Manaia e à Dra. Antónia Vieira Pereira e ao Dr. Jorge Martins.

Um agradecimento especial à Secretária Científica do CIEG, Mestre Clara Oliveira, pelo seu empenho e apoio permanente.

A equipa de investigação agradece às entrevistadas e aos entrevistados que responderam ao inquérito e a todos e todas que partilharam as suas experiências em entrevista contribuindo para a compreensão do assédio sexual e do assédio moral no local de trabalho através da sua voz e dos momentos marcantes e difíceis por que passaram.

## Introdução

O estudo Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho foi desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), entre 2014 e 2016, no âmbito de um projeto de parceria promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), envolvendo várias entidades parceiras, com financiamento do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEAgrants.

A pesquisa teve como ponto de partida a comparação com os dados recolhidos num inquérito pioneiro realizado em 1989 (Amâncio e Lima, 1994) sobre assédio sexual sobre mulheres. Considerando as enormes transformações ocorridas nestes últimos 25 anos, constituiu-se também como objeto de investigação em 2015 o assédio moral e alargou-se a inquirição aos homens, antes só referente às mulheres.

Embora o termo assédio sexual seja relativamente recente, as experiências de abuso de mulheres trabalhadoras a que este se refere são bem mais antigas. Mas é nos anos de 1970 do século XX que o termo se torna conhecido, no âmbito de um conjunto de reivindicações do movimento feminista que enquadrou as situações de assédio sexual nas desigualdades de género e de poder mais globais. De problema moral ou privado, o assédio sexual passou a ser considerado um problema social que era necessário combater.

Mais tarde, a diversidade do tipo e das relações de trabalho e a complexidade das desigualdades de género obrigou a análises interdisciplinares mais aprofundadas abrangendo tanto os universos femininos como os masculinos, as interações entre eles, as relações de poder e o contexto organizacional.

Por sua vez o assédio moral no local de trabalho é um fenómeno social cuja visibilidade em Portugal, definido como tal, é recente. Este fenómeno tem vindo a ser melhor conhecido e estudado a nível internacional, sobretudo desde os anos 1980, mas é nos anos 1990 que os debates e as pesquisas sobre o tema mais se intensificam e desenvolvem. Apesar de precisar de ser melhor conhecido e de ser recente a sua definição, as pessoas alvo de assédio moral desde sempre lidaram com as consequências negativas para a sua saúde física e psíquica.

Ambos os fenómenos traduzem um atentado à dignidade humana com consequências para toda a sociedade, afetando ao nível Europeu dezenas de milhões de trabalhadores e trabalhadoras, sendo as mulheres as principais vítimas (Eurofound, 2015).

O esforço dos movimentos cívicos e das organizações supranacionais, como a Organização Internacional do Trabalho e o Conselho da Europa, tem sido

desenvolvido no sentido de dar visibilidade a estas realidades condenando-as, enquadrando-as jurídica e politicamente, mobilizando os Estados para que previnam e sancionem o assédio, em específico no contexto das relações de trabalho, e sensibilizando as entidades empregadoras e os sindicatos para a vantagem de prevenir e combater o assédio.

Para retratar o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal optou-se neste estudo por cruzar metodologias extensivas e intensivas. Por um lado, aplicou-se um inquérito por questionário a uma amostra representativa da população ativa portuguesa (Portugal Continental, excluindo o sector primário). Por outro lado, realizaram-se entrevistas semiestruturadas a homens e mulheres vítimas de assédio moral e/ou sexual. O inquérito por questionário teve como objetivos conhecer a dimensão do assédio, sexual e moral, no local de trabalho e as suas características; compreender a perceção social acerca do assédio sexual satisfazendo a necessidade de aferir mudanças e comparar modos de pensar 25 anos depois; diagnosticar o modo como as pessoas alvo de assédio reagem, a quem recorrem para obterem apoio e as suas razões para reagirem como reagem e para pedirem ou não apoio.

O livro está estruturado em nove capítulos e uma introdução. Os dois primeiros capítulos oferecem-nos as bússolas de orientação para a pesquisa.

No primeiro apresenta-se o desenho da pesquisa, os objetivos, as interrogações e a estratégia metodológica adotada. Ao mesmo tempo, oferece-se um retrato da população inquirida e das suas condições objetivas e subjetivas de trabalho.

As duas questões fundamentais que se colocam são, por um lado, o que é o assédio, de carácter sexual ou moral no local de trabalho? Por que razões ocorre? Para responder a estas questões é necessário enquadramento histórico, teórico e conceptual para definir com clareza a perspetiva a partir da qual se observa, descreve, caracteriza, interpreta e explica o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho. Este esforço de orientação é fornecido pelo segundo capítulo, começando por uma breve história do surgimento dos dois conceitos – assédio sexual e assédio moral – identificando de forma sintética os avanços dos últimos trinta anos na investigação, fundamentalmente nos EUA, na Europa e em Portugal. A legislação transnacional e nacional elaborada ao longo destes anos é depois de forma breve abordada. Para compreender e explicar por que ocorrem os diferentes tipos de assédio desenvolvem-se depois as três dimensões de análise consideradas centrais para abordar estas realidades no local de trabalho: as questões do poder, as relações sociais de género e os contextos organizacionais. Por fim, procede-se à operacionalização dos conceitos e à identificação das dimensões e indicadores.

Os três capítulos que se seguem centram-se na descrição, caracterização, interpretação e explicação do fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho.

No capítulo três a preocupação central é a comparação com os resultados da pesquisa realizada em 1989 sobre o assédio sexual sofrido por mulheres no local de trabalho (Amâncio e Lima, 1994). A sociedade portuguesa transformou-se profundamente nos últimos 25 anos, da estrutura da economia e do mercado de trabalho à sexualidade, passando pelos níveis de ensino. Assim, as interrogações que orientam o texto são: Será que também mudou a percepção das mulheres e dos homens sobre o que é assédio sexual? Será que mudaram as reações ao assédio sexual? Para responder a estas questões, a comparação entre os resultados do estudo realizado em 1989 e deste estudo, realizado em 2015, segue por diferentes planos. Primeiro, analisam-se as mudanças no mercado de trabalho e nas formas de inserção das mulheres trabalhadoras nesse universo. Depois, avalia-se a mudança na frequência do assédio sexual sobre mulheres no local de trabalho, contextualizando, ainda que brevemente, essa transformação em movimentos de mudança mais vastos em torno da conceção e significação da sexualidade para mulheres e homens. Em seguida, a comparação centra-se na autoria do assédio sexual, percebendo-se os efeitos da terceirização da economia registada nesta última década e meia na alteração de quem pratica assédio sexual e explicando a transformação de práticas predominantes de assédio sexual entre colegas registado em 1989 para práticas mais frequentes de assédio sexual de superiores hierárquicos sobre subordinados, em 2015. Num quarto plano, a comparação entre 1989 e 2015 foca as formas de reação e de racionalização das mulheres alvo de assédio sexual. Finalmente, em quinto lugar apresenta-se a análise das representações das mulheres sobre assédio sexual, caracterizando-se as diferenças sobre o que é ou não assédio sexual no presente (2015) e no passado (1989).

Na resposta às questões orientadoras deste capítulo deparamo-nos com limitações que derivam, por um lado, das opções metodológicas que orientaram a conceção do instrumento de pesquisa e mesmo a formulação de indicadores. Por outro, as limitações à comparação também se devem à evolução do debate teórico e à acumulação de conhecimento que se foi registando durante estes 25 anos, motivando a criação de uma perspetiva específica e inovadora, e obrigando a diferentes prioridades analíticas.

Depois do enfoque nas mudanças dos últimos 25 anos, no quarto capítulo apresentam-se resultados relativamente ao assédio sexual em 2015 de forma mais detalhada. A apresentação começa pela análise da frequência de assédio sexual pelas quatro dimensões (insinuações sexuais, atenção sexual não desejada, contacto físico indesejado, aliciamento) e em cada dimensão por sexo. A autoria de quem assedia e quem é alvo de assédio, por sexo é analisada a seguir. A análise das práticas de assédio sexual é depois feita em função de características dos indivíduos: a idade, agrupada em quatro grupos etários, a categoria profissional e o nível de escolaridade; das características das organizações: por dimensão, agrupando as organizações em quatro conjuntos, por sector de atividade, por vínculo contratual

com os/as trabalhadores/as e segundo a autoria de assédio sexual de acordo com a posição hierárquica ocupada na organização. Finalmente, analisa-se o ambiente de trabalho estabelecendo-se a relação entre o clima organizacional e as práticas de assédio sexual. Por fim, apresenta-se as formas como os indivíduos que são alvo de assédio sexual reagem e a quem recorrem para pedir apoio. Tal como as anteriores, esta análise é feita por sexo.

No capítulo 5 aborda-se o assédio moral no local de trabalho em Portugal a partir de seis pontos. Em primeiro lugar, apresenta-se a análise das perceções das pessoas acerca do assédio moral no local de trabalho, avaliando a clareza com que mulheres e homens identificam potenciais situações de assédio moral. Depois, das representações o enfoque analítico é direcionado para as práticas que constituem o assédio moral no local de trabalho, retratando-se então as práticas mais frequentes. Num terceiro momento, descreve-se a forma como os diferentes tipos de assédio moral incidem sobre as pessoas alvo de forma desigual, de acordo com os seus tempos biográficos e profissionais. Em seguida, retrata-se a intersecção entre escolaridade e assédio moral no local de trabalho. O quinto ponto é a descrição e avaliação da autoria do assédio moral no local de trabalho. A fechar a análise do assédio moral no local de trabalho em Portugal analisam-se as formas de reação das pessoas alvo de assédio moral.

Os capítulos seis e sete fornecem a possibilidade de colocar em perspetiva a realidade do assédio sexual e do assédio moral que vêm sendo descritas, por um lado, comparando os resultados obtidos com estudos internacionais (capítulo seis) enfatizando a comparação entre países, tornando reveladora a gravidade da frequência dos assédios sexual e moral em Portugal (Eurofound, 2015; FRA, 2014).

O capítulo sete vai colocar em perspetiva os resultados acerca do assédio sexual e moral num exercício de transposição dos resultados de pesquisa para uma lógica de informar para promover a ação (que é um dos quatro objetivos fundamentais desta pesquisa). Isto é, neste capítulo os resultados são usados como diagnóstico de necessidades e como fundamentação na definição de pistas e estratégias de prevenção do assédio sexual e moral no local de trabalho.

A prevenção do assédio moral e sexual constitui uma prioridade das sociedades modernas. A orientação política supranacional neste problema, com destaque para a europeia (Conselho da Europa e Comissão Europeia) tem acolhimento no contexto nacional. No entanto, a atenção programática dedicada à prevenção e ao apoio em situações de assédio sexual e moral no contexto das relações de trabalho é relativamente recente em Portugal.

Esta pesquisa através do inquérito nacional a uma amostra representativa da população ativa portuguesa e das entrevistas realizadas demonstrou inequivocamente

a necessidade de prevenir o assédio sexual e moral no local de trabalho. Ao mesmo tempo, a análise comparativa com outros países, como se viu no capítulo seis, demonstra de resto que os valores para o assédio em Portugal se mantêm acima da média europeia ilustrando claramente a necessidade de enfrentar o problema.

Deste modo, no capítulo sete apresentam-se algumas estratégias de prevenção do assédio moral e sexual no local de trabalho e são referidos os organismos com responsabilidade na promoção de igualdade e dignidade nas relações de trabalho, incluindo a ação inspetiva na intervenção em situações de assédio. Sugere-se ainda um conjunto de medidas de intervenção a pôr em prática pelas diferentes entidades, nomeadamente, pelas entidades empregadoras.

O oitavo capítulo apresenta um retrato da realidade do assédio sexual e moral em Portugal a partir da narrativa de pessoas, trabalhadoras e trabalhadores com experiências de assédio sexual, moral e sexual e moral. Neste capítulo dá-se prioridade às pessoas e, na sua voz, apresentam-se experiências de assédio sexual e moral no local de trabalho.

As notas finais retomam brevemente os principais resultados, ligando-os com a perspetiva de abordagem do assédio sexual e moral e estabelecendo os principais pontos de chegada da pesquisa. As notas finais também revelam como o retrato conseguido – sempre transitório, como qualquer conhecimento – coloca outras interrogações deixando em aberto a necessidade de continuar a compreender este fenómeno acompanhando as suas características na sociedade portuguesa.



## Capítulo 1

### Desenho da pesquisa, população inquirida e condições de trabalho

#### 1.1. Desenho da pesquisa

Os esclarecimentos metodológicos são, demasiadas vezes e erradamente, percebidos como discursos lacônicos, monótonos ou previsíveis acerca do percurso da pesquisa ou como a mera descrição da aplicação de determinados métodos e técnicas. Mas, a importância da metodologia reside precisamente no facto de esta não se poder confundir com os caminhos da pesquisa, com os episódios específicos do progresso da investigação, nem com as práticas específicas de investigação que constituem os métodos (Almeida, 2007).

Pelo contrário, a metodologia ocupa o lugar da crítica das práticas de investigação, sendo o espaço para contrariar a tentação de se apresentar a pesquisa como um ato acabado, higienizado e linear. Os esclarecimentos metodológicos são necessários para se clarificar o ponto de vista e a forma de aproximação aos fenómenos do assédio sexual e do assédio moral no local de trabalho enquanto objeto de estudo sociológico. Ou seja, este exercício é fundamental para clarificar uma postura, desenhar uma estratégia, esclarecer um método, bem como manter uma atitude vigilante sobre a sua aplicação.

De uma forma genérica poderíamos dizer que a metodologia é uma construção estratégica que articula teoria e experiências para abordar um determinado objeto. Mas desta asserção geral derivam diferentes consequências: na definição e circunscrição do objeto de estudo; na importância e centralidade da teoria no processo de pesquisa e em todas as suas fases.

##### 1.1.1. Definição do objeto de estudo

O objeto de estudo não é algo que se produza de uma assentada, por qualquer ato teórico inaugural ou, simplesmente, através da sua enunciação mais ou menos clara e circunscrita: assédio sexual e assédio moral no local de trabalho. Isto é, o objeto não é passivo à manipulação técnico-instrumental, nem imediatamente evidente à observação (Almeida e Pinto, 1976). Em primeira instância, a definição e a circunscrição do objeto de estudo – assédio sexual e assédio moral no local de trabalho – dependem de um trabalho teórico prévio e orientador. Isto é, o tema enquanto objeto de estudo terá tanta visibilidade quanto aquela que nos é permitida ter pelos quadros teóricos e conceptuais que nos condicionam o olhar ou pelo conhecimento transitório sucessivamente atualizado. Neste sentido, não seria possível um entendimento mínimo sobre aquilo a que nos referimos quando

falamos de assédio sexual ou assédio moral no local de trabalho sem procedermos, ainda que de forma sucinta, à história social dos problemas, dos objetos e dos instrumentos de pensamento, quer dizer, do trabalho coletivo de constituição progressiva dos instrumentos teóricos, conceptuais e metodológicos que tornam perceptível o fenómeno do assédio sexual e moral.

Tendo em consideração que a metodologia é uma construção estratégica que articula teoria com a experiência na abordagem do objeto e que a definição desse objeto depende, em grande medida, dos quadros teóricos que nos enquadram o olhar, torna-se relevante a arqueologia do pensamento enquanto ato de prudência analítica (Foucault, 1972).

Trata-se, pois, de mapear as zonas de conhecimento acerca do assédio sexual e moral no trabalho. Esta cartografia implica, por um lado, perceber o carácter histórico, processual e transitório do conhecimento produzido e de incorporar a necessidade de o pensar, de o tornar consciente e explícito, e de compreender a permanente possibilidade de atualização (Almeida, 2007). Por outro lado, esta cartografia autoriza o recenseamento do espaço de desconhecimento interno dos conhecimentos produzidos acerca do assédio sexual e do assédio moral no local de trabalho áreas em que será necessário esforço adicional para descrever e explicar a realidade.

Deste esforço resulta a identificação da necessidade de romper com a periferização do assédio sexual e do assédio moral no local de trabalho como problema sociológico. Esta periferização do tema resulta do efeito de dois movimentos distintos.

Por um lado, verifica-se uma tendência para a progressiva retirada do tema da agenda científica ao nível internacional e a sua substituição por uma agenda de atuação pública, dando lugar às políticas públicas. A investigação fundamental em torno das questões do assédio, sobretudo do assédio sexual, terá tido maior vigor durante as décadas de 1980 e 1990, altura em que se produziu o quadro conceptual e teórico fundamental em diferentes geografias ocidentais (EUA, Canadá, Europa) e em diferentes áreas científicas (da sociologia à gestão, dos recursos humanos à psicologia ou psiquiatria). Desde a entrada no novo século, o esforço tem estado centrado na sistematização desse conhecimento, bem como na sua tradução em políticas públicas, enquadramento jurídico e fórmulas práticas de intervenção, ganhando contornos de guias de boas práticas de formação, prevenção, ou resolução (por exemplo: EUA, Canadá, Austrália)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Adicionalmente, esta forma de periferização internacional também se revela através da dificuldade de acomodar esta pesquisa em encontros científicos internacionais pela inexistência de tematização no âmbito das linhas de investigação que organizam esses encontros.

A visibilidade social<sup>2</sup>, mediática<sup>3</sup> e política<sup>4</sup> que as questões relacionadas com o assédio (nomeadamente com o assédio sexual) têm conquistado nos tempos mais recentes contrasta com a escassez na produção de pesquisa científica relativamente a esta realidade em Portugal. De facto, verifica-se a incapacidade de afirmação do assédio sexual e/ou do assédio moral como objetos de estudo com autonomia, ou a incapacidade de se produzir conhecimento sistemático e fundamental acerca do fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Essa incapacidade será tão ou mais evidente quanto o único estudo com o objetivo de retratar de forma extensiva a realidade portuguesa do assédio sexual no local de trabalho, traçando um diagnóstico e caracterizando o fenómeno, continue a ser o trabalho pioneiro de Lígia Amâncio e Luísa Lima desenvolvido no final da década de 1980, com a particularidade do trabalho ter o enfoque analítico limitado ao assédio sexual sofrido por mulheres trabalhadoras e deixando de fora os homens enquanto objeto de estudo (Amâncio e Lima, 1994). A incapacidade de colocar o tema na agenda de investigação revela-se também pela forma atomizada como o assédio moral tem vindo a ser tratado: estudos de caso com incidência em particulares sectores de atividade (sector bancário, sector da saúde e segurança social, ou nas autarquias).

Este cenário torna a presente pesquisa no primeiro trabalho de natureza extensiva com capacidade de retratar a realidade cumulativa do assédio sexual e do assédio moral vivido por mulheres e homens no local de trabalho em Portugal.

A localização deste trabalho no cenário do debate teórico e conceptual (abordado de forma mais profunda e sistemática no capítulo 2) revela-se essencial na definição do ponto de vista a partir do qual nascem as interrogações e se tecem os argumentos, análises e interpretações da realidade (Myrdal, 1969) e pode ser sumariamente apresentado num conjunto de objetivos e interrogações.

Primeiro objetivo: **conhecer**. Isto é, produzir um retrato da realidade dos assédios sexual e moral no local de trabalho, traçando um diagnóstico permitindo um conhecimento extensivo da realidade procurando perceber como essa realidade afeta a vida de mulheres e homens. De forma mais concreta, este primeiro objetivo obriga a responder às seguintes questões: como se estruturam o assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal enquanto dimensões da realidade social?

---

<sup>2</sup> Neste âmbito devemos destacar o trabalho desenvolvido por ONG dos direitos das mulheres que conjugando ativismo com pesquisa revelou importante capacidade para trazer o assédio sexual para a agenda pública e para a agenda política.

<sup>3</sup> A forma como o tema é tratado recorrentemente pela imprensa nacional, dando-lhe destaque e contribuindo para abertura do debate social mais alargado acerca do fenómeno do assédio. Embora seja de referir que esta atenção mediática é mais frequentemente centrada no assédio sexual do que no assédio moral.

<sup>4</sup> Neste âmbito e ao nível nacional devemos salientar as recentes alterações ao código penal, nomeadamente ao artigo 180.º permitindo a introdução do crime de importúno sexual e todo o debate político que antecedeu a alteração legislativa.

Quais são os seus principais componentes e de que forma se relacionam? Quais os mecanismos de produção dessa realidade?

Segundo objetivo: **comparar**. O desenho desta pesquisa tem como objetivo garantir a comparação e atualização do conhecimento produzido acerca do assédio sexual sofrido por mulheres no final da década de 1980 autorizando a análise da mudança (Amâncio e Lima, 1994). Implícitas a este objetivo estão as seguintes questões fundamentais: quais os mecanismos de produção, manutenção e transformação dessa realidade? Serão os mecanismos e características do assédio sexual muito distintos de outros que marcaram este fenómeno noutros tempos históricos?

Terceiro objetivo: **innovar e adequar**. A relativa imaturidade deste objeto de estudo em Portugal, simultaneamente, permite e obriga a alargar o enfoque analítico, fazendo incluir mulheres e homens e integrando neste retrato duas formas de assédio no local de trabalho de natureza distinta: o assédio sexual e o assédio moral. De forma breve, importa responder às seguintes questões: quem são e como se organizam os protagonistas? Quem são os homens e as mulheres que são afetados por estas formas de assédio no local de trabalho, quais as suas histórias pessoais e sociais? Quem é mais afetado pelo assédio sexual e moral no local de trabalho, as mulheres ou os homens? O que terão os ordenamentos e os regimes de género a ver com isso?

Em quarto, **informar para promover a ação**. A necessidade de colocar o tema na agenda da investigação anda a par com a necessidade de sedimentar o tema na agenda política. Neste sentido, este projeto orienta-se pelo objetivo de traduzir, adequar e transferir o conhecimento produzido acerca da realidade do assédio sexual e moral no local de trabalho para diferentes públicos: responsáveis políticos, público alargado, empresas, sindicatos, representantes das entidades patronais. De forma prática, este objetivo traduziu-se na criação de materiais.

### 1.1.2. Opções metodológicas

Importa apresentar, ainda que de forma sumária, a forma a partir da qual se aborda e se acede ao objeto de estudo e às pessoas que o constituem.

A opção pela triangulação metodológica, ou pelos *mixing methods*, significa escolher uma estratégia metodológica baseada em mais do que um método de pesquisa. Na navegação, o termo triangulação dá conta da utilização de diferentes meios, técnicas e instrumentos para se conseguir a localização precisa de quem navega e por onde se navega. De igual modo, na pesquisa sobre o assédio sexual e moral no local de trabalho a triangulação refere-se à pluralidade de técnicas e instrumentos ativados na produção de informação de natureza distinta mas complementar que permita a produção de uma mais completa e profunda

identificação, descrição, análise e explicação da realidade. Ao contrário do que é demasiadas vezes entendido, aqui a noção de triangulação metodológica não tem como objetivo a validação ou verificação da qualidade dos dados ou da informação obtida por cada um dos métodos em separado (Hammersley, 2005; Brennan, 2005).

De forma concreta, a triangulação metodológica refere-se à conjugação de metodologias extensivas com metodologias intensivas: por um lado, aplicou-se um inquérito por questionário a uma amostra representativa da população ativa portuguesa (Portugal Continental, excluindo sector primário); por outro, realizaram-se entrevistas semiestruturadas a homens e mulheres vítimas de assédio moral e/ou sexual.

A definição desta estratégia de pesquisa e desta orientação geral da pesquisa responde ao conjunto de objetivos e de questões específicas (Brennan, 2005). A ativação das metodologias extensivas – o inquérito por questionário – permite responder diretamente aos dois primeiros objetivos de pesquisa e às necessidades de garantir a comparabilidade com pesquisa acerca do assédio sexual sobre mulheres no final da década de 1980 (Amâncio e Lima, 1994), bem como com a necessidade de se produzir um retrato ou diagnóstico nacional sobre a situação do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal em 2015.

Por seu turno, a utilização das metodologias intensivas e a ativação de uma sociologia a uma escala mais individual (Lahire, 2005), percebendo como estes fenómenos são vividos e incorporados individualmente, permite articular a biografia dos seus autores, as estruturas sociais e a sua inserção estrutural (Mills, 2000) e assumem um papel essencial na resposta às questões sobre quem são e como se organizam os protagonistas? Quem são os homens e as mulheres que são afetados por estas formas de assédio no local de trabalho, quais as suas histórias pessoais e sociais?

No fundo, a potencialidade desta opção não reside apenas na articulação de informação de natureza e características distintas, mas também no facto dessa articulação implicar a conjugação de diferentes escalas de análise. Por um lado, numa escala macro, temos a possibilidade de elaboração de um retrato extensivo. Por outro, através das entrevistas em profundidade temos a oportunidade de perceber como os fenómenos do assédio sexual e moral no local de trabalho atuam a uma escala mais individual, perspectiva tanto mais importante quanto estes assuntos são silenciados e por vezes vividos de forma estigmatizante.

Conicionados pelo objetivo da comparabilidade dos resultados com a anterior pesquisa sobre assédio sexual sofrido pelas mulheres no local de trabalho, a definição da amostra teve de responder aos critérios utilizados nessa pesquisa pioneira. Assim, o inquérito por questionário foi aplicado a uma amostra

representativa da população ativa portuguesa em todos os sectores de atividade, excluindo o sector primário no território continental. Definiu-se à partida, e tendo em consideração sobretudo o tema do assédio sexual, que faria sentido sobre-representar a amostra para as mulheres no sentido de aumentar as possibilidades de ter um número suficiente de respostas a partir das quais fosse possível analisar as várias dimensões do fenómeno. Neste sentido, definiu-se que se pretendia ter no mínimo 1200 respostas de mulheres e cerca de 600 de homens.

O trabalho de campo exclusivamente centrado na aplicação do questionário decorreu entre 14 de dezembro de 2014 e 22 de fevereiro de 2015 e foi realizado por 44 entrevistadores/as que receberam formação específicas. O inquérito foi aplicado a uma amostra representativa da população ativa de Portugal continental, excluindo o sector primário. Responderam 1801 pessoas, sendo 558 homens e 1243 mulheres.

A formação dos entrevistadores/as responsáveis por colocarem o questionário no terreno, implica um esforço reflexivo em torno do trabalho de conceção do instrumento de produção de informação, obrigando ao questionamento adicional acerca de indicadores específicos sobre assédio sexual e moral no local de trabalho ou mesmo a interrogações de carácter mais conceptual. Porque, este exercício de formação implicou a produção de um manual de entrevistador/a e a realização de duas sessões de formação (uma destinada aos/às entrevistadores/as das regiões centro e sul e outra aos/as entrevistadores/às localizados na região norte). A formação (manual e sessões) tinha como foco não apenas o questionário e a sua forma de aplicação, mas também a clarificação conceptual fundamental sobre assédios sexual e assédio moral no local de trabalho para que os/as entrevistadores/as pudessem encarar o trabalho de campo com informação suficiente para o esclarecimento dos potenciais entrevistados/as.

As pessoas entrevistadas (mulheres e homens em idade ativa) foram selecionadas através do método de *random route*, obedecendo aos seguintes critérios fundamentais:

- (i) Foram selecionados 219 pontos de amostragem repartidos por 78 localidades tendo em consideração a região NUT e o habitat/dimensão das localidades.
- (ii) Seleção dos lares a contactar foi feita tendo em consideração um itinerário definido por um percurso em ziguezague a partir de um ponto de partida ou rua de início do trabalho.
- (iii) As pessoas entrevistadas foram selecionadas aleatoriamente, seguindo os seguintes critérios: sempre que existisse uma mulher no agregado em situação de ser entrevistada em idade laboral ativa seria selecionada em primeiro lugar; caso existisse mais do que uma mulher nessa condição, selecionava-se a última aniversariante. O critério do último aniversariante

foi também utilizado nos agregados em que existia mais do que um homem em situação/idade laboral ativa.

A opção pelo método de *random route* tem como consequência prática a definição da habitação da pessoa inquirida como o local de entrevista. Este contexto particular de aplicação do questionário representa uma alteração significativa relativamente ao trabalho desenvolvido no final da década de 1980. Nessa altura, a opção foi por entrevistar mulheres no seu local de trabalho, temendo-se que a realização em casa promovesse pressões para o silenciamento de situações de assédio vividas e potencialmente incompreendidas nas relações familiares, conjugais ou amorosas das mulheres entrevistadas. O acesso às pessoas que constituem o objeto de estudo deste trabalho seria moroso e complicado com o recurso a empresas. Desde logo, porque as empresas desejam certificar-se dos questionários que são aplicados, não gostam de ceder tempo de trabalho e de produção.

Com a determinação destas condições objetivas para a realização do trabalho de campo, conseguir 1801 entrevistas válidas implicou a realização de 6454 contactos. Esta desproporção entre o número de entrevistas válidas e o número de contactos tem diferentes razões: em primeiro lugar, a natureza, o tema da pesquisa e forma de abordar as pessoas (através de um questionário em casa) podem ajudar a explicar uma taxa de recusa de cerca de um terço dos contactos (32%). Na medida em que, a forma oculta (quase secreta) como as questões relacionadas com o assédio sexual e moral no trabalho são vividas ou a falta de visibilidade social destes problemas, transforma o questionário num instrumento de intrusão, de interferência e de violação da vida privada e da intimidade das pessoas. Assim, a colaboração poderá ter sido rejeitada porque a pesquisa é percebida como um momento potencialmente melindroso. Em segundo lugar, as exigências associadas ao método do *random route* ou aos critérios de amostragem colidem, frequentemente, com situações de ausência de pessoas na morada selecionada (19%) ou com a inexistência de pessoas selecionáveis (idade ou situação laboral ativa) (20%). Finalmente, uma parte pouco significativa destes contactos (2%) representa trabalho anulado por não cumprir com os critérios de supervisão.

A monitorização permanente do trabalho de campo e da aplicação do questionário tem como objetivo primordial a garantia da qualidade da informação e das entrevistas recolhidas. Se o problema das eventuais fraudes na resposta ao questionário parece obviado pela utilização das novas tecnologias (CAPI), a verdade é que existem outros potenciais problema a acautelar: a correta aplicação do questionário ou o cumprimento das especificações de amostragem, por exemplo.

A responsabilidade deste trabalho de supervisão de qualidade foi partilhada entre a equipa do CIEG e da empresa responsável pela aplicação do questionário. Assim, foi verificado 35% do trabalho realizado. Esta verificação foi feita com recurso ao

telefone, contactando diretamente as pessoas inquiridas, permitindo garantir que essas pessoas tinham efetivamente sido inquiridas e se o/a entrevistador/a aplicou o questionário da forma correta. Para isso foram selecionadas algumas perguntas teste, permitindo comparar estas respostas com as registadas no primeiro questionário. Sempre que foram detetadas incongruências os questionários foram anulados e realizadas novas entrevistas.

Os telefonemas de controlo da qualidade do trabalho de campo, supostamente rápidos, transformaram-se frequentemente em conversas relativamente longas com as pessoas que constituem o objeto de estudo. Esses momentos revelam, por um lado, o desejo de quem foi alvo de assédio moral e/ou sexual em falar e desabafar sobre aquilo que viveu. Por outro, que a interferência inevitável do instrumento de produção de informação – inquérito por questionário – não se revelou abusiva ou intrusiva da intimidade e da vida privada das pessoas entrevistadas.

## 1.2. Caracterização da população inquirida

A caracterização da população inquirida é feita através da ativação de um conjunto de variáveis base ou fundamentais: idade, escolaridade, vínculo laboral, situação perante o trabalho, sector de atividade, dimensão da empresa ou organização, dependência ou autonomia.

### 1.2.1. Idade

A população inquirida foi de 1801 pessoas, tendo sido entrevistadas 1243 mulheres e 558 homens. A média da idade da população inquirida é 44,1 anos, verificando-se que as mulheres apresentam uma média de idade mais elevada do que os homens (44,6 anos e 43 anos, respetivamente). A idade modal situa-se nos 44 anos. A idade mínima foi de 18 anos e a máxima 90 anos<sup>5</sup>.

A população inquirida apresenta um perfil etário intermédio, isto é, 53,9% da população inquirida tem idades compreendidas entre os 35 e os 54 anos.

O grupo etário mais representado entre a população inquirida é aquele que congrega as mulheres e homens entre os 35 e os 44 anos de idade. A percentagem de mulheres e homens presentes neste grupo etário é muito semelhante e ronda os 28%.

---

<sup>5</sup> A população ativa refere-se ao conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituíam a mão de obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados). Fonte: INE (metainformação sobre população ativa).

O grupo com idade igual ou superior a 65 anos é o menos representado entre a população inquirida (3,1 %) verificando-se ainda que é mais feminizado na medida em que a proporção de mulheres com essas idades é mais do dobro da proporção dos homens (Quadro 1-1).

**Quadro 1-1. Idade e sexo da população inquirida (%)**

	Total (M + H)	Mulheres	Homens
Até 24 anos	5,7	4,8	7,7
25 - 34 anos	18,9	18,2	20,6
35 - 44 anos	28,2	28,3	28
45 - 54 anos	25,7	27,0	22,8
55 - 64 anos	18,3	17,9	19,4
65 e mais anos	3,1	3,8	1,6
N	1801	1243	558

### 1.2.2. Escolaridade

Os níveis de ensino da população inquirida aproximam-se daqueles registados para a população ativa portuguesa com mais de 15 anos de idade, (INE, 2014). Os desvios que podemos encontrar estão relacionados, pelo menos em parte, com a não inclusão do sector primário na nossa amostra da população ativa, bem como a exclusão das regiões autónomas da Madeira e dos Açores, sectores de atividade e regiões com níveis mais baixos de escolaridade.

Assim, enquanto para a população portuguesa, em 2014, a população com o ensino básico constituía 57%, na presente amostra ela atinge apenas 45,2% estando, em contrapartida, mais representados os níveis de ensino mais elevados.

A população inquirida apresenta-se tripartida em termos de escolaridade. Por um lado, encontramos um bloco de baixos recursos escolares que representa quase metade das pessoas inquiridas. Aqui encontramos mulheres e homens inquiridos cuja escolaridade máxima completa não ultrapassa o ensino básico: 45,2% da população inquirida tem o ensino básico completo e 0,8% não tem qualquer grau de ensino completo. Adicionalmente verifica-se que o ensino básico é o grau de escolaridade completo mais frequente quer entre os homens (47,1%) quer entre as mulheres inquiridas (44,3%) e que a destituição de qualquer grau de ensino completo apenas afeta as mulheres (1,1% das inquiridas).

Um segundo bloco agrega as pessoas com recursos escolares intermédios, isto é, os inquiridos e as inquiridas com o ensino secundário completo (29,7% do total). Neste bloco situam-se 31% dos homens e 29,1% das mulheres inquiridas.

Finalmente, entre a população inquirida encontramos um grupo com recursos escolares elevados que representa 24,3% dos inquiridos. Mais de um quarto das mulheres inquiridas (25,4%) tem o ensino superior completo sendo esse valor menor para os homens (21,9%).

**Figura 1-1. Níveis de escolaridade da população inquirida, por sexo (%)**



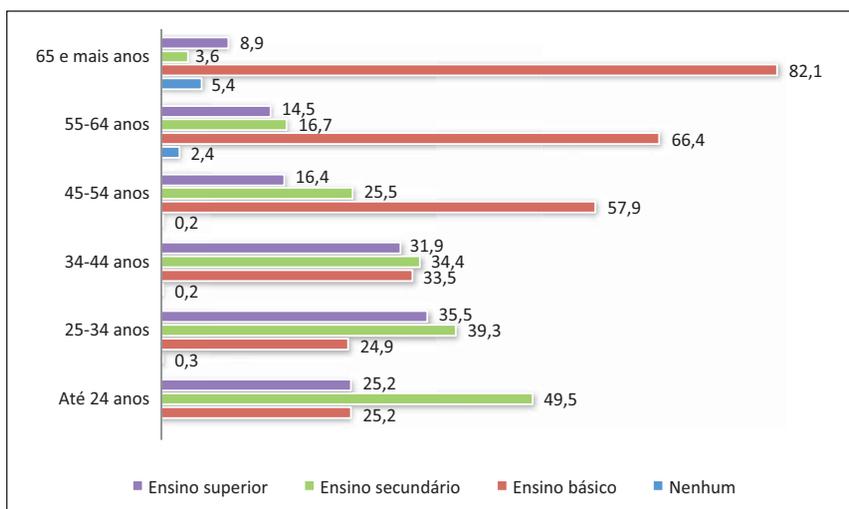
A esta segmentação da população inquirida justapõe-se uma outra de carácter geracional ou histórico, identificando-se o que poderemos chamar de geração pré-democracia e outra nascida com a democracia.

Percebe-se que é entre as mulheres e homens acima dos 45 anos de idade que se encontra maior percentagem daqueles que têm níveis de escolaridade completos mais baixos. Olhando com particular atenção para os grupos etários mais velhos (44-55 anos, 55-64 anos e 65 ou mais anos) cujo acesso à escola e à carreira escolar esteve fortemente condicionada pelo atavismo das políticas de um regime não democrático, verifica-se que, por um lado, o ensino secundário e superior perdem importância à medida que a idade aumenta. Por outro lado, e em sentido contrário, o ensino básico e a inexistência de escolaridade tornam-se cada vez mais representativos à medida que olhamos para os inquiridos mais velhos.

Em contraponto e espelhando a transformação operada em Portugal nas últimas quatro décadas, verifica-se que é entre os grupos etários cujo acesso à escola e ao projeto escolar são definidos em ambiente democrático e de convergência com a Europa que se vê aumentar o peso relativo do ensino secundário e do ensino superior enquanto graus de escolaridade completos, bem como a diminuição significativa do ensino básico entre as pessoas inquiridas.

Uma ilustração paradigmática desta cisão geracional/histórica é conseguida através da comparação dos inquiridos com 65 ou mais anos com aqueles até 24 anos: 82,1% dos inquiridos com 65 ou mais anos de idade tem apenas o ensino básico completo, em contraponto este nível de escolaridade representa apenas 25,2% daqueles que têm até 24 anos. Por seu turno, 49,5% dos inquiridos até 24 anos de idade tem o ensino secundário completo e 25,2% tem o ensino superior, contrastando fortemente com os 3,6% dos inquiridos mais velhos (65 anos ou mais) que detêm o ensino secundário completo ou com os 8,9% que completaram ensino superior.

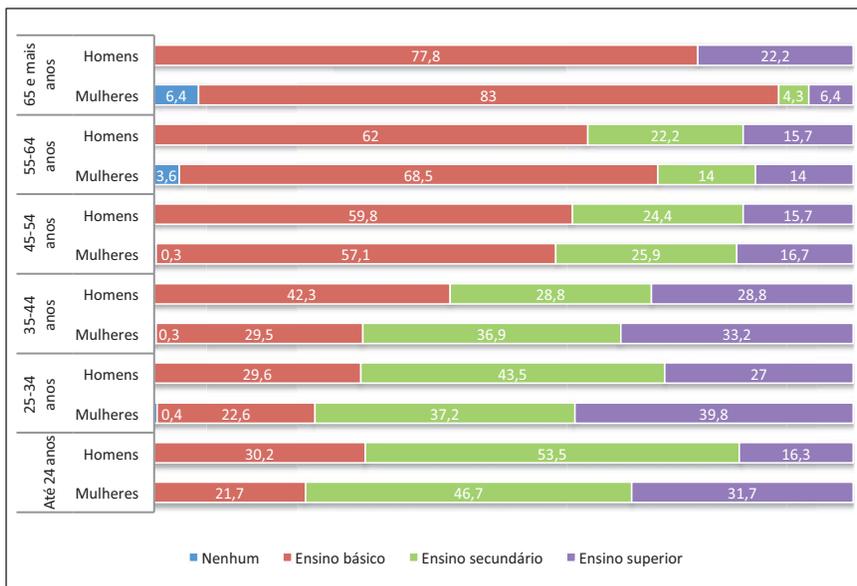
**Figura 1-2. Níveis de escolaridade da população inquirida, por idade (%)**



Adicionalmente verifica-se que a democratização da sociedade portuguesa significa também uma transformação no sentido de maior igualdade entre homens e mulheres no acesso à escola e ao prolongamento de carreiras escolares. Em primeira instância, entre as mulheres inquiridas percebe-se o desaparecimento ou a redução para níveis residuais de mulheres sem qualquer nível de escolaridade completo, isto é, à medida que o olhar se desloca das mulheres cujas vidas e percursos escolares foram condicionados pela cultura de desigualdade imperante no período anterior à democracia em Portugal e passa para a geração em democracia. Em segundo lugar, o ensino básico completo, que representa a esmagadora maioria das mulheres inquiridas com mais do que 45 anos de idade (57,1% das mulheres entre os 45 e os 54 anos; 68,5% das mulheres entre os 55 e os 64 anos; 83% das mulheres com 65 ou mais anos) passa a representar menos de um terço das mulheres em qualquer dos restantes grupos etários mais jovens. Em terceiro, entre os grupos etários mais jovens verifica-se que o ensino superior completo é mais frequente entre as mulheres do que entre os homens, sendo essa diferença na

duraco das carreiras escolares particularmente evidente no grupo etário dos inquiridos até 24 anos de idade.

**Figura 1-3. Níveis de escolaridade da populao inquirida, idade e sexo**



### 1.2.3. Vínculo laboral e situao perante o trabalho

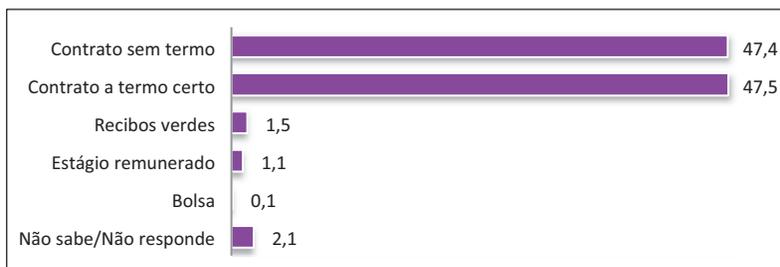
Verifica-se uma cisão entre a populao inquirida no que respeita  forma como estão integrados no mercado de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito  sua forma de contratao. Cerca de metade dos inquiridos tem uma integrao no mercado de trabalho baseada num vínculo sem termo, a outra metade apresenta formas precárias de vínculo ao mercado de trabalho: contrato a termo certo, recibos verdes, estágios remunerados ou não remunerados ou bolsas. Não podemos esquecer a percentagem de pessoas que não respondeu a esta questão ou não soube responder.

Assim, numa primeira instância, devemos ter o cuidado de perceber se os tipos de vínculo laboral se distribuem igualmente pelos diferentes sectores de atividade.

Em segundo lugar, e tendo em considerao a conjuntura de crise econmica e financeira e a forma como esta impactou no mercado de trabalho, bem como as recentes e sucessivas transformaes da legislao laboral no sentido da sua desregulamentao, importa perceber: por um lado, se mulheres e homens são igualmente afetados ou se existem diferenças nos vínculos laborais de mulheres e

homens; por outro, se existem diferenças no tipo de vínculos com o mercado de trabalho de mulheres e homens dependendo da sua idade, finalmente, se a escolaridade afeta a forma de vínculo laboral de mulheres e homens.

**Figura 1-4. Tipo de vínculo laboral da população inquirida (%)**



De forma genérica podemos dizer que os sectores de atividade mais intensivos e tradicionalmente menos baseados na qualificação e na formação avançada dos seus trabalhadores/as são aqueles onde se encontram as mais elevadas percentagens de vínculos laborais sem termo. Ou seja, é entre estes sectores que existe menor precariedade laboral.

Em contraponto, é entre os sectores mais relacionados a uma economia terciarizada, dos serviços e, nalguns desses sectores, mais baseada no conhecimento e qualificação dos trabalhadores e das trabalhadoras que se verifica mais frequentemente a existência de contratos mais precários.

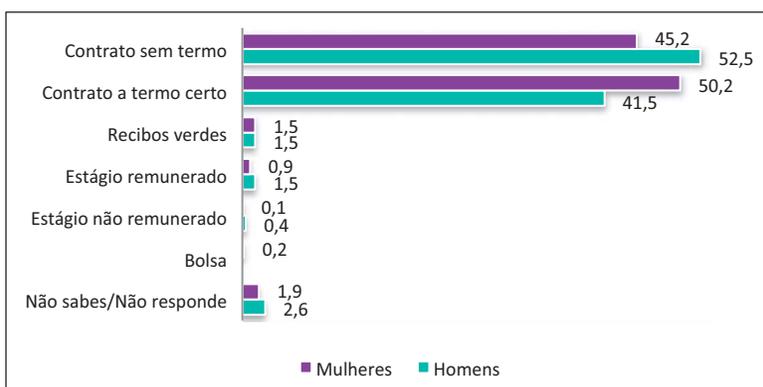
Verifica-se também que os sectores de atividade com mais elevadas percentagens de vínculos precários são: as outras atividades dos serviços, as atividades artísticas e recreativas, o sector do alojamento e da restauração, o comércio por grosso e a retalho, os transportes, as atividades de informação e comunicação.

Olhando um pouco mais detalhadamente, nota-se que esses mesmos sectores de atividade onde são mais frequentes formas de empregabilidade precárias coincidem, pelo menos parcialmente, com aqueles que são mais feminizados: as atividades de saúde humana e apoio social; a educação; as atividades administrativas e dos serviços de apoio; o sector do alojamento e restauração. Todos estes sectores de atividade apresentam mais de metade dos seus contratos com vínculos precários (contrato a termo certo e outras formas).

Devemos ainda acrescentar que os recibos verdes apresentam valores mais importantes em sectores como as atividades imobiliárias, outras atividades dos serviços, ou nas atividades de informação e comunicação.

Complementando aquilo que temos vindo a referir, as mulheres encontram-se mais frequentemente em situações de vínculo laboral precário do que os homens: a maioria das mulheres inquiridas encontra-se nesta situação (contrato a termo certo + recibos verdes + estágios + bolsa). Pelo contrário, a maioria dos homens inquiridos apresenta vínculos mais estáveis, contrato sem termo (52,5%), embora haja ainda um expressivo número que esteja também com vínculos laborais mais frágeis (Figura 1-5).

**Figura 1-5. Tipo de vínculo laboral da população inquirida, por sexo (%)**



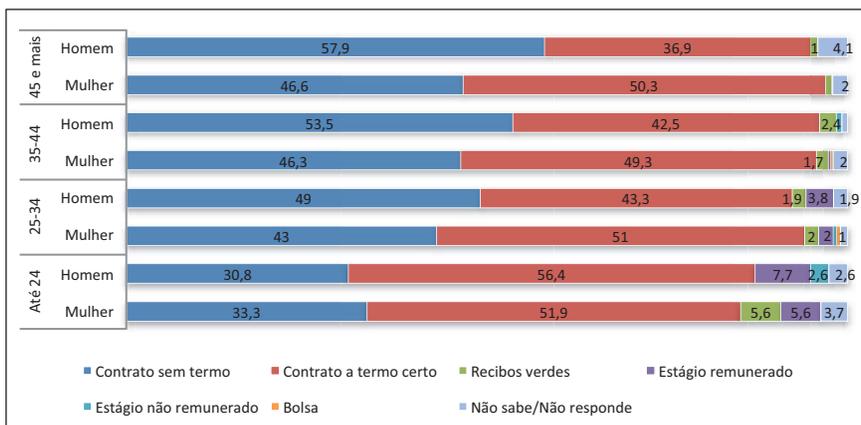
Verifica-se que os regimes de contratação de natureza mais precária afetam com menor intensidade as mulheres e homens inquiridos com idades iguais ou superiores a 45 anos. Mesmo assim as mulheres são relativamente mais penalizadas, sendo que os contratos a termo certo e outras formas de contratação precária afetam mais de metade das inquiridas. Por seu turno, a maioria dos homens (57,9%) deste mesmo grupo etário tem vínculos laborais estáveis – contratos sem termo (Figura1-6).

A precariedade laboral afeta de forma mais evidente os/as inquiridos/as mais jovens que, paradoxalmente, pertencem a uma geração mais qualificada. A crescente democratização do acesso à escola e a crescente qualificação da sociedade portuguesa ocorre, pelo menos parcialmente, ao mesmo tempo que um processo de intensificação da desregulamentação das leis laborais e das relações laborais. Neste sentido, não será de estranhar que seja entre os/as inquiridos/as até aos 24 anos que encontramos as mais elevadas percentagens de mulheres e homens com contratos de trabalho a termo certo e a menor percentagem de contratos sem termo.

De forma concreta e comparando o grupo etário mais velho (45 ou mais anos) com o mais jovem (até 24 anos de idade) verifica-se que a percentagem de homens inquiridos com contrato sem termo é de 57,9% para os primeiros e de 30,8% para

os segundos. No mesmo sentido, 46,6% das mulheres inquiridas com 45 anos ou mais têm contratos sem termo e entre as mulheres inquiridas até aos 24 anos apenas 33,3% se encontram em igual situação.

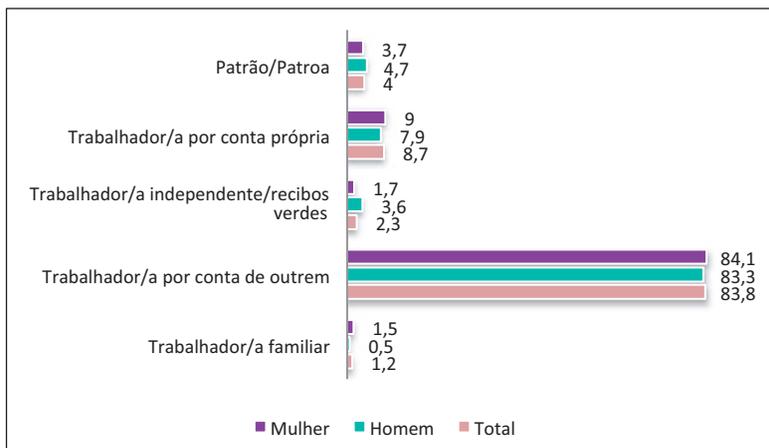
**Figura 1-6. Tipo de vínculo laboral da população inquirida, por idade e sexo (%)**



Apesar da crescente precarização dos vínculos laborais, muitas vezes acompanhada com discursos no sentido do aumento do empreendedorismo, a análise da situação na profissão da população inquirida revela que a esmagadora maioria das mulheres (84,1%) e dos homens (83,3%) trabalha por conta de outrem. Mas, como vimos, ser trabalhador ou trabalhadora por conta de outrem pode representar formas muito distintas de vínculo laboral (Figura 1-7).

Os/as trabalhadores/as por conta própria representam o segundo maior contingente da população inquirida, embora com valores muito distantes dos registados pelos/as trabalhadores/as por conta de outrem, pelo que entre a população inquirida são mais as mulheres do que os homens que se encontram nesta situação profissional (9% e 7,9%, respetivamente).

**Figura 1-7. Situação na profissão da população inquirida, por sexo (%)**



#### 1.2.4. Sector de atividade e dimensão das empresas ou organizações

A análise dos sectores de atividade em que trabalham as mulheres e homens inquiridos revela uma estrutura do tecido económico fortemente terceirizada, ou melhor, uma estrutura em que o sector terciário está fortemente representado. Num primeiro olhar, percebemos que 72,6% dos homens inquiridos trabalha nos serviços qualificados ou não qualificados. No caso das mulheres esta desproporção é ainda maia acentuada, sendo que apenas 11,5% das inquiridas trabalha noutros sectores (indústrias e construção) que não nos serviços.

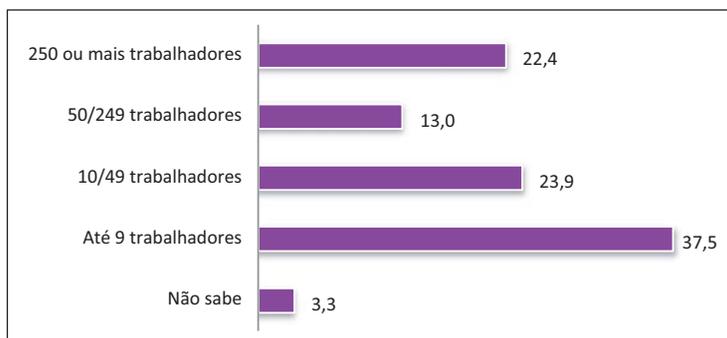
Um olhar mais detalhado deixa entender a persistência de segregação horizontal no mercado de trabalho, verificando-se a existência de sectores de atividade marcadamente feminizados. Numa lógica reprodutora dos ordenamentos de género definidores de expectativas que organizam praticamente aquilo que deve ser uma mulher, percebemos que os sectores mais feminizados são aqueles que remetem as mulheres para as esferas cuidadoras ou, em alternativa, para lugares menos qualificados. Por exemplo, as atividades de saúde humana e apoio social ocupam cerca de 13% das mulheres inquiridas e apenas 4,3% dos homens. As atividades de serviço não qualificadas também surgem como particularmente feminizadas, ocupando 8,7% das mulheres inquiridas e apenas 2,5% dos homens. A educação surge como um sector que ocupa 9,3% das mulheres contra 4,7% dos homens inquiridos. Ou ainda, as atividades administrativas e dos serviços de apoio onde se encontram 9,9% das mulheres e 5,2% dos homens (Quadro 1-2).

De forma alternativa, encontramos sectores de atividade que permanecem masculinizados, nomeadamente: as indústrias transformadoras, a construção; a administração pública e defesa, ou as atividades de comunicação e informação.

**Quadro 1-2. População inquirida, por sector de atividade e sexo (%)**

	Mulheres	Homens
Indústrias transformadoras, eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio, gestão de resíduos e despoluição	10,9	15,9
Construção	0,6	11,5
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	18,8	17,9
Transportes e armazenagem	1,0	7,2
Alojamento, restauração e similares	13,0	8,6
Atividades de informação e de comunicação	1,7	3,4
Atividades financeiras, seguros e imobiliárias	2,7	2,9
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e organismos internacionais	5,5	6,6
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	9,9	5,2
Administração pública e defesa	4,1	8,2
Educação	9,3	4,7
Atividades de saúde humana e apoio social	13,1	4,3
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,8	1,1
Outras atividades de serviço não qualificadas	8,7	2,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>N</b>	<b>1243</b>	<b>558</b>

A dimensão das empresas e organizações em que trabalham as mulheres e os homens inquiridos revelam um tecido produtivo fortemente baseado em empresas e organizações de pequena ou de micro dimensão: 61,4% das pessoas inquiridas trabalha em empresas ou organizações até 49 trabalhadores, sendo que 37,5% trabalha em organizações que empregam no máximo até 9 trabalhadores.

**Figura 1-8. População inquirida, por dimensão da empresa ou organização (%)**

### 1.2.5. Limitações nas atividades da vida diária

Inquirimos também a população relativamente às suas limitações no desempenho de tarefas da vida quotidiana, tema que surge com pouca frequência nos inquéritos realizados à população, o que contribui para a invisibilidade de problemas que acabam por afetar um número expressivo de portugueses e portuguesas. Essa avaliação foi feita com recurso a um conjunto de indicadores que medem a maior ou menor dificuldade em executar tarefas rotineiras e quotidianas (Quadro 1-3).

As maiores dificuldades encontram-se na visão, sendo que cerca de 11% das mulheres e 6% dos homens consideram ter muita dificuldade ou serem incapazes de ver, mesmo usando óculos. No entanto, estes valores são menos elevados do que os que podemos encontrar a partir do Censo de 2011, que mostra que 17,2% da população portuguesa apresenta este tipo de limitações.

Em segundo lugar, surgem na população inquirida os problemas de mobilidade associados a elevada dificuldade ou incapacidade em andar ou subir degraus (7,4% das mulheres e 4,3% dos homens). Mais uma vez, no entanto, os valores são muito superiores para a população portuguesa total (23,5%).

Conclui-se assim que as pessoas com limitações na atividade estão sub-representadas na população ativa, o que é revelador das barreiras que se colocam ao emprego deste grupo da população, como outros estudos têm documentado (Pinto, 2014).

**Quadro 1-3. Tarefas que teve muita dificuldade ou não conseguiu realizar pelo menos nos últimos 6 meses (%)**

	Mulheres	Homens
Ver mesmo usando óculos	10,7	6,3
Ouvir mesmo usando aparelho auditivo	3,5	2,5
Andar ou subir degraus	7,4	4,3
Concentrar-se ou memorizar	4,7	2,2
Realizar a sua higiene pessoal (por exemplo tomar banho ou vestir-se sozinha/o)	0,9	0,4
Compreender os outros ou fazer-se entender	1,9	1,4
N	1243	558

### 1.2.6. Distribuição geográfica – NUT

A população inquirida apresenta uma distribuição geográfica em Portugal Continental com forte preponderância da região Norte (33,5%), de Lisboa (32,5%) e da região Centro (20,2%), como se pode verificar no Quadro 1-4. As regiões do Alentejo e do Algarve são aquelas que menos contribuem para o contingente da população inquirida. Devemos ainda registar que é no Norte onde se regista uma percentagem mais elevada de homens do que de mulheres (40,7% e 33,2%, respetivamente).

**Quadro 1-4. População inquirida por região (NUT) (%)**

	Total	Mulheres	Homens
Norte	35,5	33,2	40,7
Centro	20,2	20,4	19,5
Lisboa	32,5	33,4	30,6
Alentejo	6,9	8,6	3,2
Algarve	4,8	4,3	5,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

### 1.3. Condições de trabalho

Para além da caracterização sociodemográfica mais clássica, no âmbito desta pesquisa e da natureza do objeto de estudo revela-se fundamental caracterizar de forma breve e relativamente genérica as condições de trabalho da população inquirida. Para se proceder a tal descrição temos em consideração dois planos distintos: em primeiro plano, as condições objetivas de trabalho. Neste plano consideramos o rendimento (medido através de um indicador de perceção subjetiva do rendimento), a posse ou não de responsabilidades de supervisão e a amplitude dessas responsabilidades e poderes (medido através do número de pessoas que se supervisiona). Finalmente, olhamos também para o grau percebido de autonomia no trabalho. Num segundo plano, estão aquelas que podemos denominar como condições subjetivas de trabalho, que dependem da avaliação pessoal dos inquiridos e inquiridas relativamente à qualidade das relações profissionais (com diferentes protagonistas do dia a dia de trabalho), ao ambiente de trabalho (confiança e proximidade relativamente a diferentes protagonistas), bem como a avaliação global com a satisfação com o trabalho.

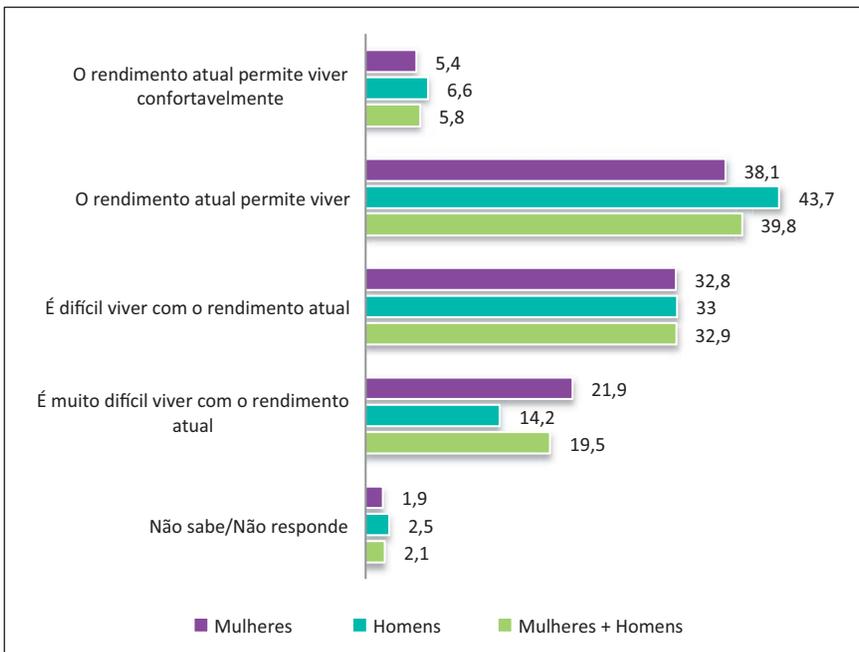
#### 1.3.1. Condições objetivas de trabalho

Considerou-se importante conhecer as condições materiais de vida, ou seja, avaliar os recursos ou rendimentos que se conseguem obter através do trabalho. Mas medir

esses recursos revela-se por vezes tarefa complicada, porque as pessoas inquiridas sentem-se por vezes constrangidas em revelar os seus rendimentos. Para evitar constrangimentos optou-se por avaliar o rendimento através de um indicador subjetivo, que mede a perceção da saliência ou insuficiência do rendimento para manter a vida quotidiana.

Assim, e tendo por base o indicador subjetivo acerca do rendimento do trabalho, verifica-se que a maioria dos inquiridos e inquiridas revela que é difícil ou muito difícil viver com o rendimento atual do trabalho (52,4%), sendo que destes 19,5% afirmam ser muito difícil viver com o atual rendimento e cerca de um terço afirma que é difícil viver com rendimento atual (32,9%). Adicionalmente, relativamente aos homens, as mulheres são mais frequentemente penalizadas pela precariedade económica: 21,9% das inquiridas afirma ter muita dificuldade em viver com o atual rendimento do trabalho enquanto só 14,2% dos homens está em iguais circunstâncias (Figura 1-9).

**Figura 1-9. Perceção sobre o rendimento, por sexo (%)**



Pensando o trabalho como um mundo hierarquizado, a posição que se ocupa no interior desse universo apresenta-se como um elemento crítico para o acesso a recursos, poder ou prestígio. Desta forma, avaliar e descrever a população inquirida relativamente à posição que mulheres e homens ocupam no interior das

organizações de trabalho torna-se num elemento importante na caracterização das condições objetivas de trabalho.

A pertinência deste tipo de caracterização é reforçada se tivermos em consideração um mercado de trabalho nacional onde persistem importantes desigualdades de género que se refletem, por um lado, na segregação vertical e na dificuldade de acesso das mulheres a lugares de topo ou de chefia (tetos de vidro). E, por outro, parecem estar plasmadas na persistência de desigualdades salariais entre homens e mulheres.

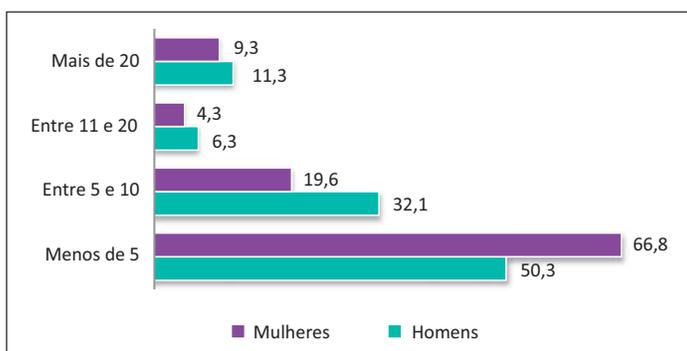
A responsabilidade de supervisão, isto é o acesso ao poder no interior da organização do trabalho, surge distribuída de forma não surpreendente revelando que só uma minoria de trabalhadoras e trabalhadores têm lugares de supervisão e responsabilidade no trabalho (24,4%). E desses, a maioria, como também seria de esperar, é masculina (Quadro 1-5).

**Quadro 1-5. População inquirida e responsabilidade de supervisão, por sexo (%)**

		Homem	Mulher
No seu trabalho tem alguma responsabilidade de supervisão	Sim	28,5	22,5
	Não	76,7	71,1
	N/R	0,8	0,4
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Apesar do tecido empresarial português ser marcado por empresas de pequena dimensão e da caracterização da população inquirida demonstrar precisamente isso, as mulheres ocupam mais frequentemente do que os homens lugares de supervisão em organizações de pequena dimensão ou são responsáveis por equipas relativamente pequenas de trabalhadores e trabalhadoras, enquanto os homens estão em maioria expressiva em lugares de supervisão em empresas com mais de 5 trabalhadores (Figura 1-10).

**Figura 1-10. Número de pessoas que supervisiona, por sexo (%)**



No que respeita à autonomia no quotidiano do trabalho verifica-se que mulheres e homens apresentam valores muito próximos, 55% dos homens e 56.9% das mulheres inquiridas consideram ter autonomia para organizar o seu dia de trabalho (concordam ou concordam totalmente com a afirmação «tenho autonomia para organizar o meu dia de trabalho»).

Quanto ao poder para influenciar as decisões da organização ou da empresa onde trabalham, 39,8% dos homens inquiridos consideram que têm essa capacidade pois concordam ou concordam totalmente com a afirmação: «tenho poder para influenciar as decisões da organização/empresa onde trabalho»; valor inferior, mas muito semelhante, é apresentado pelas mulheres (38,1%), como se pode ver no (Quadro 1-6).

**Quadro 1-6. Poder de decisão e autonomia no trabalho, por sexo (respostas concordo e concordo totalmente) (%)**

	Mulher	Homem
Tenho poder para influenciar as decisões da organização/ empresa onde trabalho	38,1	39,8
Tenho autonomia para organizar o meu dia de trabalho	56,9	55,0

### 1.3.2. Condições subjetivas de trabalho

A caracterização das condições subjetivas de trabalho da população inquirida depende de indicadores que remetem para a avaliação das mulheres e homens inquiridos relativamente: (i) à avaliação global com a satisfação com o trabalho; (ii) à qualidade das relações profissionais; (iii) ao ambiente de trabalho (confiança e proximidade relativamente a diferentes protagonistas do local de trabalho).

Em linha com as ideias avançadas noutras pesquisas acerca da satisfação com o trabalho ou com empenho profissional, a população inquirida revela níveis elevados de satisfação com o trabalho: a maioria das mulheres e dos homens inquiridos revela-se satisfeita ou extremamente satisfeita com o seu trabalho.

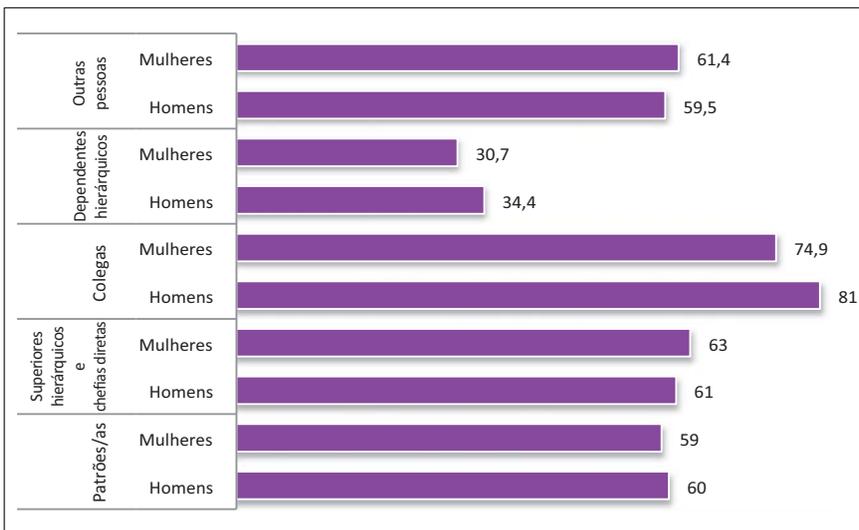
**Quadro 1-7. Grau de satisfação com o trabalho (% satisfeito ou extremamente satisfeito)**

	Mulher	Homem
Qual o grau de satisfação com o seu trabalho	68,1	69,2

Esta satisfação genérica com o trabalho é complementada por uma avaliação dos diferentes tipos de relações profissionais, quer para homens quer para mulheres. Em primeiro lugar, a maioria dos homens e das mulheres avalia como boa ou muito boa as relações com os/as colegas de trabalho, de seguida com as chefias ou entidades

patronais e outras pessoas. Por fim, a menor satisfação manifesta-se nas relações com os/as dependentes hierárquicos/as: apenas 30% está satisfeita com estas relações.

**Figura 1-11. Qualidade das relações profissionais  
(% de boas ou muito boas relações profissionais)**



A avaliação que a população inquirida faz do seu ambiente de trabalho parece seguir a mesma tendência otimista. A esmagadora maioria das mulheres e dos homens inquiridos consideram que os seus ambientes de trabalho são marcados pela proximidade e pela confiança. Esta é muito manifesta relativamente aos/as colegas do que às entidades patronais ou chefias diretas. Nota-se ainda que os homens fazem uma avaliação mais negativa da relação de confiança e proximidade com as chefias e entidades patronais do que as mulheres (Figura 1-12).

**Figura 1-12. Ambiente de trabalho da população inquirida, por sexo  
(% de concordo ou concordo totalmente)**





## Capítulo 2

### Assédio Sexual e Moral: perspetiva histórica e conceptual

O que são assédios de carácter sexual ou moral? Por que razões ocorrem? Para responder a estas questões é necessário enquadramento histórico, teórico e conceptual para definir e explicitar o ponto de vista a partir do qual se observa, descreve, caracteriza, interpreta e explica um determinado fenómeno ou objeto de estudo.

Começa-se pois por uma breve história do surgimento dos dois conceitos – assédio sexual e assédio moral – identificando de forma sintética os avanços dos últimos trinta anos na investigação, fundamentalmente nos EUA, na Europa e em Portugal. A legislação transnacional e nacional elaborada ao longo destes anos é depois de forma breve abordada. Para compreender e explicar por que ocorrem os diferentes tipos de assédio desenvolvem-se depois a perspetiva teórica e as três dimensões de análise consideradas centrais para abordar estas realidades no local de trabalho: as questões do poder, as relações sociais de género e os contextos organizacionais. Por fim, procede-se à operacionalização dos conceitos e à identificação das dimensões e indicadores.

Mas o que constituem práticas de assédio? Numa perspetiva ainda provisória pode dizer-se que o assédio de tipo moral e/ou sexual é constituído por um conjunto de comportamentos percecionados como abusivos com o objetivo de intimidar, coagir ou ameaçar a dignidade de outra(s) pessoa(s), não se confundindo com sedução consentida ou com uma discussão profissional. Importa acentuar que o assédio, em geral, é um processo continuado prolongando-se no tempo. Podemos ainda avançar que enquanto o assédio sexual envolve quase sempre o assédio moral o inverso muitas vezes não se verifica.

Como e quando aparece o conceito de assédio? Como se diferencia o moral do sexual? A vasta bibliografia já hoje existente sobre os dois temas raras vezes assume, como fazemos na pesquisa e no livro, uma abordagem conjunta<sup>6</sup>. Encontramos muitos livros e artigos sobre assédio sexual e outros sobre assédio moral. Em geral, no contexto académico os primeiros surgem no âmbito da literatura dos estudos sobre as mulheres, de género e feministas embora no direito

---

<sup>6</sup> Uma das exceções a este tratamento em separado dos dois temas do assédio moral e sexual é o livro de Jeff Hearn e Wendy Parking, intitulado *Gender, sexuality and violence in organizations* (Hearn e Parking, 2001), ao analisar de forma sistemática um tema nessa altura ainda tabu – a violência nas organizações – abordando de forma sistemática numa perspetiva de género os dois fenómenos.

e noutras áreas científicas o tema seja também abordado. Os livros e artigos sobre assédio moral estão em geral mais ligados aos estudos e áreas científicas relacionadas com o trabalho, dinâmicas organizacionais ou recursos humanos, embora logicamente também nesta literatura surjam os temas do assédio sexual.

Finalmente a legislação de âmbito nacional e supranacional, as diretivas da Comissão, da União Europeia, do Conselho da Europa, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, tendem a considerar os dois tipos de assédio nas suas orientações. Mas se há uma história específica de como surgem e de quem se move para denunciar o assédio sexual e o assédio moral, como veremos à frente de forma mais desenvolvida, a verdade é que ambas as formas são condenadas nas várias regulamentações supranacionais chamando a atenção para as gravosas consequências para a saúde das vítimas e para a importância do combate a estas práticas.

A transposição para o nível nacional destas orientações internacionais difere obviamente muito de acordo com os contextos. Há países e movimentos que tomaram a dianteira na denúncia do assédio sexual como é o caso dos EUA. As denúncias do movimento feminista desde meados dos anos de 1970, um forte protagonismo ao nível judiciário e a maior tradição de litigância têm como efeito que desde os anos 1980 surjam casos julgados em tribunal que serviram de exemplo para organizações e empresas assumirem mais rapidamente códigos de ética para prevenir estas práticas. Pode dizer-se assim que nos EUA esta mudança se dá através da ação conjugada entre os movimentos sociais de base e os tribunais (Zippel, 2006: 84).

Na Europa onde a preocupação com o tema, as medidas implementadas pelas organizações, ou os casos em tribunal aparecem de forma muito mais lenta do que nos EUA, a história dos 30 anos que medeiam entre os anos de 1980 e a primeira década e meia do século XXI tendem a ser identificados como anos em que há uma espécie de ping-pong entre as regulamentações supranacionais – Parlamento Europeu, Comissão Europeia – e as medidas em aplicação pelos Estados-membro (Zippel, 2006: 84). Com efeito a pressão dos movimentos pela igualdade entre mulheres e homens, faz-se sentir de forma mais expressiva na legislação supranacional ao nível europeu do que nas legislações nacionais, mais dependentes de particularismos dos contextos culturais, institucionais e políticos específicos<sup>7</sup>.

A primeira década e meia do século XXI revela na Europa um conjunto de desenvolvimentos importantes relativamente ao tema do assédio sexual. Em 2002 e em 2006 há duas importantes diretivas do Parlamento Europeu e do Conselho

---

<sup>7</sup> Ao celebrar a passagem sobre assédio sexual da diretiva 2002/73/EC do Parlamento Europeu, que impôs nesta data a sua transposição obrigatória para os Estados-membro até 2005, a Comissária Europeia Anna Diamantopoulou afirmava: «O nível geral de consciência sobre assédio sexual nos estados-membro é muito pobre. Agora o assédio sexual, ausente hoje da maioria das leis nacionais, tem finalmente um nome» (Zippel, 2006: 83).

relativas à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional onde consta claramente a necessidade da adoção de medidas de combate ao assédio sexual. Em 8 de outubro de 2015 é aprovada uma resolução do Parlamento Europeu sobre a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>8</sup>, que solicita à Comissão e aos Estados-membro a monitorização específica sobre o assédio sexual para melhor conhecimento, intervenção e prevenção do fenómeno. A chamada convenção de Istambul<sup>9</sup>, relativamente à qual Portugal foi país pioneiro, já que foi dos primeiros signatários em 2013, constituiu também passo fundamental para o enfrentamento mais direto do problema dado que os países signatários têm não só de aplicar as medidas como de monitorizar e fiscalizar a sua aplicação.

Quanto ao assédio moral, e nos EUA, o tema passa a ser mais debatido a partir de um estudo desenvolvido pelo antropólogo e psiquiatra americano Carroll Brodsky que publicou em 1976 um livro pioneiro denominado *The Harassed Worker* (Brodsky, 1976). Mas a partir desta abordagem inicial sobre comportamentos agressivos e de perseguição no local de trabalho – em que a questão do assédio sexual também é referida – é sobretudo a partir de meados dos anos 1980 na Europa e sobretudo a partir dos estudos de alguns autores escandinavos (Leymann, 1990; Einarsen e Raknes, 1997) ou de outros e outras europeias (Hirigoyen, 1999), que o tema do assédio moral conhece novo impulso.

Existe também um conjunto de normas supranacionais que ajudaram a dar visibilidade à questão do assédio moral chamando atenção para um problema crescente nos locais de trabalho. Os inquéritos às condições de trabalho (EWCS) publicados regularmente pela Fundação de Dublin, (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) vão mostrando as dificuldades, agravadas pela crise económica, que muitos trabalhadores e trabalhadoras vêm sentindo em ambientes de trabalho hostis, devido a redução de efetivos nas empresas, ao desemprego, ao aumento dos ritmos de trabalho e da precariedade laboral.

Tendo em conta os dados que os inquéritos foram revelando o Parlamento Europeu aprovou em 21 de Setembro de 2001 uma Resolução sobre o Assédio no Local de

<sup>8</sup> Em 8 de outubro de 2015 é aprovada uma resolução do Parlamento Europeu sobre a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (2014/2160(INI), que solicita à Comissão e aos Estados-membro a monitorização específica sobre o assédio sexual para melhor conhecimento, intervenção e prevenção do fenómeno. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0351+0+DOC+XML+V0//PT> acedida em 12 de Dezembro de 2015.

<sup>9</sup> Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica <http://cid.cig.gov.pt/Nyron/Library/Catalog/winlibsrch.aspx?skye=E51FECF9544F4B5E864D2852A-1F1E304&cap=2%2c13&pesq=3&opt0=or&ctd=off&c4=off&c3=off&c1=off&c2=on&c8=off&c13=on&c14=off&c15=off&c16=off&arqdigit=off&bo=0&var3=conven%u00e7%u00e3o%20do%20conselho&doc=95339>

Trabalho (2001/2339 (INI)<sup>10</sup> que considerava a necessidade sensibilizar os Estados-membro para o combater e se assumia a necessidade de aumentar o grau de consciência na União Europeia para estes fenómenos. Também as diretivas de 2002/73/CE e 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, e mais recentemente a Resolução de 2015, debruçando-se sobre os fenómenos do assédio e do assédio sexual retomam a necessidade de combater estes problemas, como se especificará melhor à frente.

Desenvolveremos agora de forma mais detalhada a história e evolução das teorias e dos conceitos de assédio sexual e de assédio moral referindo os principais estudos realizados ao nível internacional e nacional, que finalizará com a proposta de definição da conceptual e a operacionalização dos conceitos assumida na pesquisa.

## 2.1. Assédio sexual: evolução do conceito e teorias explicativas

Embora o termo assédio sexual seja relativamente recente, podendo dizer-se que começa a ser conhecido nos anos de 1970 do século XX, as experiências a que este se refere são bem mais antigas. Experiências de abuso de mulheres trabalhadoras por parte de patrões, chefes, gerentes, em contexto fabril, foram objeto de preocupação por parte de sindicatos, patrões e instituições públicas na viragem do século XIX para o século XX nalguns países (Zippel, 2006: 11). No contexto de relações laborais em espaço doméstico são também conhecidas as práticas masculinas de abusos sexuais de empregadas.

Mas nessa época era enquanto questão moral ou problema privado que esses abusos eram avaliados. Na década de 1970, a partir dos relatos de experiências de mulheres 10trabalhadoras no âmbito de um curso sobre *Women and Work* na Universidade de Cornell a norte-americana Lin Farley nomeia essas experiências de «assédio sexual». As situações descritas referiam-se a «atenção sexual não desejada» que passava pela exigência explícita ou implícita por parte de patrões, chefes ou de gerentes das mulheres suas subordinadas se mostrarem sexualmente disponíveis. Sempre que esses avanços eram rejeitados criavam-se situações e ambientes hostis que frequentemente acabavam no afastamento das próprias trabalhadoras ou no seu despedimento.

A reflexão sobre estas experiências, para além de inaugurar a designação de assédio sexual, deu a origem a dois livros que produziram também uma rutura de paradigma nesta abordagem: *Sexual shakedown: the sexual harassment of women in the working world*, de Lin Farley (1978) e *Sexual Harassment of working women: a case of sex discrimination* de Catharine MacKinnon (1979).

<sup>10</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P5-TA-2001-0478&format=XML&language=PT>  
accedida em 12 de dezembro de 2015.

Insistindo na ideia de que o assédio era um assunto que não tinha que ver com «desejo sexual» mas sim com a afirmação do poder masculino sobre as mulheres, estas reflexões e tomadas de posição enquadram o assédio sexual numa forma de violência sobre as mulheres que ilustra as desigualdades de poder entre os sexos (MacKinnon, 1979).

Considerava-se ainda que estas práticas se associavam em geral ao facto de as mulheres terem estatutos e salários mais baixos do que os homens em contexto laboral. Ou seja, as situações de assédio tornam-se uma das evidências das desigualdades de género e de poder mais globais, enquadrando-se nas reivindicações do movimento feminista pelo fim da violência contra as mulheres, pelo respeito pela sua dignidade no contexto laboral e pela sua autodeterminação. De problema privado o assédio sexual passou a ser considerado um problema social que era necessário combater.

Mas do processo da sua denúncia, desde os anos de 1970, até ao seu efetivo reconhecimento como um tipo específico de violência no local de trabalho relativamente ao qual era necessário tomar medidas levou muito mais tempo. Na verdade, o reconhecimento efetivo da existência destas práticas violentas conhece grandes resistências, surgindo muitas vezes ambiguidades – não terá sido a vítima a «provocar»? (Hearn e Parking, 2001: 47). Estas ambiguidades persistem até hoje porque o reconhecimento dos direitos das mulheres à igualdade tem sido também um longo processo. E se hoje os aspetos da violência de género mais visíveis e dramáticos, como a violência física e psicológica no âmbito da conjugalidade ou mesmo o feticídio são práticas mais condenadas do que o eram há trinta anos atrás persiste relativamente ao assédio sexual muita ambivalência. Regresse-se agora aos anos 1980.

Partindo das propostas iniciais de MacKinnon nos anos 1980, e em especial nos EUA, começa a fazer caminho uma perspetiva sobre o assédio sexual que se traduz no plano jurídico e nos casos que chegam a tribunal. Considera-se então e numa definição legal que o assédio sexual no local de trabalho pode assumir no essencial duas formas: o assédio *qui pro quo*, isto é, a tentativa de obtenção de favores sexuais em troca de uma proposta de benefícios nas condições de trabalho, situação que quando é recusada pela vítima, se traduz em despromoção, deterioração das suas condições de trabalho ou mesmo despedimento (MacKinnon, 1979; Beiner, 2005: 9; Dias 2008: 13); ou, outra forma, que se caracteriza pela existência de um ambiente de trabalho hostil, com discriminação e intimidação com base no sexo e que tem também efeitos visíveis nas condições de trabalho da vítima.

Donna Benson e Gregg Thomson consideravam também nessa altura que é «na confluência entre relações de autoridade, interesse sexual e estratificação de género que se define o problema do assédio sexual» (Benson e Thomson 1982:238).

Estas primeiras definições fundamentais, que equacionam relações de poder e discriminação de sexo e género, vão mais tarde assumir maior especificação e complexificar-se. Dez anos depois, alguns autores chamam de resto a atenção para a existência de alguma imprecisão conceptual e metodológica e falta de fundamentação teórica nos estudos até então feitos sobre assédio sexual salientando as limitações de alguns deles que se baseavam em amostras de estudantes universitários (Lengnick-Hall: 1995). O facto de estes estudos se ancorarem teoricamente em diversas áreas científicas – psicologia, gestão e gestão de recursos humanos, sociologia – nos estudos jurídicos e nos estudos feministas terá eventualmente contribuído também para a diversidade de abordagens e para o possível desentendimento.

Mas os conceitos foram-se afinando e os estudos desenvolvendo. Louise Fitzgerald e os seus colegas elaboraram um quadro conceptual e uma escala para avaliar a frequência das práticas de assédio (*Sexual Experiences Questionnaire*). Fizeram uma definição inclusiva do assédio sexual identificando três dimensões estruturantes: a atenção sexual indesejada, a coerção sexual e o assédio de género (Fitzgerald, Gelfand e Drasgow, 1995).

A primeira, a atenção sexual não pretendida pode traduzir-se em comportamentos ofensivos de natureza sexual (por exemplo, a tentativa ou o ato de tocar, beijar, apalpar) não desejados pela outra pessoa. Quanto à coerção sexual ela consiste na tentativa de obtenção de favores sexuais em troca de benefícios profissionais ou manutenção de emprego e para que a pessoa pretendida ceda à vontade de quem assedia, este/a pode coagi-la, ameaçá-la (a situação designada acima por outras autoras e autores como *quid pro quo*). Quanto à última dimensão, o assédio em função do género, ela integra um leque de condutas verbais e não-verbais que não visam necessariamente a troca sexual mas têm como base ou fundamento atitudes hostis, sexistas, condutas degradantes ou humilhantes em relação a outra pessoa, estando aqui em causa a discriminação dessa pessoa em função do seu género. Com outra equipa Fitzgerald elaborara também uma revisão teórica e empírica de assédio sexual (Fitzgerald, Swan Fischer, 1995).

Dez anos mais tarde, a escala elaborada por Fitzgerald e colegas é por sua vez objeto de críticas de outras autoras que fazendo a revisão dos estudos empíricos realizados até meados da década de 2000, mostram algumas das fragilidades dessa escala não deixando de considerar que ela constituiu um expressivo passo em frente na pesquisa sobre o tema (Gutek, Murphy e Douma, 2004). Entre outros aspetos consideravam que a definição de assédio sexual era demasiado geral e inclusiva podendo ter a tendência para distorcer a prevalência das práticas de assédio.

Numa outra meta análise realizada em 2009 tendo com referência a realizada por Lengnick-Hall em 1995, O’Leary-Kelly e colegas analisam os estudos feitos depois dessa data. Centram-se mais nos avanços feitos no campo teórico e nos estudos

empíricos do que nos aspectos metodológicos. Identificaram quatro definições de assédio sexual existentes na literatura até então. Consideram que quando Lenghick-Hall fez a sua revisão existiam basicamente duas definições alternativas de assédio sexual, a legal e a psicológica ou subjectiva. Na primeira incluíam-se as definições legais existentes e referidas acima («*Quid pro quo*» e «ambiente hostil»), na segunda identificava-se a dimensão subjectiva, isto é, a percepção da vítima.

Mas mais de dez anos depois, referem O’Leary-Kelly e colegas existem outras definições de assédio sexual que captam novas dimensões desta realidade. O que obviamente teria consequências, quer na forma como os estudos operacionalizavam o conceito e portanto o poderiam “medir”, quer no plano jurídico e no da defesa dos casos em tribunal. A referência ao facto de haver definições que remetem, tanto para dimensões objetivas do comportamento – o chamado assédio comportamental, como propõe Fitzgerald e colegas, ou o *quid pro quo* – quer para as dimensões de percepção subjectiva («ambiente hostil» ou «percepção de ser alvo de discriminação de sexo e género») não só revela percepção mais fina do fenómeno como maior maturação deste campo de estudos (O’Leary-Kelly *et al.*, 2009: 505-506).

Na mesma linha concluem pelo aprofundamento teórico realizado pelos estudos desenvolvidos nesta área dando como exemplo as pesquisas que enquadram a ocorrência do assédio sexual no campo mais vasto dos estudos sobre estereótipos de sexo e género, sobre as assimetrias do poder entre os sexos, sobre as questões da sexualidade em ambientes específicos e sobre as questões dos contextos organizacionais – predominantemente masculinos, mistos ou mais femininos. Referem ainda os avanços que outras pesquisas têm realizado ao enquadrar a importância das características, histórias e antecedentes quer de agressores, quer de vítimas, noutros contextos mais alargados e também no maior ou menor efeito das especificidades culturais dos países em que o assédio sexual ocorre (O’Leary-Kelly *et al.*, 2009: 510-526).

A complexidade do fenómeno e a necessidade de articular diferentes abordagens para o explicar tem sido uma constante nas análises e estudos mais recentes. Sundaresh e Hemalatha, fazendo uma revisão da literatura mostram que tem havido no essencial três grandes modelos explicativos: o modelo psicológico, que sublinha o efeito que as atitudes perante as mulheres têm no assédio sexual; o modelo organizacional, que se centra mais no papel da distância face ao poder e o modelo sociocultural, que insiste nas expectativas baseadas nos papéis de género. Só modelos que combinem várias fatores explicativos poderão resultar em análises e intervenções sobre a realidade mais eficazes (Sundaresh e Hemalatha, 2013: 79). Mais de trinta anos depois do surgimento do tema do assédio sexual, de debate conceptual e de investigação sobre o tema os avanços teóricos que viemos a elencar marcam a perspetiva que acabou por ser adotada na presente pesquisa. Considerou-se pois a necessidade de enquadrar os estudos sobre assédio e assédio sexual nas

dimensões macro, meso e micro (Hearn e Parkin, 2001) convocando as questões do poder, as relações sociais de gênero e os contextos organizacionais como à frente se desenvolverá.

### 2.1.1. Assédio sexual: contributos portugueses

Em Portugal poderemos afirmar que não têm sido muitos os estudos sobre assédio sexual, incluindo a conceptualização, os fatores de contexto e os efeitos gerados sobre as pessoas, as organizações e sobre a sociedade em geral. No entanto, quando adotamos uma perspetiva cronológica comparada verificamos que em Portugal o esforço político para conhecer a dimensão do problema e a iniciativa no ativismo social seguiram muito de perto a trajetória internacional. O impulso para o estudo do assédio sexual foi dado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, o organismo da administração pública com competência em matéria de promoção dos direitos no trabalho e no emprego, convocando a academia e ainda nos anos 80 do século XX. O que se verifica é que pouco depois do tema começar a ter relevância internacional, sobretudo nos EUA em meados dos anos de 1980 do século XX, o país assumiu algum pioneirismo quando a CITE decide encomendar em finais dos anos de 1980 um inquérito ao CIES-ISCTE (Amâncio e Lima, 1994)<sup>11</sup>. Foi este estudo, único na altura em Portugal, que serviu de ponto de referência e de comparação central à pesquisa e ao livro que agora se apresentam.

Também ainda em 1989 as organizações não-governamentais, ONG do Conselho Consultivo da Comissão da Condição Feminina, assim designada à data, organizaram um seminário com o tema *Assédio Sexual nos Locais de Trabalho*, em Lisboa<sup>12</sup>. Neste seminário além da apresentação dos resultados do Inquérito referido acima foi debatido o tema e mostradas as dificuldades e as resistências que este então suscitava no contexto nacional (Tavares, 2010; UMAR, Agenda Feminista, 2016). Várias vozes de mulheres sindicalistas aí denunciaram práticas recorrentes nas empresas que os próprios dirigentes sindicais homens se recusavam então, praticamente, a abordar.

Ao pôr em perspetiva a situação portuguesa pode efetivamente considerar-se que se avançou em paralelo com outros países. Acontece que em Portugal, a passagem de muito tempo entre iniciativas é grande. O tema do assédio sexual volta a ser abordado em 1999 num artigo da autoria de Fátima Duarte, atualmente Presidente

<sup>11</sup> Do ponto de vista das atuações políticas incluindo ações de organismos com responsabilidades ou com tutela sobre o problema, no mesmo período em que a CITE encomendou este estudo – no final dos anos 80 do século XX – editando um folheto informativo sobre Assédio Sexual no Mercado de Trabalho (UMAR, 2012:7).

<sup>12</sup> O cartaz alusivo ao Seminário pode ser consultado nos Arquivos da Fundação Mário Soares (Disponível em HTTP: [http://hdl.handle.net/11002/fms\\_dc\\_154504](http://hdl.handle.net/11002/fms_dc_154504), com a referência “Seminário: Assédio Sexual nos locais de trabalho - CCF” (1989), CasaComum.org).

da CIG, intitulado *Trabalho e Assédio Sexual*, na coleção Ditos e Escritos, da CIDM (Duarte, 1999) adotando uma perspetiva jurídica.

No âmbito dos estudos sobre violência, a questão do assédio sexual é referida no Inquérito Nacional sobre Violência sobre as Mulheres, realizado em 1995 (Lourenço, Lisboa e Pais, 1997) onde foram incluídos atos de assédio sexual entre os indicadores de violência sexual.

Mais tarde o tema volta a ser tratado no Inquérito Nacional «Violência de Género», desenvolvido por um centro de estudos (SociNova/CesNova da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa) em colaboração com a CIG, em 2007 que abrangeu mulheres e homens e incluiu diferentes manifestações de violência, incluindo violência sexual (Lisboa *et al.*, 2009). O assédio sexual foi então considerado um subtipo de violência sexual e por isso incluído entre os atos de violência sexual (Lisboa *et al.*, 2009: 100). Os dados referentes a atos de assédio são apresentados apenas para mulheres, excluindo a frequência de assédio sobre os homens.

Focando agora a iniciativa ligada ao ativismo social verifica-se que depois de 1989 o único projeto centrado no essencial sobre a questão do assédio sexual foi o *Rota dos Feminismos* desenvolvido entre 2010 e 2011 pela UMAR com o apoio da Embaixada do Reino dos Países Baixos. Ele teve como objetivos a sensibilização geral para o problema do assédio sexual e do *stalking* na rua, nos espaços públicos e no trabalho, através de atividades artísticas. Procurava também dar um contributo para colocar o problema do assédio sexual na agenda política fazendo pressão para a criação de condições para que as vítimas apresentassem queixa, solicitassem proteção e fossem ressarcidas. No âmbito deste Projeto foi realizado um questionário a nível nacional e foram elaborados materiais informativos. Apesar de o conhecimento acerca do assédio no local de trabalho estar integrado nos objetivos deste projeto, o foco era o assédio em locais públicos (UMAR, 2012).

Este Projeto também tinha por objetivo exercer pressão para inscrever o tema na agenda política gerando debate coletivo. A pressão política feita por organizações ativistas aparentemente tem sido pouco organizada ou, considerando outra hipótese, tem surtido pouco efeito. De facto, a alteração legislativa protetora dos direitos das vítimas é recente surgindo já no século XXI, como se disse primeiro na proteção de discriminação nas relações de trabalho e depois na proteção penal em relação ao assédio cumprindo obrigações de tratados internacionais assumidas pelo Estado português, designadamente a Convenção de Istambul.

Considerando a perspetiva jurídica, Pena dos Reis, Pereira, Reis e Ravara (2014) magistrados do Centro de Estudos Judiciários, CEJ publicaram um Manual de Formação inicial sobre *O Assédio no Trabalho* destinado a auditores de justiça do

curso de acesso à magistratura judicial e do Ministério Público. Assim, a alteração legislativa e a formação de magistrados, que interpretam e aplicam a lei são contemporâneas em Portugal.

É de assinalar a primeira decisão de um tribunal português a favor de uma vítima de abuso sexual no trabalho de uma trabalhadora por um superior hierárquico da empresa Nestlé (Tavares, 2010).

## 2.2. Assédio moral: evolução do conceito e teorias explicativas

Tal como o assédio sexual, o assédio moral no local de trabalho é um fenómeno social ainda com pouca visibilidade em Portugal, mas de grandes consequências negativas para a saúde física e psíquica das vítimas. Ele tem vindo a ser conhecido e estudado a nível internacional, sobretudo a partir dos anos 1980, mas é nos anos 1990 que os debates e as pesquisas sobre o tema mais se intensificam e desenvolvem. A investigação que levámos a cabo em 2015 realizou-se pois com expressivo atraso relativamente a esses estudos internacionais, beneficiando, no entanto agora, não só da experiência que tais pesquisas e publicações nos puderam transmitir, como de um conjunto de estudos já realizados em Portugal.

### 2.2.1. Assédio moral, *harassment*, *bullying* ou *mobbing*: definições conceptuais

São várias as definições conceptuais e os termos usados noutras línguas para o que em português temos vindo a designar como assédio moral. Faremos uma breve introdução histórica do surgimento do tema e dos vários termos usados. Veremos também como de concepções iniciais mais centradas em comportamentos individuais, caracterizados como patológicos ou socialmente adversos, passaremos a noções mais relacionais identificando os contextos organizacionais em que estes comportamentos podem ocorrer, sugerindo pois que fatores macro, meso e micro jogam também aqui papel de relevo (Hearn e Parkin, 2001: 75-102).

Nos EUA a noção de assédio (*harassment*) no local de trabalho começa a ser conhecida, como já se referiu supra através de um estudo desenvolvido pelo psiquiatra americano Carroll Brodsky que publicou em 1976 um livro pioneiro denominado *The Harassed Worker*. Brodsky definiu este comportamento agressivo como «tentativas repetidas e persistentes, por parte de um indivíduo, de atormentar, deitar abaixo, frustrar ou obter qualquer reação por parte de outro indivíduo. É um tratamento que, persistentemente, provoca, pressiona, amedronta ou, de alguma forma, provoca desconforto no alvo destes comportamentos» (Brodsky, 1976: 2).

Mas vai ser a partir de meados de 1980 devido ao trabalho de Leymann, um investigador sueco de origem alemã, que esta realidade passará a ser mais reconhecida e debatida. Leymann desenhou um instrumento de medida da incidência de assédio moral, composto por 45 comportamentos de violência (LIPT, *Leymann Inventory of Psychological Terrorization*), através de uma investigação que analisou pacientes que frequentavam uma clínica de apoio psicológico na Suécia por terem sido sujeitos a formas de agressão psicológica em ambiente laboral (Leymann, 1990: 120); concluiu que a exposição a essas formas de violência gerava quadros de síndrome de *stress* pós-traumático, sendo que 95% das vítimas apresentavam esses sintomas. Depois de validar o instrumento, em vários estudos parcelares, realizou uma pesquisa a uma amostra representativa da população trabalhadora sueca (Leyman 1992d. *apud* Hearn e Parkin, 2001: 65).

Leyman assume a preferência pelo termo *mobbing* relativamente a *bullying* por considerar que o último supõe mais agressão física e ameaça, afirmando que a violência física no local de trabalho seria mais rara<sup>13</sup>. *Mobbing* em contrapartida, na sua perspetiva, pode ser caracterizado por «comportamentos mais sofisticados como, por exemplo, o isolamento da vítima» (Leyman, 1996: 167)<sup>14</sup>.

Assim o investigador operacionalizou o conceito de *mobbing* como terror psíquico, ou seja (...) «comunicação hostil e anti ética dirigida de forma sistemática, por uma ou mais pessoas, a um indivíduo. Existem também casos em que o *mobbing* é mútuo até que um dos participantes se transforma em *underdog* (oprimido). Estes actos ocorrem frequentemente (quase diariamente) durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses) e devido à frequência e duração resulta em considerável mal-estar psíquico, psicossomático e social» (Leymann, 1990: 120). A diferença entre os dois termos é também analisada por alguns autores como centrando-se no facto do conceito de *mobbing* dar mais ênfase à vítima enquanto o de *bullying* se centrar mais na pessoa agressora<sup>15</sup>.

Em França os impulsos nos estudos sobre assédio moral devem-se principalmente à psiquiatra e psicanalista Marie France Hirigoyen, que lança um livro em 1998, *Le Harcèlement Moral. La violence perverse au quotidien*, tornando-se uma obra de referência em matéria de assédio moral (Hirigoyen, 1999). A sua obra teve grandes repercussões não apenas em França, mas igualmente noutros países Europeus e na América Latina.

<sup>13</sup> «I deliberately did not choose the English term «bullying», used by English and Australian researchers (in the USA, the term «mobbing» is also used), as very much of this disastrous communication certainly does not have the characteristics of «bullying», but quite often is done in a very sensitive manner, though still with highly stigmatizing effects» (Leyman, 1996: 167).

<sup>14</sup> Existe um portal sobre *mobbing* com informação atualizada pelo menos até 2009 onde se podem encontrar alguns dos textos de Leyman mas também muita outra informação sobre o tema <http://www.mobbingportal.com/index.html>

<sup>15</sup> Para uma discussão sobre a diferença entre *mobbing* e *bullying* consultar ainda Verdasca (2010: 63-65).

Para a autora francesa, o assédio moral consiste em «qualquer conduta abusiva que se manifesta especialmente por comportamentos, palavras, actos, gestos, escritos que possam atingir a personalidade, a dignidade ou integridade física ou psicológica de uma pessoa e pôr em perigo o emprego desta ou degradar o clima de trabalho» (Hirigoyen, 1999: 61).

Sendo um fenómeno estudado em vários países e por várias áreas científicas, e cuja análise aprofundada implica necessariamente uma perspetiva multidisciplinar, são também várias as designações para o definir, como algumas das que já foram referidas. Em França denomina-se por «*harcèlement moral*» (assédio moral) e manipulação perversa; na Inglaterra, Austrália e Irlanda, *bullying* ou *harassment*; nos Estados Unidos, *moral harassment*, *emotional abuse*, *counter-productive work behavior*, *psychological harassment*; na Escandinávia e países da Europa Central, *mobbing*; no Japão – *ijime*; em Portugal – coacção moral ou assédio moral; nos países latino-americanos e Espanha – *acoso moral*, *acoso psicológico*, *hostigamiento laboral*, *psicoterror laboral* ou psicoterrorismo; no Brasil *assédio moral*, *assédio psicológico*, *mobbing* (Bradaschia, 2007: 52).

Outra das referências fundamentais sobre esta temática na investigação académica oriunda dos países escandinavos são as pesquisas de Einärsen associado a outros investigadores e investigadoras (Einärsen, Raknes e Matthiesen, 1994), em trabalhos conjuntos com Skogstad (Einärsen e Skogstad, 1996) ou mais recentemente com Zapf (Zapf e Einärsen, 2005). Nestas pesquisas as definições de assédio moral (aqui em geral considerado também como *mobbing*), insistem também numa visão que se centra mais no perpetrador do que na vítima mas também tende a sublinhar as dificuldades de defesa desta explicadas, em geral, devido às assimetrias de poder.

Para outros autores a ocorrência de assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas que podem ser traduzidas por atos, palavras, gestos, expressão escrita ou verbal, que de alguma forma conduzem a malefícios para a personalidade e integridade moral e psíquica do indivíduo, podendo colocar em perigo o posto de trabalho da(s) vítima(s) e danificar o ambiente de trabalho (Namie, 2003; Sperry, 2009, Sousa, 2011).

Os comportamentos agressivos por parte do assediador são normalmente persistentes e duradouros, intencionais visando reduzir a vontade da vítima, vexa-la constrangê-la e por último aniquilando-a psicologicamente. Funciona como «um processo disciplinador no qual o agressor procura anular a vontade daquele que se apresenta, de alguma forma como ameaça» (Heloani, 2004).

Por outro lado, os procedimentos que indicam assédio moral envolvem sempre um tipo de sofrimento perverso pois interferem de modo substantivo na vida moral e

psicológica do indivíduo causando danos na sua dignidade, nas relações sociais e afetivas e mesmo na sua identidade enquanto pessoa (Hirigoyen, 1999).

Todas as definições de assédio moral desenvolvidas até ao momento apresentam um denominador comum – a violência psicológica. Este tipo de violência nem sempre «(...) é explícita, ocorrendo em alguns casos de forma sutil e indireta, mas com efeitos que podem ser devastadores, capazes de afetar não somente o trabalhador, mas também a própria empresa e seu entorno» (Rodrigues e Freitas, 2014: 286).

Para além da violência psicológica pode dizer-se ainda que os autores e autoras referidos aproximam-se quando identificam no assédio moral as seguintes características comuns: constância e frequência, já que o ato de assédio moral é persistente e contínuo, pode ser dirigido a uma só a uma pessoa ou a um grupo e tem ainda consequências devastadoras para as vítimas.

Assim Heinz Leymann enfatiza esse aspeto da periodicidade ao sustentar que a diferença entre conflito e *mobbing* não está apenas centrada no que é feito ou como é feito, mas também na frequência e duração do ato abusivo. Tal como para Zapf para quem o assédio moral ou *mobbing* só existe no caso de a conduta abusiva se repetir semanalmente pelo prazo mínimo de seis meses. E também como observa Marie-France Hirigoyen ao sublinhar que no assédio moral a repetição e os métodos utilizados são importantes na forma que assume essa prática abusiva, bem como as suas consequências como o sofrimento perverso e a interferência que têm na vida moral e psicológica das vítimas.

### 2.2.2. Poder, características de agressores e vítimas e contextos organizacionais

A partir destas definições conceptuais outras abordagens se foram desenvolvendo sobre a temática. Nas pesquisas realizadas ao longo dos últimos anos as questões do poder, as características de vítimas e agressores e os contextos organizacionais mais ou menos propícios ao surgimento dos fenómenos do assédio foram enriquecendo as perspetivas iniciais.

A questão do diferencial de poder está presente e é transversal às situações de assédio embora assumam aspetos particulares segundo os contextos da sua ocorrência.

A prática de assédio implica habitualmente uma diferença de poder entre a pessoa assediada e o/a assediador/a. A situação mais frequente envolve as relações de dependência entre subordinados e chefias mas as situações de poder também podem estar presentes nas relações entre colegas. É o caso, por exemplo, quando alguém quer disputar o lugar do outro ou outra e procura denegrir sistematicamente a imagem da pessoa concorrente perante a hierarquia. Desvalorizar sistematicamente

o trabalho da própria chefia perante outra chefia pode ser outro exemplo de exercício de um poder desta vez da pessoa dependente perante um/a superior hierárquico/a.

Os estudos existentes demonstraram também que as condutas assediadoras podem ser diferentes consoante forem praticadas por superiores/as hierárquicos/as, assédio praticado na linha vertical e no sentido descendente considerando a hierarquia nas organizações, o mais comum, pelos e pelas colegas de trabalho, assédio praticado na linha horizontal, ou ainda do trabalhador ou trabalhadora em relação à chefia, assédio no sentido ascendente na linha vertical, caso existente mas mais raro.

Quando semelhantes condutas são praticadas por superiores/as hierárquicos/as, estas podem ser sumariamente caracterizadas por: dar instruções confusas ou imprecisas ao trabalhador/a durante um período longo de tempo; designá-lo/a para novas tarefas sem preparação adequada; dirigir críticas constantes ao/a trabalhador/a como tendo cometido erros que não fez; impedir o/a trabalhadora de executar qualquer tarefa, tais como colocá-lo/a durante um longo período num local sem qualquer objetivo, nem lhe dar trabalho, ou, ao invés sobrecarregá-lo/a com inúmeras tarefas e prazos impossíveis de cumprir, provocando elevado *stress*, que pode culminar em *burnout*; retirar-lhe as áreas da sua responsabilidade e ordenar-lhe a realização de tarefas abaixo das suas competências; alterar constantemente os horários ou turnos do/a trabalhador/a sem qualquer explicação, nem aviso prévio ou concordância do mesmo; provocar uma manobra de invisibilidade, ou seja ignorar sistematicamente a presença do/a trabalhador/a na sua presença ou enquanto na copresença de outros/as trabalhadores/as, sem o/a olhar ou dirigir-lhe a palavra, bem como impedir que este/a exprima a sua opinião; fazer de forma contínua crítica e comentários jocosos ofensivos ou humilhantes e atribuir tarefas perigosas que possam prejudicar a saúde do/a trabalhador/a; gerar um ambiente hostil para o/a trabalhador/a, gritando-lhe ou ameaçando-o/a de várias formas com o intuito de provocar o descontrolo; excluir o/a trabalhador/a de eventos sociais, tais como participação em festas ou atividades lúdicas efetuadas pela empresa.

Quando o assédio é praticado entre pares, pode assumir outras formas, tais como: impedir o acesso à informação por formas a que o/a trabalhador/a possa cumprir adequadamente as suas tarefas; ridicularizar a pessoa pela sua aparência física ou personalidade em frente de outros colegas; espalhar boatos e rumores sobre a vida pessoal ou profissional do/a trabalhador/a ou fazer comentários ofensivos imputados à origem social, crenças religiosas, género, raça ou origem étnica; enviar e-mails ou fazer telefonemas com conteúdo ofensivo ou insultuoso; isolar o/a colega não lhe dirigindo a palavra e/ou tratá-lo/a com desprezo. (Freitas, Helámio e Barreto, 2008; Brun e Milczarek, 2007; Leymann, 1996; Einarsen, Raknes, athiesen e Hellesøy, 1994).

Estes comportamentos, quer por parte das chefias, quer entre colegas ou entre subordinados e chefias, uma vez que são prolongados no tempo produzem efeitos estigmatizantes para as vítimas, traduzindo-se em sintomas físicos e psicológicos que nalgumas circunstâncias podem assumir significativa gravidade (doença mental incapacitante, inaptidão laboral, suicídio). A vítima de assédio pode começar a sofrer de insónias, ataques de pânico, tremores e palpitações, dores difusas em todo o corpo, extremo cansaço, sensação de anomia, depressão e *burnout*. O/a trabalhador/a perde o interesse pelo trabalho, inicia um processo de abstenções e vê penalizada a sua avaliação de desempenho e o progresso ou ascensão na sua vida profissional.

As pessoas afetadas pela violência e assédio no local de trabalho tendem a níveis mais elevados de problemas de saúde relacionados com o trabalho. A proporção de trabalhadores e trabalhadoras que relatam fatores de risco psicossociais, tais como ansiedade, irritabilidade, dificuldade em dormir é quase quatro vezes maior entre aqueles e aquelas que sofreram violência ou intimidação e assédio do que entre os/as que não foram vítimas dessa prática (Eurofound, 2005).

Na tentativa de explicar as razões que podem contribuir para o exercício do assédio moral nas suas diferentes formas há autores e autoras que apontam para a importância dos fatores relacionados com a personalidade do/a assediador/a ou da vítima. Para Einärsen *et al.*, a pessoa assediada não é um agente passivo do processo. Alguns estudos têm demonstrado que os e as assediados/as são pessoas com personalidades fortes, ativas e têm tendência a manifestar a sua opinião em caso de discordância. São pessoas que não se deixam dominar e nem influenciar pela autoridade da chefia sem a questionarem, tornando-se por isso alvos preferenciais de algumas personalidades «assediadoras» (Einärsen *et al.*, 2003).

Mas outros autores e autoras apontam para a situação oposta, isto é, para o facto de personalidades frágeis e com dificuldades de afirmação poderem constituir alvos preferenciais das situações de assédio (Freitas, Heloani e Barreto, 2008). Ou seja, não são necessariamente as questões da personalidade, quer do/a assediador/a, quer do/a assediado/a que mais importam para explicar o assédio. Não elidindo que fatores individuais possam contribuir para explicar esses comportamentos mais uma vez tudo parece apontar, no entanto, para a necessidade da conjugação de vários fatores no plano macro, meso e micro. Por exemplo, o que temos designado por nível meso, as condições de trabalho e o chamado clima organizacional, na perspetiva de Bradaschia (2007) contribuem também para influenciar a maior ou menor frequência das práticas de assédio moral. Também outros fatores que temos designados por macro – desigualdades sociais e de género, assimetrias de poder, fatores estruturais, crise económica, entre outros – terão o seu papel. E obviamente o plano individual entrará também decerto em ação nestas práticas, numa conjugação de fatores individuais, organizacionais, estruturais e de contexto (o local de trabalho)

que interferem entre si e se reforçam mutuamente podendo propiciar ou inibir a ocorrência de assédio. Assim se explica porque algumas pessoas têm experiências sucessivas de assédio, com pessoas diferentes no mesmo local de trabalho ou mesmo em locais de trabalho distintos e se compreende melhor porque algumas pessoas apresentam atitudes proactivas em determinadas situações e parecem inibir-se perante uma situação de assédio no local de trabalho. Os motivos pessoais contextualizados nas experiências e nos relacionamentos de trabalho adquirem todo o sentido e obrigam-nos a pensar em todo o processo de assédio muitas vezes prolongado no tempo tornando então insuficientes explicações simples sobre as experiências dos outros e das outras, como se poderá ler na voz daqueles e daquelas que passaram por essa experiência negativa, como se verá à frente.

Mas centre-se agora a atenção ainda no clima organizacional e na proposta de Salin (2003) que nos orienta nesta necessidade de compreender. De acordo com a autora o fenómeno de *bullying* ou assédio deve ser explicado através de diferentes fatores, tratando-se de um fenómeno multicausal (Salin, 2003).

Existem estruturas e processos nas organizações que possibilitam a ocorrência de práticas de assédio, sendo elas a competição, o sistema de remunerações e benefícios, a burocracia interna e a maior ou menor dificuldade em demitir trabalhadores. Essas mesmas estruturas encontram-se interrelacionados com processos que podem precipitar situações de abuso, tais como crises económicas ou organizacionais, reestruturação e *downsizing*, alterações no tipo de gestão e competição dos grupos de trabalho. A envolvente organizacional encontra-se em larga medida sob controlo das chefias que exercem efeitos tangíveis na estrutura funcional da organização e na estratégia laboral.

Tanto as estruturas como os processos podem conduzir ao aparecimento de fatores desencadeadores de abuso/assédio. O primeiro factor é a percepção da existência de desigualdades de poder (o que explica que uma grande parte das vítimas de assédio seja assediada por superiores hierárquicos/as). A desigualdade de poder na organização associada ao papel tradicional de género e ao estatuto subalterno de algumas minorias afetam a forma como é levada a cabo a prática de assédio, já que tanto as mulheres como as minorias são percebidas como tendo menos poder e, como tal, menos estatuto na organização (Salin, 2003: 1219). (2)

O segundo factor é a percepção da existência de poucas consequências para o/a assediador/a. Se atentarmos na teoria da escolha racional e na análise de custos/benefícios, os custos de quem assedia (tais como ser punido/a de alguma forma) são vistos como diminutos ou inexistentes. Salin (citando Einersen e Skogstad, 1996; Leymann, 1992 e Tylefon, 1987) refere que o assédio é mais comum em organizações de grandes dimensões e muito burocratizadas, uma vez que, devido ao tamanho, complexidade e formalismo na tomada de decisão, os

indivíduos são menos visíveis, reduzindo o risco de serem mais facilmente detetados e condenados por atos abusivos (Salin, 2003: 1220). O terceiro fator diz respeito ao clima de insatisfação e frustração no trabalho. Este fator que se encontra associado a constrangimentos organizacionais (falta de controlo sobre o próprio trabalho, falta de objetivos e metas definidas, ambiguidades nos papéis ou conflito, falta de informação, ambiente físico hostil – barulho excessivo, temperatura incorreta) é igualmente um fator que conduz à pré-disposição para o conflito interpessoal e consequentemente para a prática de assédio.

Vale a pena ainda ter atenção a fatores estruturais nos tempos que correm. Nas sociedades modernas o local de trabalho é o principal foco para o desenvolvimento de comportamentos de assédio moral, devido a um conjunto de fatores organizacionais que alguns estudos têm identificado: a cultura organizacional, que pode produzir e reproduzir comportamentos de *bullying*; comportamentos intimidantes tanto por parte de chefias, como de colegas, redundando num ambiente de trabalho negativo; trabalho excessivamente competitivo e *stressante*, ou ao invés tarefas monótonas com baixo nível de controlo; conflito de papéis ou ambiguidade destes; existência de várias hierarquias em antagonismo; carga de trabalho excessiva; pobre ou inadequada gestão dos conflitos, ou negação da sua existência; estilo de liderança autoritário; mudanças organizacionais, por exemplo tecnológicas e estruturais, insegurança laboral e precariedade (Leymann, 1996; Di Martino, Hoel e Cooper, 2003; Sousa, 2011).

Fatores relevantes parecem também residir nos modelos de gestão empresarial que assentam na noção de excelência, envolvendo diretamente o clima organizacional, bem como a gestão estratégica do capital humano. Enquanto no seu início o conceito de excelência organizacional implicava a procura de um clima de satisfação do capital humano com aumento da produtividade, gradualmente, e como produto da crise económica global e do aumento da ideologia neoliberal, tanto ao nível político, como económico, o conceito foi subvertido para uma noção de excelência associada a um clima de crescente competição laboral (Sennet, 1999).

Exige-se aos/às trabalhadores/as que se destaquem dos/as demais a fim de garantirem o direito ao seu posto de trabalho. O profissional não pode apenas contentar-se em ser bom, tem de ser o melhor, assistindo-se a um constante processo de revalidação da posição do/a trabalhador/a na estrutura organizacional, almejando chegar ao topo. As exigências estendem-se para além dos limites físicos e psicológicos dos agentes sociais. A entrega total, a lealdade sem questionamento crítico, associadas à gestão flexível como sinónimo do «fim da carreira profissional e o desprezo pela experiência acumulada» (Sennet, 1998: 17) tem conduzido a: «(...) práticas tirânicas que obrigam o atendimento de exigências absurdas em nome da competitividade. Tais “práticas inovadoras”, conhecidas como *lean production*, *downsizing*, *terceirização*, pressupõem que qualquer profissional pode ser substituído por um

outro mais capaz. Daí o estímulo ao individualismo, o acirramento da competição, o fomento da intensificação do trabalho, a fragilização das relações sociais no trabalho, enfim, a emergência de novas formas de violência no trabalho que provocam o sofrimento humano.» (Souza e Souza, 2008: 17).

O assédio moral, enquanto problema social encontra-se, pois, relacionado com as grandes transformações do trabalho e das organizações, por um lado, como produto da crescente globalização e da expressão ideológica neoliberal, e por outro, como produto da crise económica e social que a Europa e, neste caso concreto Portugal, se encontra a viver.

Portugal tem passado nos últimos anos por uma transformação empresarial e do trabalho, com crescente *downsizing*, aumento do desemprego e da precariedade laboral. Tal como Beck (1992: 19) refere na «modernidade avançada a produção social da riqueza é sistematicamente acompanhada pela produção social de riscos» (Beck 1992: 19). O risco da crescente flexibilidade laboral associada à competitividade e à desregulamentação dos mercados tem propiciado climas laborais instáveis, favoráveis à instalação de culturas organizacionais baseadas no medo do desempenho e na incerteza do posto de trabalho originando o aparecimento de hostilidades, abusos e violências de carácter moral.

### 2.2.3. Assédio moral: contributos portugueses

Apesar de tardia a abordagem do tema do assédio moral em Portugal conta já com alguma pesquisa realizada em várias áreas científicas<sup>16</sup>. Indicaremos de seguida alguns desses trabalhos registando apenas de forma genérica o seu âmbito, deixando para o capítulo 6 do livro a indicação dos resultados desses estudos numa perspetiva comparada.

No âmbito da saúde pública saliente-se o estudo realizado por Paulo Ferrinho e colegas acerca da violência sobre os profissionais de saúde em hospitais e centros de saúde. Identificaram vários tipos de violência e mostraram que ela é mais frequente nos centros de saúde do que nos hospitais. Concluíram ainda que certos tipos de violência são muito frequentes mas os casos são pouco reportados (Paulo Ferrinho *et al.*, 2003).

---

<sup>16</sup> De modo semelhante ao apresentado acima para o assédio sexual, vale a pena identificar alguns marcos históricos no estudo do assédio moral. Como o assédio moral conta com mais estudos do que o assédio sexual destaca-se a primeira conferência realizada em Portugal sobre o tema em 2007 no Instituto Superior de Economia e Gestão, ISEG. Foram publicados na série *Socius working papers* 8/2008 alguns dos principais textos então apresentados: nomeadamente os de António de Sousa Uva, António Garcia Pereira, Ana Verdasca, Miriam Rodrigues e Maria Luísa Teixeira e João da Mata.

Pereira de Almeida e colegas, no âmbito da sociologia do trabalho, realizaram uma pesquisa sobre assédio moral em local de trabalho, tendo aplicado um questionário em 33 organizações de saúde e do sector social, abrangendo instituições muito diversas tais como hospitais, centros de saúde, creches, centros de dia, em 3 áreas geográficas – a grande Lisboa, a região de Setúbal e de Santarém. Concluíram que os fenómenos de violência mais sentida pelos trabalhadores e trabalhadoras inquiridos (nestes sectores com esmagadora maioria de mulheres) foram o assédio sob a forma de violência simbólica e como controlo do trabalho (Pereira de Almeida *et al.*, 2007).

Importa ainda referir a tese de doutoramento realizada sobre assédio moral no domínio da psicologia por Manuel Araújo, em 2009, intitulada «*Preditores individuais e organizacionais de bullying no local de trabalho*». Este estudo, que teve como objetivo analisar o impacto de várias dimensões de *bullying* no trabalho, ao nível da saúde individual e ao nível daquilo a que o autor chamou de saúde organizacional, compreendendo neste constructo a satisfação com o trabalho, satisfação com a supervisão, absentismo, rotatividade e acidentes (Araújo, 2009). O autor publicou ainda com colegas outros estudos e artigos sobre o tema (Araujo, Mcintyre e Mcintyre, 2015).

Outra tese de doutoramento sobre assédio moral realizou-se no âmbito da sociologia económica e das organizações e foi elaborada por Ana Verdasca, no sector bancário português (Verdasca, 2010). A autora procurou «medir o nível de incidência de assédio moral quer em termos de auto-percepção (subjetivo), quer em termos comportamentais (objectivo)» bem como descrever a experiência das vítimas desta prática e investigar a existência de relações entre os fatores organizacionais, situação socioeconómica e incidência de assédio moral neste sector dos serviços (Verdasca, 2010: 9). Publicou também outros estudos e artigos sobre assédio moral (Verdasca, 2008, 2014 e 2015).

Na área da gestão organizacional, Maria de Lurdes Gomes realizou uma dissertação de mestrado em 2010 acerca do assédio moral nas organizações privadas e públicas do distrito de Setúbal (Gomes, 2010) e Tânia Constantino analisou o assédio moral no sector público aplicando uma amostra de conveniência a trabalhadores de uma estrutura autárquica na margem sul do Tejo (Constantino, 2010).

Na área da Segurança e Saúde no trabalho, Raquel Barros abordou em 2013 o assédio moral no local de trabalho, desenvolvendo uma tese ancorada na área da Segurança e Higiene no Trabalho, tendo como objetivo analisar a correspondência entre a exposição ao assédio moral em local de trabalho e os resultados físicos e psicológicos para os/as assediados/as (Barros, 2013).

Na área da gestão organizacional em saúde pública Patrícia Marques em 2014 desenvolveu uma dissertação de mestrado intitulada «O assédio moral na enfermagem, contributos para a gestão organizacional». Esta autora desenvolveu uma abordagem qualitativa do fenómeno, analisando narrativas de enfermeiros vítimas de assédio moral, em instituições de saúde tanto públicas como privadas (Marques, 2014).

Considerando agora a perspetiva jurídica vale a pena salientar que Pena dos Reis, Pereira, Reis e Ravara (2014) magistrados do Centro de Estudos Judiciários, CEJ publicaram um Manual sobre *O Assédio Moral no Trabalho* cumprindo a finalidade de formação de magistrados/as. O impulso para esta formação decorreu da constatação de que os casos chegados a julgamento eram muito poucos.

Finalmente e ainda no plano jurídico Carolina Amante elabora uma dissertação de mestrado sobre a prova no assédio moral, primeiro trabalho realizado sobre um tema tão relevante neste domínio, onde se dão a conhecer vários acórdãos de Tribunais decididos a favor de vítimas de assédio moral (Amante, 2014).

### **2.3. Assédio sexual e moral: a legislação supranacional e nacional**

O assédio sexual e moral no local de trabalho é enquadrado por diplomas de diversos organismos internacionais. Destes, a Organização Internacional do Trabalho, OIT, deve ser mencionada em primeiro lugar por ser a agência das Nações Unidas dedicada à área do trabalho e porque definiu logo nos anos 50 do século XX o papel fundamental dos Estados na alteração de práticas. A Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, OIT (aprovada na 42.<sup>a</sup> reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra em 1958 entrando em vigor em 1960) é uma evidência da importância da dignidade no trabalho e da igualdade de oportunidades em matéria de emprego ou profissão. Nesta Conferência geral realizada em 1958, a discriminação em matéria de emprego e profissão constituiu o quarto ponto da agenda de trabalhos. Volvidos quase 60 anos sobre esta Convenção, em 2016, A OIT admite ser necessária uma convenção que integre todas as formas de assédio sexual e violência no local de trabalho e defina medidas para as entidades empregadoras apoiarem mulheres alvo de violência (ILO, 2016). Aliás, já no seu relatório de 2015 *Progress of the World's Women: Transforming economies, realizing rights*, o órgão governativo da OIT considerava inscrever este tema na agenda de uma futura Conferência Internacional do Trabalho (ILO, 2015: 137). A linguagem usada é muito mais específica, a responsabilização de entidades empregadoras para além dos Estados é explícita e o reconhecimento da desigualdade de género fica patente quando a estratégia de apoio delineada é destinada às mulheres.

Dos organismos supranacionais focamos agora a atenção na União Europeia e no papel da Comissão Europeia e do Parlamento Europeu.

Em 1998 a Comissão Europeia definiu assédio sexual «como a conduta não desejada, de natureza sexual ou outra conduta sexualmente baseada afetando a dignidade de mulheres e homens no trabalho, incluindo condutas de superiores e colegas» (European Commission, 1998).

A legislação supranacional, quer no âmbito da União Europeia, quer no da Organização Internacional do Trabalho e de outras instituições internacionais, têm desde os anos de 1990 dedicado maior atenção aos temas do assédio no trabalho<sup>17</sup>. Por um lado, o tema aparece relacionado com as condições de trabalho, mas também surge muito associado ao princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres e neste caso, a partir sobretudo, dos anos de 2000 referindo-se já explicitamente o assédio sexual.

Assim, a Diretiva 97/80/CE de 15 de dezembro de 1997 relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo já refere a necessidade dos Estados-membro melhorarem as condições de vida e de trabalho da população, sendo esse objetivo efetivado através da aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres (1997L080-7). Refere a mesma Diretiva no Artigo 2.º, ponto 1 que «se entende por princípio da igualdade de tratamento a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada no sexo.» 1997L0080-PT-22.07.1998).

No ano 2000, o Conselho Europeu, adotou uma proposta de diretiva relativa à promoção da igualdade entre homens e mulheres em áreas que não o emprego e a atividade profissional. O entendimento da importância da igualdade para além das relações de trabalho esteve na base da exortação à Comissão para reforçar os direitos relacionados com a igualdade – exortação e proposta de diretiva resultantes da reunião do Conselho em Nice em 7 e 9 de dezembro de 2000. Não obstante, continuou a adotar-se instrumentos legislativos para prevenir e combater a discriminação em função do sexo no mercado de trabalho.

Em 2001, é aprovada uma Resolução do Parlamento Europeu sobre assédio moral no local de trabalho. No ponto 10, alínea A, toma em consideração um inquérito efetuado pela Fundação de Dublin que concluiu que 12 milhões de pessoas

---

<sup>17</sup> Referimo-nos a uma atenção mais específica ao assédio, sem negligenciar a importância e pioneirismo de documentos fundamentais como a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, CEDAW em que as Nações Unidas em 1979 definiram a obrigatoriedade de os Estados-parte eliminarem a discriminação contra as mulheres no emprego e assegurarem, numa base de igualdade entre homens e mulheres o direito ao trabalho (alínea a) do artigo 11.º da Resolução 34/180 de 18 de Dezembro de 1979. Disponível em <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>.

declaram ter sido vítimas de assédio moral nos últimos 12 meses anteriores ao inquérito. Esta Resolução chama a atenção para a necessidade de se conhecer melhor as dimensões do fenómeno por forma a poder ser dirimido, referindo que este também parece estar diretamente relacionado com o crescimento de contratos a termo e a precariedade laboral que afeta particularmente as mulheres. O documento exorta os Estados-membro à responsabilização pela prática de assédio moral, recomendando o seu combate, através de políticas de prevenção persuasivas, salientando a necessidade de uma estratégia concertada de informação em vários planos da sociedade e medidas de persuasão e luta contra tal prática no ambiente laboral.

Mas será na Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002 (2002/73/CE) que, para além de se reforçar a necessidade de tratamento igualitário entre homens e mulheres, se define conceptualmente o que é entendido por discriminação direta e indireta, assédio e assédio sexual. Considera-se ainda nos pontos 3, 4 e 5 do mesmo artigo que todo o tipo de discriminação feita em função do sexo do indivíduo será considerado como discriminação a ser combatida e proibida dentro do quadro normativo da EU. Os Estados-membro, parceiros sociais, empregadores e responsáveis pela formação profissional são exortados a tomar medidas para prevenir todas as formas de discriminação sexual e particularmente o assédio moral e assédio sexual no local de trabalho.

A Diretiva de 2002 apontava aos Estados-membro a necessidade de aplicação de medidas até 2005. Ora em 2006 surge outra Diretiva 2006/54/CE, que sublinha de novo o tema definindo no Artigo 2, ponto 2 o «Assédio» como «qualquer situação que produz um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo»; por «Assédio sexual» considera-se uma «situação em que ocorre um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo; qualquer forma de assédio, é também considerada igualmente uma forma de discriminação»<sup>18</sup>.

Ainda na mesma Diretiva de 5 de junho de 2006, retomando o tema da implementação do princípio de igualdade de oportunidades e tratamento igual para mulheres e homens em assuntos de trabalho, ocupação e igualdade de género, estabelece-se a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento

---

<sup>18</sup> De referir, no período entre 2002 e 2006, a Diretiva 2004/113/CE (de 13 de dezembro de 2004) do Conselho da União Europeia, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. Esta diretiva refere, no seu n.º 9 que «a discriminação em função do sexo, incluindo o assédio e o assédio sexual ocorrem igualmente em áreas fora do mercado de trabalho» retomando o entendimento da reunião de Nice, em 2000 (Jornal Oficial da União Europeia L 373/37 – PT, de 21.12.2004).

entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. O documento determina que os assédios morais e sexuais são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, constituindo tais atos uma forma de discriminação, que pode ocorrer tanto em local de trabalho como no acesso ao emprego, à formação profissional e promoção na carreira.

Também a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho considera o assédio um fator de risco potencial para o desenvolvimento de doenças relacionadas com o stress (depressão, esgotamento, doenças cardiovasculares ou músculo-esqueléticas), tendo este fenómeno sofrido um aumento significativo durante os anos 1990. (<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>).

Na sequência das negociações no âmbito do artigo 139 (2) do Tratado da Comissão Europeia foi realizado um acordo intersectorial sobre assédio e violência no trabalho em 26 de abril de 2007, assinado pelos parceiros sociais – *European Trade Union Confederation*, ETUI, *Confederation of European Business* (BUSINESSEUROPE), *European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises* (UEAPME) e pela *European Centre of Enterprises with Public Participation and Enterprises of General Economic Interest* (CEEP) – após aprovação pelos respectivos órgãos de decisão dessas organizações. Este documento teve como finalidade o reconhecimento mútuo das consequências sociais e económicas produzidas pela prática de assédio e violência no trabalho.

O documento esclarece as diversas formas que o assédio e a violência no trabalho podem assumir, sendo elas de ordem física, psicológica e/ou sexual, podendo constituir incidentes isolados ou fazerem parte de comportamentos mais estruturados; são suscetíveis de ocorrer entre colegas, superiores hierárquicos, subordinados, ou com terceiros elementos, tais como clientes, fornecedores, alunos, doentes. Foi objetivo do acordo aumentar o entendimento e percepção de todos os envolvidos nas organizações para o fenómeno do assédio e violência em local de trabalho, bem como facultar a todos os envolvidos um quadro orientador que permita identificar, prevenir e gerir esses mesmos problemas (Acordo-quadro sobre assédio e violência no trabalho, 2007).

Os parceiros europeus completaram a legislação já existente, tanto ao nível da UE, como ao nível nacional com um instrumento de referência que teve como finalidade ser usado e adaptado pelos parceiros sociais, aos níveis locais, nacionais e sectoriais, de acordo com suas necessidades.

O documento incidiu sobre alguns pontos específico que concernem a problemática do assédio e violência em local de trabalho, nomeadamente: o reconhecimento da existência de três formas de violência – física, moral/ psicológica e assédio sexual.

O acordo abrange todos os trabalhadores do sector público ou privado e parte do princípio de tolerância zero face a todo o tipo de violência e abuso mencionado, comprometendo-se os signatários a implementar medidas de prevenção e de combate à violência no trabalho. No documento define-se que «o presente acordo será implementado no prazo de três anos após a data da sua assinatura»<sup>19</sup>.

Passo decisivo também no âmbito do combate à violência contra as mulheres, a Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o e a violência doméstica, a chamada convenção de Istambul<sup>20</sup>, constituiu também passo fundamental para o enfrentamento mais direto do problema dado que os países signatários têm não só de aplicar as medidas como de monitorizar e fiscalizar a sua aplicação.

Mais recentemente e no plano europeu, a Resolução do Parlamento de 8 de Outubro de 2015 sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE solicita no ponto 16, à Comissão e Estados-Membro que sejam tomadas medidas eficazes de supervisão e controlo, através de monitorização, por forma a melhorar a recolha de dados sobre assédio, e discriminação em razão do sexo, nomeadamente discriminação relacionada com gravidez e licença de maternidade, e insta igualmente que a Comissão execute uma apreciação do artigo 26.º (que concerne ao assédio sexual) contido no relatório de avaliação da Diretiva 2006/54/CE. Nesse mesmo sentido, a Resolução de 2015 incita a Comissão para que recomende medidas claras e inequívocas de combate ao assédio sexual no local de trabalho<sup>21</sup>

### 2.3.1. O assédio como conduta socialmente intolerável: a legislação portuguesa

A consciência social predominante do assédio como conduta inadmissível foi mais rápida em Portugal no domínio das relações de trabalho do que no domínio das relações sociais em geral. Assim se justifica que a regulação do assédio pelo Código de Trabalho remonte a 2009 enquanto a regulação do assédio pelo Código Penal seja bastante mais recente (2015).

O assédio no local de trabalho é um tema trazido para o plano jurídico devido à necessidade de proteger direitos de quem é alvo de assédio e prevenir a sua

---

<sup>19</sup> [http://www.cite.gov.pt/imgs/instrumcomunit/Acordo\\_quadro\\_europeu\\_assedio\\_violencia\\_trabalho.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/instrumcomunit/Acordo_quadro_europeu_assedio_violencia_trabalho.pdf) acessido em 12 de dezembro de 2015.

<sup>20</sup> Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica <http://cid.cig.gov.pt/Nyron/Library/Catalog/winlibsrch.aspx?skey=E51FECF9544F4B5E864D2852A1F1E304&cap=2%2c13&pesq=3&opt0=or&ctd=off&c4=off&c3=off&c1=off&c2=on&c8=off&c13=on&c14=off&c15=off&c16=off&arqdigit=off&bo=0&var3=conven%u00e7%u00e3o%20do%20conselho&doc=95339> acessido em 12 de dezembro de 2015.

<sup>21</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2015-0351+0+DOC+PDF+V0//PT> acessido em 16 de janeiro de 2016.

ocorrência por dissuasão do(s) agente(s) que pratica(m) assédio ou, após ocorrer assédio, para sancionar a conduta e o agente que infringiu uma norma (McCann, 2005).

A atenção dedicada à proteção dos direitos de pessoas alvo de assédio foi tardia. Embora o enquadramento estivesse constitucionalmente assegurado – desde 1976 pela Constituição da República Portuguesa, em relação à proteção da igualdade, da dignidade e contra atos discriminatórios.

A regulação do assédio tem que ser vista em dois planos: no geral e no das relações de trabalho em específico. Embora exista uma ligação entre estes dois planos e se reconheça a influência recíproca, na dimensão jurídica e da definição de medidas de prevenção e estratégias de ação é importante observar a especificidade do assédio no local de trabalho.

A proteção legal do assédio sexual no local de trabalho passou a figurar de forma autónoma no CT em dezembro de 2003. Integrando o assédio sexual no capítulo referente à Igualdade e não-discriminação no acesso ao trabalho e no exercício de funções deixa antever o reconhecimento por parte do legislador da eventual ocorrência de assédio no local de trabalho (Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, art.º 24 n.º 2). O que no CT se acentua é a violação da dignidade de trabalhadores e o que se específica é uma das consequências eventualmente decorrentes do assédio sexual, em concreto, a criação de um ambiente intimidatório.

Em 2009 através da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, no seu artigo 29.º, n.º 1 a definição de assédio foi alterada passando aí a figurar: «entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador».

No n.º 2 deste artigo está definido que «Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior». No n.º 4 este tipo de comportamento é considerado contraordenação muito grave (Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, no seu artigo 29.º). Ora, o CT aplica-se às relações de trabalho, ficando assim de fora outras esferas da vida. No que se aplica às relações de trabalho, o assédio constitui contraordenação, logo possui força de sanção inferior à sanção penal. Para além disto, no CT, o assédio verifica-se quando o objetivo seja perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, mantendo-se ligado a discriminação de trabalhadores/as. Por fim, o relativo atraso na transposição de Diretivas Europeias

levou a que em Portugal antes de 2009 se tivesse recorrido a instrumentos comunitários para proteger direitos de trabalhadores/as.<sup>22</sup>

Uma insuficiência na cobertura de bens jurídicos tidos como importantes pela sociedade portuguesa e a valorização política da responsabilidade assumida pelo Estado português – aquando da ratificação da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, adotada em Istambul, a 11 de maio de 2011 (aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de janeiro) – terão estado na base da regulação do assédio pelo Código Penal em 2015.

No Código Penal, a proteção geral, abrangendo todas as pessoas e domínios da vida em sociedade, ficou prevista em 2015 tendo sido entendimento do legislador incluir o assédio sob a epígrafe «perseguição». A perseguição constitui crime, previsto no artigo 154.º-A do Código Penal – em cumprimento do disposto na Convenção de Istambul – na trigésima oitava alteração ao Código Penal (através da Lei n.º 83/2015, de 05 de Agosto criando, entre outros o crime de perseguição e alterando os crimes de coação sexual e importunação sexual) com a seguinte redação: «1 – Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal».<sup>23</sup>

Pela primeira vez, a perseguição é autonomizada e o conceito de assédio referido explicitamente no Código Penal, mesmo que como equivalente a perseguição. Apesar disto é importante assinalar que a criminalização traduz intolerância da sociedade em relação a esta conduta. A inadmissibilidade coletiva, por um lado e

---

<sup>22</sup> A influência do normativo supranacional sobre o ordenamento jurídico do trabalho pode reconhecer-se no art.º 24.º do CT que resulta da Diretiva 761207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976 (com a redação dada pela Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro de 2002) e nos artigos 22.º e 23.º do CT que transpõem, parcialmente, algumas regras da Diretiva 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro.

<sup>23</sup> Reproduz-se aqui a totalidade Artigo 154.º-A da Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto, disponível na íntegra no site da Procuradoria-geral Distrital de Lisboa (acessível em [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?tabela=leis&nid=2381&pagina=1&ficha=1](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?tabela=leis&nid=2381&pagina=1&ficha=1)) Artigo 154.º-A Perseguição

1 – Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.

2 – A tentativa é punível.

3 – Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição.

4 – A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância.

5 – O procedimento criminal depende de queixa.

o cumprimento das disposições da Convenção de Istambul<sup>24</sup>, por outro, colocaram como premente a necessidade de criminalizar a conduta dissuadindo quem pretenda ou tenha intenção de perseguir outrem, assediando-o (prevenção geral).

Na mesma alteração ao Código Penal, através da mesma Lei, no artigo 170.º «Importunação Sexual» foi acrescentado, ficando claro na redação da lei que fazer propostas de teor sexual a outrem ou constranger outra pessoa a contacto de natureza sexual constitui crime, punível com pena de prisão até um ano ou pena de multa até 120 dias, conforme se pode ler, verificando-se a clareza na redação da Lei: «Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constrangendo-a a contacto de natureza sexual, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal».<sup>25</sup>

Ambos os crimes, autonomizados como se disse, figuram nos crimes contra as pessoas, estando a perseguição incluída no capítulo dos crimes contra a liberdade sexual e a importunação sexual no capítulo dos crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual (na sua secção I dos crimes contra a liberdade sexual). O bem jurídico protegido é a liberdade sexual. O que está em causa é proteger a liberdade das pessoas a relacionarem-se sexualmente escolhendo com quem se relacionam. Trata-se do consentimento de pessoas adultas e com autodeterminação a envolverem-se num relacionamento ou terem práticas de carácter sexual entre si. De facto, os resultados deste estudo que agora se apresentam e analisam com mais profundidade, particularmente evidenciados nas entrevistas a pessoas alvo de assédio, revelam a existência de situações de envolvimento emocional inicialmente consentido que, a determinada altura deixa de ser consentido.

O contexto de relações de trabalho é assente em laços de confiança e regulado por normas de conduta social pouco distintas daquelas que regulam os relacionamentos em geral: no local de trabalho podem ocorrer relacionamentos de amizade e relacionamentos de intimidade. O que não é adequado nem admissível é presumir que relações de trabalho, ao definirem posições hierárquicas de dependência, se tornem vetor de constrangimento da liberdade pessoal, incluindo a liberdade para uma pessoa se relacionar, ou não, fora do plano profissional com outrem.

---

<sup>24</sup> No seu artigo 40.º a Convenção de Istambul consagra que «As Partes tomarão as medidas legislativas ou outras necessárias para assegurar que qualquer conduta indesejada verbal, não-verbal ou física, de carácter sexual, tendo como objetivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando esta conduta cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, seja objeto de sanções penais ou outras sanções legais». Assim, a Convenção define de forma ampla a reação dos Estados usando mecanismos legislativos ao seu dispor, entre os quais o Código Penal criminalizando a conduta quando for este o entendimento do Estado.

<sup>25</sup> Para consulta integral da Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto, remetemos novamente para o site da Procuradoria-geral Distrital de Lisboa (estando a Lei acessível em [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?tabela=leis&nid=2381&pagina=1&ficha=1](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?tabela=leis&nid=2381&pagina=1&ficha=1)).

## 2.4. Assédio sexual e moral: poder, relações de género e contexto organizacional

Relembrem-se as questões colocadas no início: por que razões e em que modalidades ocorre o assédio sexual e moral?

A revisão da literatura sobre as temáticas do assédio e o percurso de investigação realizado, alimentando-se do vai e vem permanente entre teoria e empiria, permitiu formular uma perspetiva teórica própria. Para compreender e explicar os fenómenos do assédio sexual e moral no local de trabalho é fundamental cruzar três perspetivas: as questões do poder, as relações sociais de género e os contextos organizacionais.

Recorde-se que, quer no caso do assédio sexual, quer no do assédio moral, as propostas teóricas da maioria dos estudos mais recentes tendiam a convergir na necessidade de conjugar várias dimensões para explicar estas realidades, afastando-se de visões que tendiam a salientar as características patológicas específicas ora dos/as agressores/as, ora das vítimas. Assim, sem elidir o peso destas características pessoais e interpessoais, que se jogam em contextos de interação entre pessoas assediadoras e pessoas alvo de assédio, como se notará também nas entrevistas realizadas na pesquisa, na maior parte dos estudos assume-se a necessidade da combinação do que podemos designar também por análises macro, meso e micro. De notar ainda que analisar numa perspetiva comum os dois tipos de assédio, não implica deixar de salientar o que os diferencia e o que há de específico em cada um deles.

O primeiro aspeto que nos ocorre quando pensamos em assédio – assumindo assédio como qualquer tipo de comportamento abusivo e insistente percebido como indesejado e recusado pelo alvo dessa insistência – é uma definição clássica de um tipo de exercício do poder: isto é, conduzir uma pessoa, contra a sua vontade explícita, a agir do modo que a primeira quer, tentando coagi-la de forma direta ou mais insidiosa, ameaçando-a ou mesmo punindo-a quando ela não adere.

É o que se entende por poder na interpretação de autores como Robert Dahl (1972) ou Blau (1967) – uma relação em que A tem poder sobre B na medida em que pode levá-lo a fazer algo que B não faria de outro modo. Para exercer o poder o agente pode impor a sua vontade exercendo pressões ou oferecendo recompensas, podendo estar subjacente dualidade, conflito ou antagonismo.

É também isto que se passa sempre que a chefia, ou o/a superior/a hierárquico/a ou um/a empregador/a deseja despedir um trabalhador ou trabalhadora mas não tem condições legais para o fazer e cria um ambiente de trabalho hostil, intimida, ameaça ou persegue o trabalhador ou trabalhadora com o objetivo de fazer com que ele/ela se despeça.

O mesmo tipo de situação e de assimetria de poder ocorre quando um homem, chefe ou colega, procura obter favores sexuais de uma mulher, ela demonstra que não está disponível, rejeita esses avanços e ele insiste chegando mesmo a persegui-la ou hostilizá-la e, sobretudo no caso de ser seu chefe ou superior hierárquico, punindo-a por essas recusas desvalorizando sistematicamente o seu trabalho ou conduzindo-a ao despedimento. Nesta situação além de estarmos perante um contexto de dependência/subordinação em contexto laboral, joga-se também aqui o lugar de subordinação simbólica das mulheres face aos homens nas sociedades e ainda o facto de elas poderem ser encaradas como objetos sexuais acessíveis logo disponíveis sem resistência. Por outras palavras, estão em causa as relações sociais de género, a sexualidade e poder e o modo como nos contextos organizacionais se reflete a relação entre as três e se pode mesmo agravar essa relação por via da estruturação de relações entre superiores/as hierárquicos e subordinados/as. As relações hierárquicas sendo estabelecidas funcionalmente e atribuindo graus diferentes de responsabilidade podem ser interpretadas pelos/as próprios/as como relações de domínio de uns ou de umas sobre outros/as. Esta interpretação é tanto mais enviesada quanto as sociedades, a um nível macro se caracterizam por relações de desigualdade de género. Mas o alcance ou âmbito do poder diz-nos também que este pode ser especializado, que todo o poder é relativo e limitado a uma determinada esfera de influência. Há indivíduos ou grupos que são poderosos relativamente a uma esfera de atividade, mas fracos noutras esferas (Dahl, 1972; Lesswell e Kaplan, 1950). Por outro lado, o poder pode estar também «disseminado» em esferas específicas de influência que se exercem de forma hierárquica ou discursiva e no plano simbólico (Bourdieu, 1989).

Se a prática de assédio implica habitualmente uma diferença de poder entre a pessoa assediada e o/a assediador/a, as situações de poder também podem estar presentes nas relações entre colegas. É o caso, por exemplo, quando alguém quer disputar o lugar do outro ou outra e procura denegrir sistematicamente a imagem da pessoa concorrente perante a hierarquia ou simplesmente desmoralizando-a, atacando a sua auto-estima e/ou a sua identidade incluindo a sua identidade de género. Desvalorizar sistematicamente o trabalho da própria chefia perante outra chefia pode ser outro exemplo, outra forma de exercício de um poder, desta vez da pessoa dependente perante um/a superior hierárquico/a.

Mas quer se trate de assédio sexual, quer de assédio moral o papel das relações sociais de género é decisivo para compreender estas práticas. Assim, a longa tradição de subordinação feminina no plano macro social e a equivalente supremacia masculina no espaço público, a associação das mulheres à esfera da reprodução com a respetiva desvalorização desta, e as suas repercussões no contexto organizacional e laboral – a sub-representação feminina nos lugares de poder e decisão, as desigualdades no plano dos ganhos e salários contribuem para que as mulheres ocupem mais frequentemente lugares vulneráveis em contexto organizacional e por isso também sejam mais suscetíveis às situações de assédio.

Mas a revisão da literatura mais recente também mostrou que as questões do poder, as especificidades dos contextos organizacionais – predominantemente masculinos, femininos ou mistos – e as questões de género se possam associar de formas inesperadas. Assim, McLaughlin, Uggem, Blackstone (2012) concluem a partir de um estudo longitudinal que as mulheres em posições de chefia em locais de trabalho predominantemente masculinos, são mais alvo de assédio (de qualquer tipo de assédio) do que as mulheres que estão em lugares subalternos. Tudo se passa como se ter poder em relação a homens em ambientes predominantemente masculinos constituísse um desafio às normas tradicionais e transformasse o «assédio» masculino como uma forma de resistir ao poder no feminino e a uma atitude de *gate keeping*. As mulheres serão, neste caso, punidas por terem desafiado o papel de subordinação tradicional. Mais, as mulheres serão, neste caso, punidas por homens que pretendem manter privilégios masculinos e por outras mulheres provavelmente por defesa da norma tradicional sem questionamento do hábito mas, na prática contribuindo para manter a hegemonia masculina. Os processos de transição nas sociedades operam por via do questionamento coletivo com alteração de normas sociais e são demorados. A democratização do ensino e a escolarização das mulheres com sequente acesso a cargos de poder nos diversos domínios incluindo o profissional é recente em Portugal – pensando nos 40 anos do regime democrático – e revela uma mudança social importante e progressiva, com impacto visível já nas representações sociais conforme se verifica neste estudo e se analisa em pormenor no capítulo dedicado ao enquadramento das transformações na sociedade portuguesa e suas manifestações nas representações sociais de assédio sexual sobre mulheres (capítulo 2).

Mas as relações sociais de género não são um problema que afeta apenas as mulheres. Os homens podem também ser vítimas de um regime de género que os afeta e diminui. Com efeito, são também conhecidos casos de homens que são humilhados e assediados pelas chefias ou por colegas (homens ou mulheres) quando querem, por exemplo, exercer os seus direitos relativamente às licenças de parentalidade para cuidar ou acompanhar os seus filhos e filhas, ou apoiar familiares dependentes. Tudo se passa como se o cuidar ameaçasse o estatuto de «masculinidade» dos homens e quem o exerce e no contexto organizacional essa realidade fosse aproveitada para condicionar o trabalhador a exercer a sua atividade até aos seus limites físicos e emocionais sem consideração pela sua dimensão pessoal e familiar.

Como se aludiu brevemente, vale a pena acentuar agora que embora com muito menos frequência, como vários estudos apontam e o nosso também, o assédio, quer sexual quer moral, é também exercido por mulheres. No caso do assédio moral, essencialmente, sobre outras mulheres, e no caso do sexual essencialmente sobre homens. Na presente pesquisa os casos foram muito minoritários ou mesmo inexistentes tornando-se difícil perceber que fatores poderiam estar aí em jogo. Só

estudos com amostras específicas e que permitam profundidade poderiam ajudar a clarificar o que está aí em jogo, sendo certo que as questões de poder e vulnerabilidade, as relações de género, os contextos organizacionais e a sexualidade provavelmente estarão também presentes.

Do mesmo modo, situações como o assédio de subordinados em relação a chefias, superiores hierárquicos, assédio sexual de homens sobre outros homens, ou sobre mulheres exigem estudos mais focados, mas que decerto contribuiriam para uma visão mais aprofundada e enriquecida destes fenómenos.

Em síntese, o que importa reter para explicar os fenómenos do assédio é a conjugação dos três fatores: relações sociais de género, poder e contexto organizacional. Esta interrelação define uma abordagem conjunta, menos frequente na literatura sobre o tema mas fundamental numa perspetiva de análise integrada e coerente com o reconhecimento da diversidade de situações e práticas de homens e de mulheres e entre os homens e entre as mulheres. De facto, homens e mulheres não constituem agregados homogéneos e o uso do poder também varia conforme o contexto e as pessoas ou situações que se pretende dominar. A abordagem conjunta numa perspetiva integrada com reconhecimento da diversidade pode ajudar a explicar o assédio, identificando os fatores que o propiciam nos planos macro, meso e micro com a finalidade de desenhar formas de intervenção e políticas para prevenir o assédio considerando as suas múltiplas facetas.

Veja-se agora como se definiram os conceitos, as dimensões e os indicadores na pesquisa.

## **2.5. Síntese, proposta conceptual e operacionalização**

A formulação dos conceitos de assédio sexual e de assédio moral elaborados na pesquisa alimentou-se do debate teórico e da conceptualização avançada até agora mas esteve também condicionada por razões de ordem operacional e comparativa. Tratava-se, no que toca ao assédio sexual, de comparar o estudo agora realizado com o que tinha sido elaborado em 1989. Assim as dimensões e indicadores escolhidos tiveram que ser comparáveis com os anteriores. Quanto ao assédio moral procurou-se alguma coerência relativamente às modalidades de perguntar que se tinham assumido para o sexual, para que o questionário fosse perceptível e também de resposta acessível. Por isso mesmo não foram utilizadas as escalas hoje mais conhecidas quanto ao assédio sexual – a escala SEQ já atualizada de Fitzgerald, Gelfand e Drasgow (1995) – nem, quanto ao moral, as versões mais recentes da escala LIPT de Leyman (1990).

Explicitam-se agora os conceitos e as dimensões e indicadores assumidos na pesquisa. Assédio pode ser de tipo moral e/ou sexual tratando-se de um conjunto de comportamentos percecionados como abusivos com o objetivo de intimidar, coagir ou ameaçar a dignidade de outra(s) pessoa(s), não se confundindo com sedução consentida ou com uma discussão profissional. Importa acentuar que o assédio, em geral, é um processo continuado prolongando-se no tempo.

**Quadro 2-1. Conceito de assédio sexual**

Assédio Sexual		
Conceito	Dimensões	Indicadores
<p>O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.</p>	<b>Insinuações sexuais</b>	Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido; Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo; Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.
	<b>Atenção sexual não desejada</b>	Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar); Agressão ou tentativa de agressão sexual.
	<b>Contacto físico e agressão sexual</b>	Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar); Agressão ou tentativa de agressão sexual.
	<b>Aliciamento</b>	Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

**Quadro 2-2. Conceito de assédio moral**

Assédio Moral		
Conceito	Dimensões	Indicadores
<p>O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm, em geral, dificuldade em defender-se.</p>	<b>Isolamento social</b>	Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas; Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.
	<b>Perseguição profissional</b>	Definição de objetivos impossíveis de atingir; Desvalorização sistemática do trabalho; Funções desadequadas.
	<b>Intimidação</b>	Ameaças sistemáticas de despedimento; Ter sido alvo de situações de <i>stress</i> com o objetivo de provocar descontrolo.
	<b>Humilhação pessoal</b>	Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.

## Capítulo 3

### Portugal: Assédio sexual 25 anos depois. O que mudou?

Em 1989 foi realizado o primeiro estudo sobre o assédio sexual no trabalho em Portugal (Amâncio e Lima, 1994). Nessa altura foram apenas inquiridas mulheres em idade ativa. Passados 25 anos importa perceber o que mudou e em que sentidos ocorreram essas transformações.

A sociedade portuguesa transformou-se profundamente nos últimos 25 anos, da estrutura da economia e do mercado de trabalho à sexualidade, passando pelos níveis de ensino. Será que também mudou relativamente à perceção das mulheres e dos homens sobre o que é ou não assédio sexual? Será que mudaram as reações ao assédio sexual?

Num quarto de século Portugal foi cenário de fortes transformações no acesso à educação, nos avanços tecnológicos e na terceirização da economia, ou na forma como mulheres e homens percebem e vivem a sexualidade.

Desta forma, o primeiro passo será o de comparar – limitados aos indicadores disponíveis e comparáveis entre os dois estudos – as condições de trabalho das mulheres trabalhadoras em Portugal.

Em segundo lugar, a preocupação comparativa desloca-se para o fenómeno do assédio sexual sobre as mulheres, repartindo esse esforço em quatro momentos distintos: a comparação da frequência do assédio sexual sobre as mulheres no local de trabalho, a atenção à autoria do assédio sexual no local de trabalho; o olhar para as formas de reação, apoio e racionalização das mulheres sexualmente assediadas em 1989 e 2015; finalmente, observar as diferenças nas representações das mulheres sobre o assédio sexual no local de trabalho.

#### 3.1. Condições de trabalho e idade das mulheres trabalhadoras, 1989 – 2015

A preocupação centra-se no retrato da forma como as mudanças que ocorreram na sociedade portuguesa e no mercado de trabalho em Portugal atuaram sobre as mulheres trabalhadoras. Obviamente, esta análise comparativa está limitada aos indicadores disponíveis para 1989 e no atual trabalho. Trata-se de comparar as condições de trabalho e a forma de inserção no mercado de trabalho das mulheres em 1989 e 2015 tendo em por base um conjunto limitado de indicadores: sectores de atividade em que trabalham as mulheres; tipos de vínculo laboral mais comuns; posição ocupada no mercado de trabalho e idade.

Em primeiro lugar, regista-se um movimento de transformação caracterizado por uma profunda terciarização da economia portuguesa e das formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Se em 1989 40% das mulheres trabalhavam nas indústrias transformadoras, 9% no comércio e 51% nos serviços qualificados e indiferenciados; em 2015 há apenas 11% de mulheres na indústria, o valor das mulheres no comércio mais do que duplicou e encontramos 69,7% de mulheres a trabalhar no sector dos serviços.

**Quadro 3-1. Sectores de atividade (%)**

Sector de atividade	1989 Mulheres	2015 Mulheres
<b>Indústria transformadora</b>	40	11,5
<b>Comércio</b>	9	18,8
<b>Serviços (qualificados e indiferenciados)</b>	51	69,7

Avaliar as mudanças registadas entre o final da década de 1980 e 2015 relativamente à posição que as mulheres ocupam no interior do universo do trabalho torna-se num elemento importante na caracterização das condições objetivas de trabalho, na medida em que a esta localização se apresenta como um elemento crítico para o acesso a recursos, poder ou prestígio.

Apesar de ainda hoje o acesso das mulheres a posições de responsabilidade de supervisão ou de chefia sofrer fortes constrangimentos, a verdade é que assistimos a uma mudança profunda no sentido de uma maior igualdade entre homens e mulheres no acesso a posições que lhes conferem responsabilidades, poder e prestígio: em 1989 apenas 8,7% das inquiridas ocupava posições de chefia e as autoras alertavam para o facto deste valor poder estar inflacionado, na medida em que aplicação do questionário foi feita no local de trabalho e as trabalhadoras foram selecionadas pelas empresas e entidades empregadoras (Amâncio e Lima, 1994: 21). Por seu turno, em 2015 observamos que 22,5% das mulheres inquiridas assume uma posição no trabalho com responsabilidade de supervisão. Importa referir que em 1989 era perguntado se as mulheres ocupavam lugares de chefia e em 2015 a pergunta apresenta uma alteração, tendo sido perguntado se as mulheres assumiam alguma responsabilidade e supervisão no seu local de trabalho. Assim, para além das transformações no mercado de trabalho e na qualificação em Portugal no quarto de século que medeia entre os dois estudos, a diferença na formulação das perguntas pode ajudar a compreender a desigualdade entre os valores de 1989 e de 2015.

**Quadro 3-2. Mulheres lugares de chefia (%)**

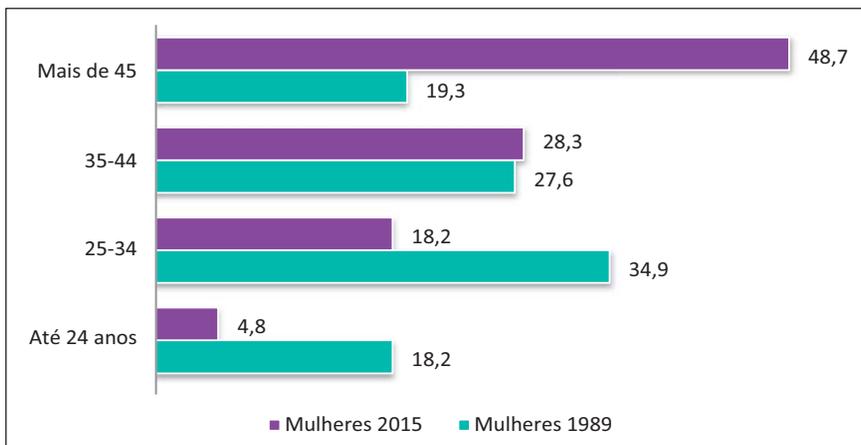
	1989 Mulheres	2015 Mulheres
<b>Ocupam lugares de chefia</b>	8,7	N/A
<b>No seu trabalho tem alguma responsabilidade de supervisão</b>	N/A	22,5

N/A: Não se aplica.

Outra transformação fundamental que ocorre no mercado de trabalho e que afeta as condições objetivas de trabalho das mulheres tem a ver com o tipo de vínculo laboral. A transformação que se assiste segue uma forte tendência para a precarização das relações profissionais, verificando-se que a percentagem de mulheres com vínculos definitivos ou sem termo desce de 79,7% em 1989 para 45,2% em 2015. De facto, neste momento, a maioria das mulheres trabalhadoras tem vínculos laborais e formas de inserção no mercado de trabalho marcadas pela instabilidade: 50,2% contrato a termo certo; 1,5% trabalha em regime de recibos verdes; 1,2% está em situação de estágio (remunerado ou não remunerado) ou em bolsa; havendo ainda 1,9% das mulheres que não sabe ou não responde.

Seguindo a tendência de envelhecimento da população portuguesa, verifica-se um envelhecimento da população ativa feminina em Portugal. Em 2015 quase metade das mulheres inquiridas tem idade igual ou superior a 45 anos, em 1989 esse valor não chegava aos 20%. No final da década de 1980 a maioria das inquiridas tinha idades compreendidas até aos 34 anos (53,1%) (Figura 3-1)<sup>26</sup>.

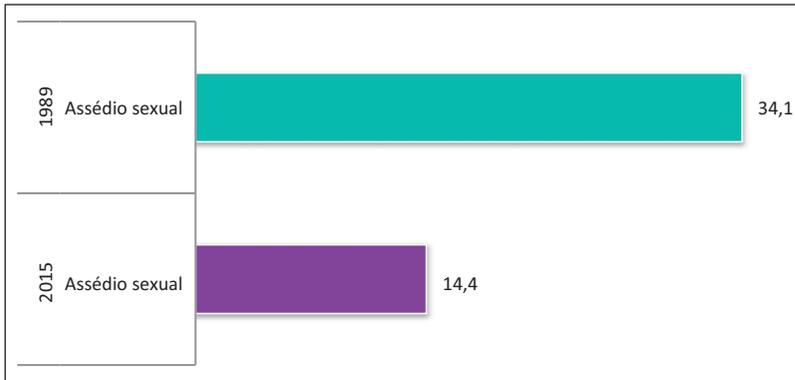
**Figura 3-1. Idade das mulheres inquiridas, 1989 – 2015 (%)**



### 3.2. Assédio sexual sobre as mulheres: 25 anos depois

Olhando para este quarto de século, identifica-se como traço geral a diminuição do assédio sexual sobre mulheres no local de trabalho. No final da década de 1980 as mulheres assediadas sexualmente no local de trabalho ultrapassavam a barreira dos 30%. Neste momento, esse valor ronda dos 14% (Figura 3-2).

<sup>26</sup> A preocupação em garantir a comparabilidade entre a realidade do assédio sexual sobre as mulheres em 2015 com os resultados da pesquisa realizada por Amâncio e Lima em 1989 condiciona, neste momento, a análise a quatro grupos etários (até 24 anos, entre 25 e os 34 anos, entre 35 e 44 anos e mais de 45 anos).

**Figura 3-2. Frequência de assédio sexual sobre mulheres, 1989 e 2015 (%)**

Poderíamos imaginar que as relações de trabalho fortemente reguladas, ou a disseminação e vulgarização de políticas organizacionais de tolerância zero e de prevenção do assédio sexual pudessem estar na base da diminuição de casos de assédio verificada nestes 25 anos. Mas, a verdade é que, este período histórico é marcado pela desregulamentação e liberalização do mercado de trabalho, com a flexibilização das leis laborais e pela precarização do trabalho das mulheres (como já vimos atrás). Ao mesmo tempo, o assédio sexual e as questões relacionadas com a sua prevenção não têm feito parte (pelo menos de forma sistemática) da agenda pública. Pelo que, não existe tal disseminação de boas práticas de prevenção ou combate ao assédio sexual entre as entidades empregadoras em Portugal – a exceção serão algumas empresas multinacionais a operar em Portugal que importam as políticas internas, códigos de ética e mecanismos de controlo.

Desta forma, a explicação da diminuição da frequência de assédio sexual no local de trabalho reside, pelo menos parcialmente, em dimensões mais vastas da mudança social operada em Portugal neste período de 25 anos. Não podemos negligenciar as profundas transformações que vão colocando a preocupação com a igualdade, em particular com a igualdade de género (e em diferentes aspetos da vida), na agenda pessoal com que os portugueses pretendem orientar as suas vidas, não se distinguindo muitas vezes de posições de outros países com tradições igualitárias mais enraizadas (Torres, Coelho e Cabrita, 2014).

Neste sentido, torna-se oportuno perceber que, por um lado, quando estamos a falar de assédio sexual estamos a falar de sexualidade e, por outro, que o principal eixo de organização da sexualidade será o género (Kimmel 1994 e 1996, Weeks, 2007). De forma resumida, a relação entre sexo e género é mutuamente constitutiva: a sexualidade é construída tendo em consideração normatividades de género, ou seja, é através da experiência da masculinidade ou feminilidade que os homens e as

mulheres se constroem enquanto seres (Kimmel 1994 e 1996); o género é confirmado através do comportamento sexual (Kimmel 1994 e 1996).

O contexto de mudança em torno da sexualidade que enquadra a diminuição do assédio sexual no local de trabalho em Portugal pode ser percebido como o espaço de coexistência de forças transformadoras e de poderes conservadores. Por um lado, a afirmação da mulher-indivíduo (Torres, 2001) e da mulher enquanto cidadã sexual (Weeks, 2007) que se desvincula crescentemente de uma forma de feminilidade enfatizada (Connell, 1987, 2005) que se conforma e adequa a uma economia simbólica masculina (Bourdieu, 1999). Isto é, comparando 1989 e 2015 percebemos que as mulheres em idade ativa passaram a conhecer os seus direitos enquanto mulheres, cidadãs e trabalhadoras que justificam uma maior vigilância sobre si, sobre o seu corpo, afirmando os seus projetos individuais em todas as dimensões da vida e, potencialmente, obrigando à diminuição do assédio sexual no local de trabalho.

Por um lado, a manutenção de uma ordem de género que se orienta segundo o arquétipo da masculinidade hegemónica (Connell, 2005a, 2005b) e prescreve expectativas normativas do que deve ser um homem que assentam, parcialmente, na ideia de que a sexualidade é o terreno de encenação e confirmação da masculinidade e das suas características fundamentais (Connell, 2005a, 2005b).

Apesar da diminuição, verifica-se a persistência de um valor elevado de assédio sexual sobre as mulheres no local de trabalho (14%). Este padrão poderá ser, pelo menos parcialmente, explicado pela persistência de uma visão do que deve ser um homem em torno dos imperativos da heterossexualidade, da diversidade sexual, do permanente controlo e atividade. Isto é, pela manutenção de um arquétipo de homem que deve em todos os contextos sociais – inclusivamente no local de trabalho – responder à imagem do homem com poder sexual, com capacidade de conquista e multiplicação de parceiras sexuais e que transforma as mulheres em indicadores do seu sucesso e prestígio enquanto homem. Os homens, no trabalho ou fora dele, continuam a vigiar-se para responderem a um arquétipo de masculinidade que prescreve um homem no poder como o único responsável pelos acontecimentos e pela interação sexual, como o dono da iniciativa, e como o responsável por romper com a passividade sexual das mulheres.

No fundo, o assédio sexual no local de trabalho não poderá ser dissociado da persistência de uma visão não igualitária dos encontros sexuais. Uma visão que faz destes momentos entre indivíduos com estatutos diferentes e com capacidades de determinação da realidade distintas: os homens enquanto os produtores do que se passa no encontro sexual e as mulheres enquanto recetoras.

### 3.3. Autoria do assédio sexual sobre mulheres, 1989 – 2015.

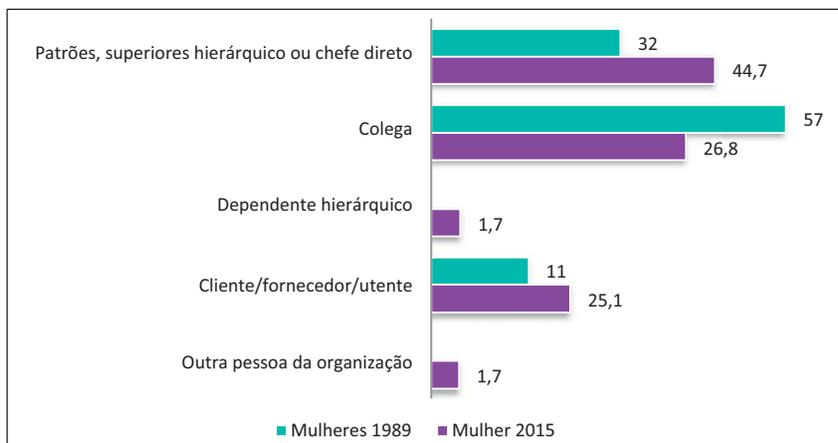
A observação dos autores do assédio sexual sobre mulheres vem reforçar a ideia de que o assédio sexual se enraíza, em parte, numa visão inegalitária da sexualidade, querendo fazer corresponder ao homem em controlo no mundo do trabalho ao homem em controlo e único agente determinante do encontro de carácter sexual.

Comparando os/as autores/as de assédio sexual experimentado pelas mulheres nos locais de trabalho entre 1989 e 2015, tornam-se evidentes duas transformações fundamentais. Em primeiro lugar, assiste-se à transferência da forma de autoria mais comum dos/as colegas, que em 1989 representavam 57% da autoria dos incidentes, para os/as superiores hierárquicos/as ou chefias diretas que em 2015 se apresentam como autores/as de 44,7% dos casos (Figura 3-3.)

Em segundo, em relação aos dados de 2015 importa referir a importância das situações de assédio sexual no local de trabalho cuja autoria é externa às pessoas do trabalho: clientes, fornecedores ou utentes representam 25,1% dos casos de assédio sexual sofrido pelas mulheres. Por um lado, estes resultados vêm chamar a atenção para a necessidade de se entender o local de trabalho de forma alargada, incluindo pessoas externas mas com as quais se mantêm relações profissionais, no âmbito do estudo do assédio sexual. Por outro lado, o forte impulso desta forma de autoria não pode deixar de estar relacionada com o movimento de terceirização da economia portuguesa e do tipo de integração das mulheres no mundo do trabalho.

Finalmente, ainda que tenham uma importância residual, não devemos negligenciar o facto de uma parte das situações de assédio sofridas pelas mulheres inquiridas em 2015 ser provocada por dependentes hierárquicos (1,7%) ou por outras pessoas que trabalham na organização (1,7%).

**Figura 3-3. Autoria do assédio sexual sobre mulheres, 1989 e 2015 (%)**



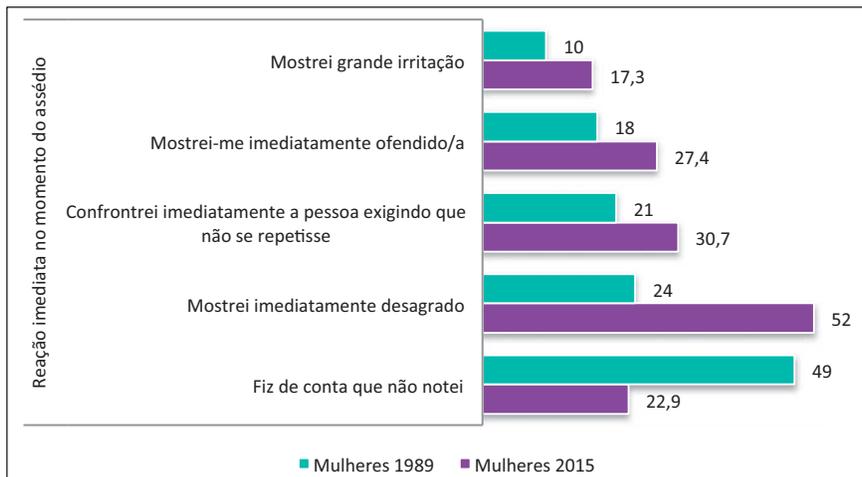
### 3.4. Reações, apoio e racionalizações

A rutura com uma forma de feminilidade enfatizada (Connell, 1987, 2005) que se conforma e adequa a uma economia simbólica masculina (Bourdieu, 1999) e a afirmação da mulher-indivíduo (Torres, 2001) e da cidadania sexual (Weeks, 2007) contextualiza a maior capacidade de reação registada por parte das mulheres alvo de assédio sexual verificada entre as mulheres em 2015, o tipo de pessoas que procuram para se apoiarem ou falar sobre a situação, ou as formas de racionalização que encontram para aquilo que que lhe acontece ou aconteceu.

Comparando os resultados de 1989 (Amâncio e Lima, 1994) com o estudo que agora se apresenta, nota-se uma marcada transformação na direção de uma menor passividade na reação imediata no momento em que o incidente de assédio sexual ocorre. Com efeito, não fazer nada, fingindo que não se dá conta ou que não se nota enquanto reação imediata ao assédio sexual no trabalho diminui de 49% das mulheres assediadas em 1989 para 22,9% em 2015 (Figura 3-4).

Se no final da década de 1980 fazer de conta que não se notava a situação de assédio sexual no trabalho era a o tipo de resposta mais frequente. Em 2015, mostram imediatamente desagrado com a situação vivida é o mais comum entre as mulheres assediadas (52%).

**Figura 3-4. Formas de reação imediata ao assédio sexual, mulheres, 1989 e 2015 (%)**



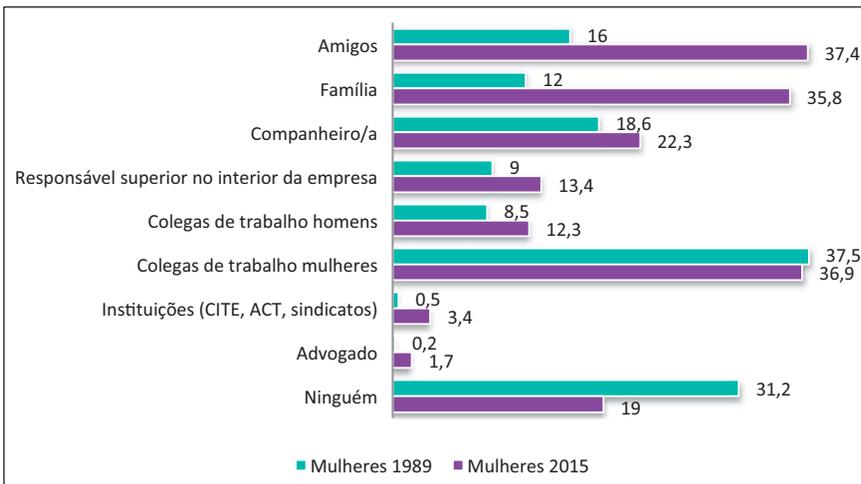
A quem se revela a situação de assédio que se está a viver ou que se viveu configura também uma forma de reação que importa ter em consideração.

Em primeiro lugar, entre 1989 e 2015 verifica-se uma diminuição importante do silenciamento em torno do assédio sexual vivido no local de trabalho. No final da década de 1980, 31,2% das mulheres diziam não falar com ninguém sobre aquilo por que estavam a passar ou tinham passado no local de trabalho. Em 2015 o número cai para 19%.

Em segundo lugar, percebe-se um forte investimento na construção de uma rede de suporte ou na utilização da rede de suporte informal e afetivo no quotidiano de trabalho. Isto é, mais de um terço das mulheres sexualmente assediadas no trabalho recorrem a colegas mulheres para desabafar e falar sobre aquilo que vivem ou viveram. Note-se também que esta escolha é, em si mesma, reveladora de importantes efeitos de género, na medida em que os homens colegas não fazem parte das primeiras opções. Eles são escolhidos por cerca de 12% das mulheres em 2015 e em 1989 esse valor era apenas 8,5%.

Em terceiro, entre 1989 e 2015 verifica-se o reforço da importância das pessoas com quem se estabelecem vínculos afetivos e emocionais na rede de suporte e solidariedade. Com efeito, os amigos e a família ganham uma enorme centralidade enquanto ouvintes: em 1989 16% das mulheres alvo de assédio sexual recorriam aos amigos para desabafar, atualmente esse valor é de 37,4%; relativamente à família os valores aumentam de 12%, em 1989, para 35,8% em 2015. No mesmo sentido, embora como menor intensidade, devemos referir o recurso companheiro/a como elemento fundamental com quem as mulheres falam acerca do assédio sexual no trabalho.

**Figura 3-5. Pessoas com quem se falou sobre assédio sexual, mulheres, 1989 e 2015 (%)**



A maior capacidade de reação e o menor silenciamento das situações de assédio sexual vividas pelas mulheres não será dissociável de mudanças mais profundas em torno da significação e orientação da sexualidade das mulheres em Portugal. De forma particular, ter a capacidade de reagir e de verbalizar o assédio sofrido, não deixa de ser uma forma das mulheres se exporem e de exporem a sua sexualidade, implicando uma rutura, ou pelo menos a atenuação, da capacidade normativa do duplo padrão sexual prescritor da contenção sexual feminina. Isto é, a quebra do silêncio e da passividade não pode deixar de estar relacionada com a emergência da mulher-indivíduo (Torres, 2001) capaz de desenhar um projeto de vida individual e autónomo, que não estando desfasado da ideia de cidadania sexual (Weeks, 2007), permite às mulheres assumir mais claramente aquilo que desejam ou aquilo que rejeitam experimentar sem medo de arriscar a acusação de imoralidade. Mesmo que essa expressão signifique a revelação de uma situação de assédio sexual, isto é, de um potencial encontro íntimo, corporal e erótico com um carácter espacialmente problemático para as mulheres, por ocorrer desvinculado do contexto restrito dos quadros dos relacionamentos afetivos e amorosos. E, por outro lado, porque o assédio sexual no local de trabalho funde a dimensão material e sexual da vida, cuja ligação é tradicionalmente percebida como uma forma de contaminação e imoralidade. Finalmente, ter a capacidade de revelar, de falar e de reagir ao assédio sexual significa ter a capacidade de enfrentar o risco de acusação de imoralidade e de aproximação genérica ao estigma de se ser prostituta: alguém que troca de favores sexuais por benefícios materiais ou profissionais.

Um outro aspeto fundamental para a caracterização do assédio sexual e para a avaliação da mudança nos últimos 25 anos será a forma como as mulheres assediadas sexualmente pensam as causas do assédio que experimentaram. Isto é, as racionalizações que operam para justificar, para si e para os outros, aquilo que viveram no local de trabalho.

Ainda que os indicadores quanto as explicações para o assédio sexual sofrido tenham sido construídas de forma diferente, sendo que em 1989 se optou por uma escala onde as mulheres atribuíam importância a diferentes tipos de explicação – medindo-se a justificação através da posição nessa escala. Agora a escala foi abandonada, dando lugar a uma pergunta com diferentes possibilidades de resposta – sendo por isso o indicador medido através da frequência de cada opção de resposta.

Verifica-se que em 1989 as racionalizações tendiam para justificações exteriores às próprias mulheres e para racionalizações assentes numa espécie de fatalismo. Isto é, as mulheres sexualmente assediadas no local de trabalho justificavam, por esta ordem de importância: em primeiro lugar, o assédio sofrido era justificado com o facto do autor do assédio ser uma pessoa atrevida. Em segundo, a justificação parece assumir contornos mais deterministas, naturalizando o fenómeno do assédio

sexual e a desigualdade entre homens e mulheres: «a mulher no local de trabalho ter de estar sujeita a estas situações». Com menor importância para a justificação do assédio sexual sofrido as mulheres assediadas apresentam noções que remetem para sua própria responsabilidade («ser uma mulher atraente e simpática»), para situações contextuais ou de oportunidade («porque estava sozinha com o/a autor/a»), ou para de sorte ou azar (Amâncio e Lima, 1994: 42 e 43).

Em contraponto, em 2015, a falta de respeito é indicada pela maioria das mulheres assediadas como a razão do assédio sexual. Em seguida, surge uma racionalização do assédio sexual de tipo fatalista ou naturalizante: as mulheres nos locais de trabalho estão sujeitas a estas coisas. A incapacidade de explicar é referida por cerca de 9% das mulheres sexualmente assediadas (Figura 3-6).

**Figura 3-6. Justificações das mulheres para o assédio sexual sofrido, 2015 (%)**



### 3.5. Mulheres e a percepção do assédio sexual

Comparando os dados do inquérito realizado em 1989 com os resultados de 2015 verifica-se que as mulheres apresentam maior clareza na percepção e identificação de situações que constituem assédio sexual no local de trabalho.

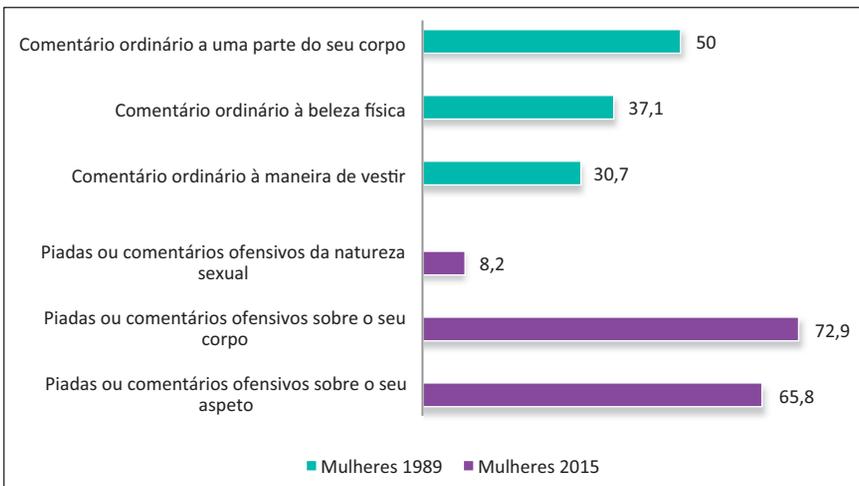
Em 1989 as percepções sobre o que era ou não assédio sexual no trabalho eram particularmente difusas no que se refere àquilo que denominamos como insinuações sexuais. Nessa altura, os comentários ordinários à maneira de vestir ou à beleza física eram identificados como formas de assédio sexual por cerca de um terço das mulheres (Figura 3-7).

Mas 25 anos depois, em 2015, 65,8% das mulheres identificam as piadas e comentários acerca do seu aspeto como forma de assédio sexual e 84,2% percebe

os comentários de natureza sexual como uma prática de assédio. Há 25 anos os comentários de natureza ofensiva sobre uma parte do corpo das mulheres eram identificados por cerca de 50% das mulheres como uma forma de assédio sexual, atualmente esse valor situa-se nos 72,9% (Figura 3-7).

De uma forma mais particular, as insinuações sexuais eram em 1989 as práticas que menos consenso geravam entre as mulheres, sendo aquelas que registavam os mais baixos valores de identificação enquanto formas de assédio sexual. Em contraste, em 2015 as mulheres em idade ativa revelam uma fortíssima identificação das diferentes formas de insinuação sexual como formas de assédio sexual no trabalho. Adicionalmente, verifica-se que o grau de concordância vai aumentando à medida que as insinuações se tornam mais centradas sobre o corpo e a sexualidade, uma tendência também registada em 1989, embora com valores muito distintos de identificação desta práticas como formas de assédio sexual.

**Figura 3-7. Práticas de assédio sexual sobre mulheres (insinuações sexuais), 1989 e 2015 (%)**



No que diz respeito à dimensão da atenção sexual não desejada também se verifica um aumento da percentagem de mulheres que identificam as situações que aí se inscrevem como formas de assédio sexual (Figura 3-8).

Nesta dimensão do assédio sexual mantêm-se a tendência para uma maior clareza das mulheres na identificação das práticas como assédio sexual. Sendo, contudo, de notar que as propostas de natureza sexual em 1989 e as propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual em 2015 apresentam valores muito semelhantes.

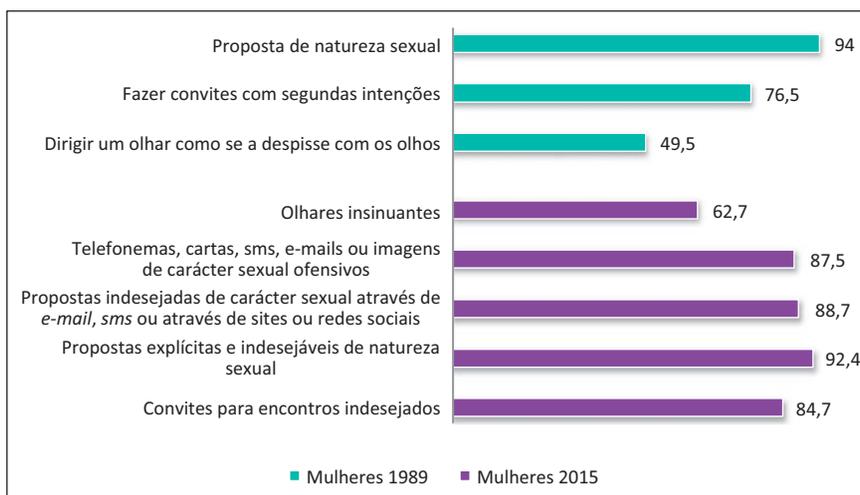
De notar que as maiores diferenças entre 1989 e 2015 se registam ao nível da perceção dos olhares: em 1989 dirigir um olhar como se a despisse com os olhos era identificado como uma forma de assédio sexual por apenas 49,5% das mulheres inquiridas, em 2015 os olhares insinuantes são considerados assédio sexual por 62,7% das mulheres.

Devemos ainda referir que o período histórico entre 1989 e 2015 é fortemente marcado por intensas transformações tecnológicas e comunicacionais. Mudanças que vieram transformar radicalmente a forma organizar o trabalho e de relacionamento entre as pessoas no local de trabalho. As novas tecnologias de informação e comunicação vieram expandir os contextos de interação para uma nova dimensão: o virtual. Neste sentido, tornou-se fundamental introduzir novos indicadores para identificação de situações de assédio sexual que possam ter como meio ou veículo estas novas tecnologias de informação e comunicação.

Verifica-se que os telefonemas, cartas, *sms*, *e-mails* ou imagens de carácter sexual e ofensivos são identificados por quase 90% das mulheres como formas de assédio sexual no trabalho – embora, com as novas tecnologias de informação e comunicação estas mensagens possam ser enviadas e recebidas fora do contexto mais restrito do local de trabalho ou fora do normal horário de trabalho.

Ao mesmo tempo, propostas indesejadas de carácter sexual que sejam apresentadas através destes meios tecnológicos são também identificadas como formas de assédio sexual no trabalho por cerca de 90% das mulheres inquiridas em 2015.

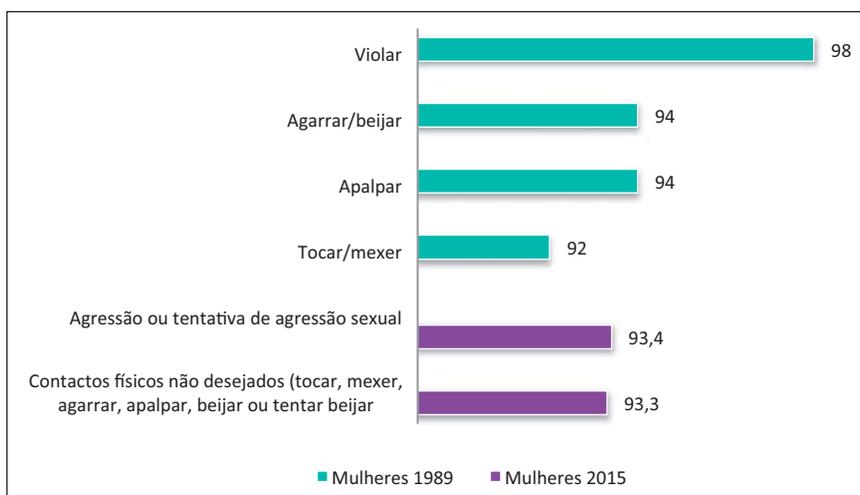
**Figura 3-8. Práticas de assédio sexual sobre mulheres (atenção sexual não desejada), 1989 e 2015 (%)**



As diferenças entre os dados de 1989 e de 2015 relativamente àquilo que constitui assédio sexual vão diminuindo na exata medida em que a análise caminha para formas de assédio sexual mais explícitas. Isto é, quando as situações de assédio implicam contactos físicos corpo-a-corpo.

Tal como há 25 anos, mais de 90% das mulheres identificam esses incidentes físicos como assédio sexual (Figura 3-9). A dimensão física do assédio sexual, que envolve uma interação corpo-a-corpo entre autor de assédio sexual e pessoa alvo, apresenta valores muito semelhantes entre os dois momentos em que foi elaborado um diagnóstico acerca do assédio sexual no local de trabalho em Portugal.

**Figura 3-9. Práticas de assédio sexual sobre mulheres (contacto físico indesejado), 1989 e 2015 (%)**



Em síntese, comparando resultados de 1989 com os de 2015 percebemos como as grandes transformações que marcam a sociedade portuguesa nestes 25 anos também se revelam na forma como as mulheres em idade ativa passaram a conhecer os seus direitos enquanto mulheres, cidadãs e trabalhadoras. De forma concreta, identificam-se duas tendências: maior clareza na identificação de situações de assédio sexual por parte das mulheres; maior capacidade de reação por parte das mulheres alvo de assédio sexual (da inação para a demonstração imediata de desagrado).



## Capítulo 4

### Assédio sexual no local de trabalho

Foram visíveis no capítulo anterior as mudanças dos últimos 25 anos no país, no mercado de trabalho, nas representações e práticas sobre assédio sexual. Neste capítulo apresentam-se resultados relativamente ao assédio sexual em 2015 de forma mais detalhada.

A apresentação começa pela análise da frequência de assédio sexual pelas quatro dimensões (insinuações sexuais, atenção sexual não desejada, contacto físico indesejado, aliciamento) e em cada dimensão por sexo. A autoria de quem assedia e quem é alvo de assédio, por sexo é analisada a seguir para que se estabeleçam as grandes diferenças entre estes resultados e os do estudo de 1989 no qual apenas se estudou o assédio sexual sobre mulheres.

A análise das práticas de assédio sexual é depois feita em função de características dos indivíduos: a idade agrupada em quatro grupos etários, a categoria profissional e o nível de escolaridade; das características das organizações: por dimensão agrupando as organizações em quatro conjuntos, por sector de atividade, por vínculo contratual com os/as trabalhadores/as e segundo a autoria de assédio sexual de acordo com a posição hierárquica ocupada na organização.

A seguir analisa-se o ambiente de trabalho estabelecendo-se a relação entre o clima organizacional e as práticas de assédio sexual. Por fim apresenta-se as formas como os indivíduos que são alvo de assédio sexual reagem e a quem recorrem para pedir apoio. Tal como as anteriores, esta análise é feita por sexo. Apresenta-se o valor do teste de significância estatística e a associação entre as variáveis é analisada apenas quando a mesma é estatisticamente significativa ( $p \leq 0,05$ ).

#### 4.1. Práticas de assédio sexual no local de trabalho

A frequência de assédio sexual dá-nos a proporção global de pessoas inquiridas (de ambos os sexos) que são ou já foram alvo de assédio sexual no local de trabalho: 12,6% no total, sendo 14,4% de mulheres e 8,6% de homens. Em 62,6% dos casos, o assédio sexual ocorre ou ocorreu no local de trabalho atual dos inquiridos e das inquiridas. Os restantes 37,4% casos ocorreram em local ou locais de trabalho anteriores.

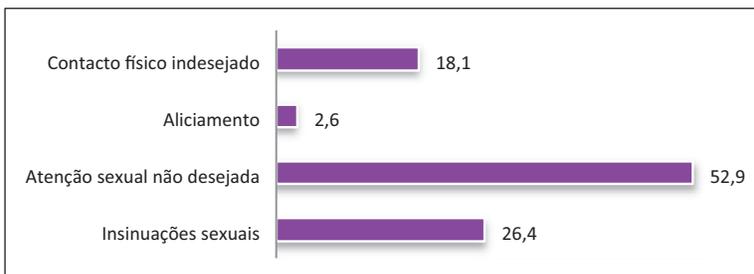
Os valores registados (12,6%) estão acima da média dos valores europeus do *European Working Conditions Survey*, que apontam para os 2% (Giaccone e Di Nunzio, 2015: 16).

Tendo em consideração as quatro dimensões do conceito de assédio sexual, a dimensão mais representada, congregando mais de metade das respostas (52,9%) é a atenção sexual não desejada (dimensão que integra situações de olhares insinuantes; propostas explícitas de carácter sexual; convites para encontros; propostas indesejadas). Em segundo lugar, a dimensão das insinuações sexuais (da qual fazem parte as piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual e referentes ao aspeto ou ao corpo). Esta dimensão representa 26,4% das respostas.

Em terceiro lugar, o contacto físico não desejado e agressão ou tentativa de agressão sexual (com 18,1% da frequência de respostas). De notar que nesta dimensão estão incluídas situações de agressão ou tentativa de agressão sexual e situações de contacto físico indesejado, como apalpar, mexer, beijar ou tentar beijar. O contacto físico, tentado ou efetuado é o que está em causa nesta dimensão remetendo para práticas de assédio sexual mais explícitas, menos inequívocas do ponto de vista de quem é alvo destas práticas e de quem as testemunha ou lhes assiste e menos subtis, do ponto de vista de quem as pratica, comparativamente às práticas de assédio sexual incluídas nas duas dimensões com maior frequência de respostas.

Em quarto lugar, com 2,6% das respostas, a dimensão aliciamento. Esta dimensão apresenta uma frequência de respostas que pode considerar-se residual, no entanto convém recordar que esta dimensão de assédio sexual integra os pedidos de favores sexuais com promessas de melhoria das condições profissionais. Esta é uma prática que se explicita e concretiza – nas promessas que são feitas em troca de favores sexuais.

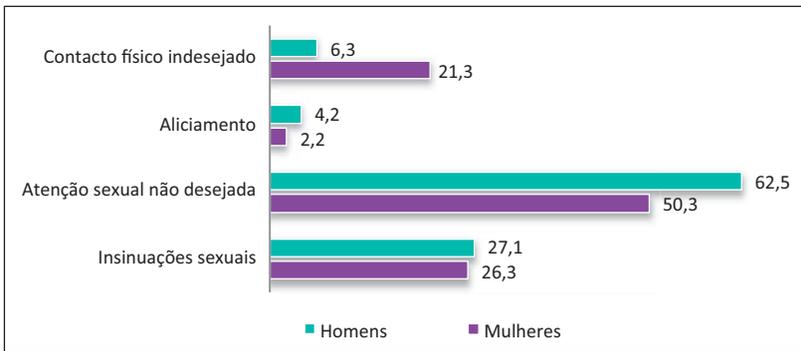
**Figura 4-1. Frequência de assédio sexual, por dimensão do conceito (%)**



A análise destes resultados por sexo permite uma compreensão mais aprofundada em relação às práticas considerando se as pessoas alvo de assédio sexual são mulheres ou homens.

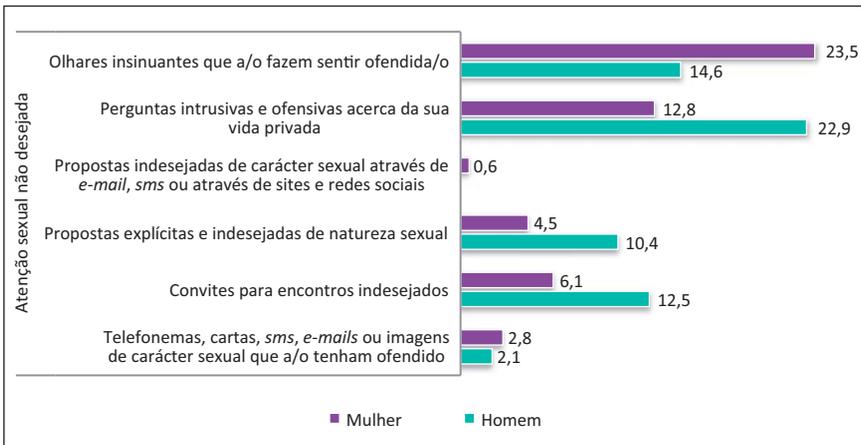
A atenção sexual não desejada é a dimensão de respostas mais frequente, quer para indivíduos do sexo masculino, quer do sexo feminino, contudo, os homens referem proporcionalmente mais do que as mulheres práticas de assédio pertencentes a esta dimensão (respetivamente 62,5% e 50,3%) (Figura 4-2). Dos indicadores correspondentes a práticas que permitem aferir esta dimensão de assédio sexual, as perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada representam 22,9% das respostas dos homens, seguindo-se os olhares insinuantes que os fazem sentir-se ofendidos (14,6%). Para as mulheres, os olhares insinuantes constituem a prática mais referida (com 23,5% da frequência de respostas). As perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada estão proporcionalmente menos representadas do que se verifica para os homens (12,8% das respostas de mulheres) (Figura 4-3).

**Figura 4-2. Frequência de assédio sexual, por dimensão do conceito e sexo (%)**



A distribuição de respostas no conjunto dos indivíduos do sexo masculino é maior, ou seja, as práticas de assédio sexual são mais diversificadas e a frequência é mais repartida, situando-se em torno de 10% quer na prática convites para encontros indesejados (12,5%) quer em relação a propostas explícitas e indesejadas de carácter sexual (10,4%). No caso das mulheres, as respostas surgem mais concentradas no indicador com maior frequência de respostas (olhares insinuantes que a fazem sentir-se ofendida) e rondam apenas 5% nestes dois indicadores agora mesmo mencionados na análise das respostas dos homens. As práticas de recepção de telefonemas, cartas, *e-mails*, *sms* ou imagens de carácter sexual sentido como ofensivo são menos frequentes, com 2,8% de mulheres e 2,1% a referi-las. As propostas indesejadas de carácter sexual feitas através de *e-mails*, *sms*, sites ou redes sociais ainda apresentam uma frequência de respostas inferior, tendo sido identificadas em 0,6% de casos e exclusivamente por mulheres (Figura 4-3).

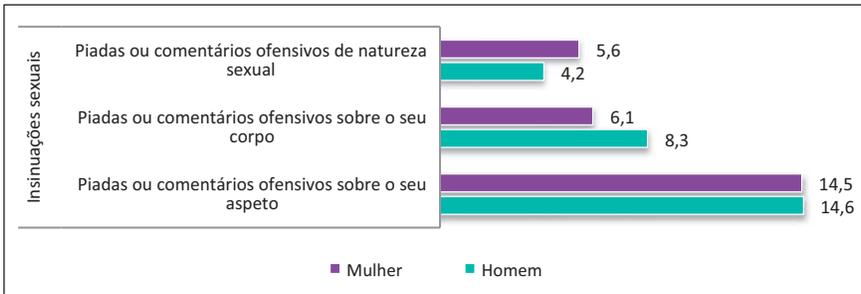
**Figura 4-3. Atenção sexual não desejada, por sexo (%)**



Na dimensão insinuações sexuais, a proporção de respostas de homens e mulheres está mais aproximada do que se verifica para a dimensão anterior, embora com os homens a referirem ter sido alvo de mais práticas de assédio nesta dimensão (27,1%) do que mulheres (26,3%) (Figura 4-2). As piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto de homens e de mulheres (referido respetivamente por 14,6% e 14,5%) revelam um indicador de assédio sexual transversal em termos de género. Já as piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo é um indicador mais referido por homens (8,3%) do que por mulheres (6,1%) ainda que a diferença seja ligeira. As piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual é um indicador em que as respostas de mulheres são mais frequentes (5,6%) do que as de homens (4,2%), também com uma diferença ligeira (Figura 4-4).

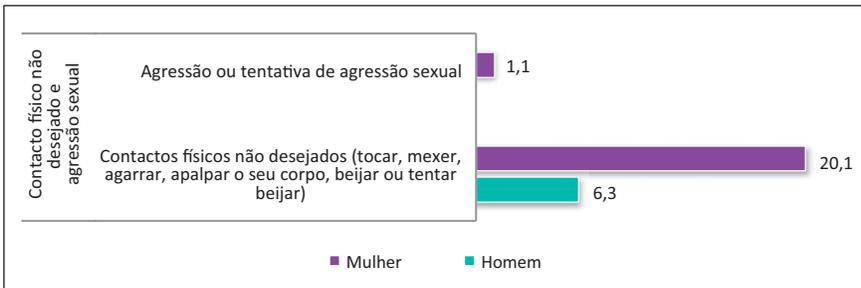
A forma como o género se assume como um dos principais fatores de estruturação da sexualidade ajuda, certamente, a entender o facto de a frequência de mulheres assediadas ser muito superior à frequência de homens sexualmente assediados. Porém a relação entre género e sexualidade não será vetor isolado na explicação das práticas e na compreensão de quem assedia e de quem é alvo de assédio. Para compreender e explicar estas práticas, importa ainda ter em consideração as assimetrias de poder e a cultura organizacional.

**Figura 4-4. Insinuações sexuais, por sexo (%)**



É na dimensão contacto físico não desejado que as diferenças na frequência de respostas de homens e de mulheres se acentuam. Nesta dimensão de assédio sexual, as mulheres referem mais situações de assédio sexual comparativamente aos homens, respetivamente 20,1% e 6,3% (Figura 4-5). Inequivocamente nesta dimensão o duplo padrão sexual que condiciona a sexualidade feminina emerge como um fator de vulnerabilidade para as mulheres no local de trabalho. Nos indicadores considerados nesta dimensão, as práticas de assédio sexual explicitam-se e traduzem a possibilidade de outrem passar ao ato, de forma ofensiva, continuada e não desejada.

**Figura 4-5. Contacto físico não desejado, por sexo (%)**



O aliciamento, lembre-se, os pedidos de favores sexuais com promessa de melhoria das condições profissionais, é a dimensão menos referida e com menos peso entre as quatro dimensões, envolvendo em números absolutos apenas quatro casos de mulheres e dois de homens.

Em entrevista, no entanto, foi possível aprofundar o conhecimento acerca destas situações. Para ilustrar a sua ocorrência em diferentes locais de trabalho recorreremos primeiro ao relato de uma empregada doméstica interna (Andreia), cujo trabalho era a prestação de cuidados pessoais a um idoso e o relato de uma funcionária (Anabela)

num serviço de prestação de cuidados de saúde, correspondente a uma organização com dimensão média (acima de 50 trabalhadores/as).

Andreia ficou desempregada quando a crise se instalou não conseguiu trabalho na sua área profissional, em último recurso aceitou ser empregada doméstica interna na casa de um idoso com mobilidade reduzida.

*«Sim, fez, fez propostas de casar comigo, que eu podia ter tudo aquilo que quisesse, podia ter as pessoas que eu quisesse, portanto ele dava-me tudo o que eu quisesse e em troca (...) era ficar lá em casa e satisfazê-lo sexualmente. (...) desde que eu o satisfizesse ele a seguir dava-me tudo, e dizia-me olha vai comprar um vestidinho... e eu dizia: “Sr. X o que eu quero de si é mesmo o ordenado, (...) se eu quiser vestidos eu compro-os, o que eu quero de si é mesmo o ordenado.”» (Andreia Sousa, 46 anos, 12.º ano e formação em secretariado).*

*«Estava sempre com observações ao meu corpo e com convites nada normais, não é, pronto e muitas vezes também me sentia observada e quando chegava a esposa ele calava-se logo. (Que género de convites?) E se nos encontrássemos, podíamos sair, a tua vida podia estar melhor, e pensa nisso, quando é que a gente vai aqui e quando é que a gente vai ali, e a fulana, que era a esposa não tinha de ficar a saber... (...) (As situações de assédio também se passavam fora do local de trabalho?) Nem sei dizer fora, fora da hora de trabalho... também aconteceu porque o meu quarto era pegado ao restaurante e ele via-me, via-me quando estava no quarto... Senti-me muitas vezes observada.» (Anabela Ferreira, 43 anos, 7.º ano de escolaridade, empregada num restaurante).*

Estes relatos ilustram situações explícitas de aliciamento e evidenciam a possibilidade de as situações de aliciamento ocorrerem em diferentes locais de trabalho independentemente da possibilidade de serem testemunhadas e do grau de controlo externo ao qual estejam expostas. Poderia considerar-se que os locais de trabalho, mais expostos a controlo social externo corresponderem a um fator inibidor da prática de assédio sexual. Porém, aparentemente o assédio sexual ocorre de forma mais ou menos autónoma em relação à possibilidade de quem assedia ser visto por testemunhas.

De uma forma mais explícita no segundo relato do que no primeiro, o agente de assédio parece ter noção da inadmissibilidade da sua conduta, embora isto não o detenha. Este elemento que aqui se analisa coloca a necessidade de compreender com maior detalhe as motivações de quem assedia e, por outro lado, as reações das vítimas de assédio sexual designadamente em relação à denúncia das situações.

Como ficou ilustrado através destes excertos de entrevistas, os agentes de assédio sexual, conscientes das suas práticas, controlam as circunstâncias em que praticam assédio. A ser assim, o relato da situação pela vítima pode efetivamente constituir o único elemento de que se dispõe para dar como provado o assédio sexual. Em primeiro lugar, situações de contactos físicos não desejados (referidas por 20,1% de mulheres como já se disse) não deixam necessariamente sinais físicos.

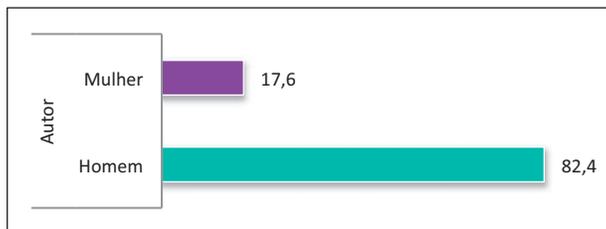
Em segundo lugar, no limite do confronto, na defesa de quem é assediado/a sexualmente a narrativa da vítima fica sujeita a negação pela narrativa de quem assedia. Por se aperceber disto, a sensação de vulnerabilidade das pessoas alvo de assédio sexual pode naturalmente aumentar e, no reverso, a sensação de poder e controle de quem assedia, naturalmente aumenta também.

Retoma-se este tema infra no subcapítulo dedicado à análise das reações às situações de assédio sexual.

#### 4.2. Autores/as de assédio sexual no local de trabalho

A autoria de assédio sexual é bastante mais atribuída a homens (82,4%) do que a mulheres (17,6%) verificando-se uma associação estatisticamente significativa ( $\chi^2=92,48$ ;  $p=0,000$ ) entre o sexo dos autores e o sexo das pessoas alvo de assédio sexual.

**Figura 4-6. Autores/as de assédio sexual, por sexo (%)**



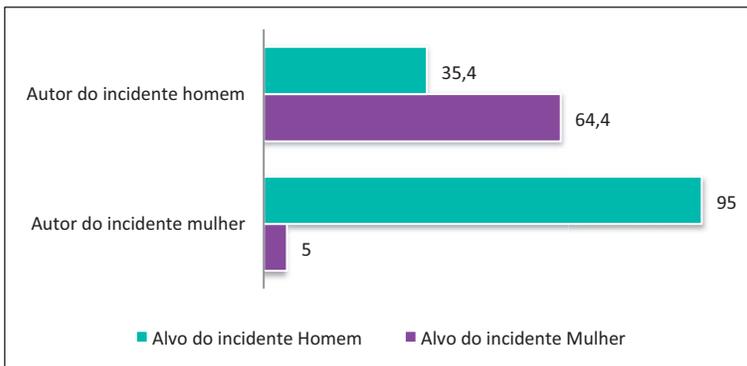
Nos casos em que o autor de assédio sexual no local de trabalho é do sexo masculino, as mulheres são a esmagadora maioria das vezes alvo de assédio (95%), sendo os homens alvo de assédio sexual por outros homens em 35,4% das vezes. O assédio sexual de homens sobre homens pode ter na sua génese uma forma de violência que também não será estranha na homossexualidade (Figura 4-7). Mas, para além disso, porque o medo de se ser percebido como homossexual coloca em causa uma ideia de masculinidade adequada, um homem pode denegrir o estatuto social e a masculinidade de outro homem, entre outras práticas através de piadas acerca do seu corpo (força física ou virilidade) (Berdhal, 2007). Assim se pode explicar a frequência de situações de assédio sexual de homens sobre outros homens – com motivos de afirmação de superioridade entre homens e sem usar explicações de homossexualidade, redutoras e focadas no indivíduo e na sexualidade, em espelho com a interpretação, igualmente redutora, de assédio de homens sobre mulheres.

Quando as mulheres são as autoras de assédio sexual no local de trabalho, o assédio sobre outras mulheres verifica-se em 5% dos casos e sobre homens em 64,6%.

Apesar disto, os homens, como se disse, são os autores mais frequentes de assédio sexual – sobre mulheres numa proporção muito explícita e sobre outros homens, em mais de 1/3 dos casos.

O assédio sexual de mulheres sobre mulheres tem tido pouca atenção teórica e tem sido predominantemente interpretado «como espelho do protótipo de assédio de homens sobre mulheres: atenção sexual não desejada» (Berdhal, 2007:650).

**Figura 4-7. Quem assedia e quem é alvo de assédio, por sexo (%)**

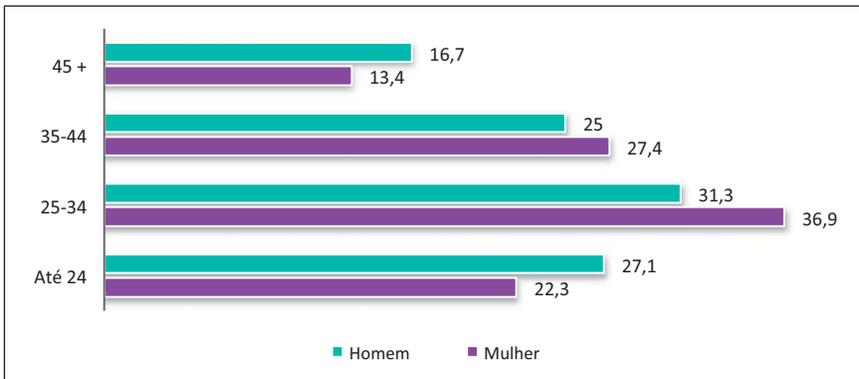


Os dados indicam assim que estamos perante práticas abusivas tendencialmente mais cometidas por indivíduos do sexo masculino. A interpretação destas práticas num enquadramento teórico de género, em que as relações de trabalho absorvem ou espelham relações de género existentes na sociedade em geral, é imprescindível. Sendo certo que o contexto das relações sociais de trabalho obriga a uma análise específica, logo distinta da que seria feita para o assédio sexual nas relações sociais em geral. É igualmente certo que o contexto situa as relações de trabalho nas organizações – lugares em que o poder é exercido por via do desempenho de atribuições funcionais, as quais, por sua vez são definidas a partir de uma estrutura que define posições sociais de subordinação e superioridade. Tratando-se de uma superioridade hierárquica e funcional pode suscitar confusão entre o exercício de poder e o exercício de responsabilidade. É assim que importa analisar relações de trabalho e/ou no local de trabalho em que elementos de paternalismo, protecionismo individual e sexismo se misturam com fatores típicos de relações de trabalho.

### 4.3. Práticas de assédio sexual por grupo etário

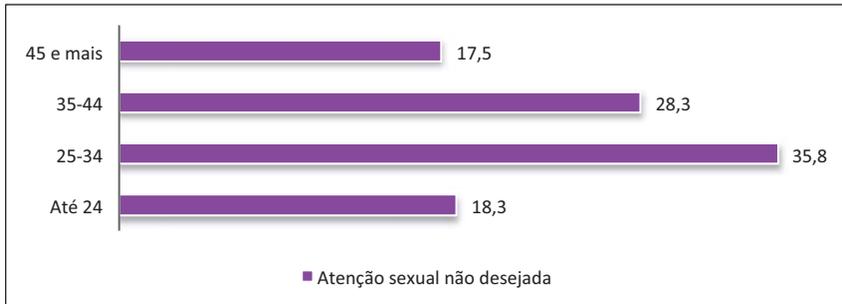
Interessa agora aprofundar a análise das práticas de assédio sexual considerando o grupo etário dos inquiridos e das inquiridas que referem ter experienciado pelo menos uma situação de assédio sexual (Figura 4-8). O assédio sexual no local de trabalho afeta com mais frequência homens e mulheres em idades jovens. A maioria das mulheres e dos homens foram ou são alvo de assédio sexual quando tinham ou têm idades abaixo dos 35 anos, com uma tendência para diminuir as situações de assédio sexual envolvendo contacto físico ou aliciamento conforme aumenta a idade. O somatório da frequência de assédio sexual sobre as mulheres entre os 25 e os 44 anos é 64,3%. O somatório da frequência de assédio sexual sobre os homens nos mesmos escalões etários é 56,3%. Como se verifica, mais de metade das situações de assédio sexual no local de trabalho ocorre nestes escalões etários, quer para as mulheres, quer para os homens.

**Figura 4-8. Frequência de assédio sexual, por grupo etário e sexo (%)**



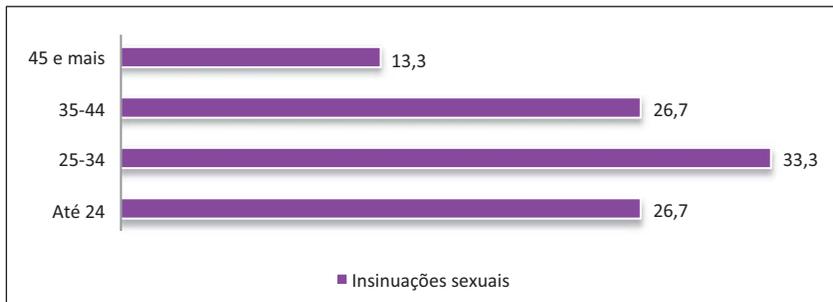
As pessoas inquiridas, com idade entre os 25 e os 34 anos e entre os 34 e os 44 anos, referiram proporcionalmente mais práticas de assédio sexual que integram a dimensão atenção sexual não desejada comparativamente às pessoas inquiridas mais jovens (até 24 anos) e também às pessoas inquiridas mais velhas (45 e mais anos). Agregando aqueles dois intervalos etários (os intermédios) verificamos que 64,1% das/dos inquiridas/os já se sentiram alvo de atenção sexual não desejada – com práticas que envolvem perguntas intrusivas sobre a vida privada e convites para encontros indesejados e propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual (Figura 4-9). A componente da sexualidade ativa poderá estar subjacente a esta relação entre a idade e estas práticas de assédio sexual.

**Figura 4-9. Atenção sexual não desejada, por grupo etário (%)**



No que se refere à dimensão insinuações sexuais, volta a verificar-se uma grande proporção de respostas de pessoas com idades entre os 25 e 34 anos (33,3%) e entre os 35 e 44 anos (26,7%) estando as pessoas mais jovens (até 24 anos) mais representadas nesta dimensão do que na anterior, com 26,7%. De facto, as insinuações sexuais são mais frequentes entre as pessoas mais jovens e menos entre as pessoas com 45 e mais anos (13,3%) (Figura 4-10). Esta relação entre a idade e insinuações sexuais sugere uma ligação entre práticas de assédio sexual que envolvem piadas ofensivas sobre o aspeto, sobre o corpo e piadas ofensivas de natureza sexual. A componente de sexualidade parece impor-se tal como se sugeriu na análise da frequência de respostas na dimensão anterior.

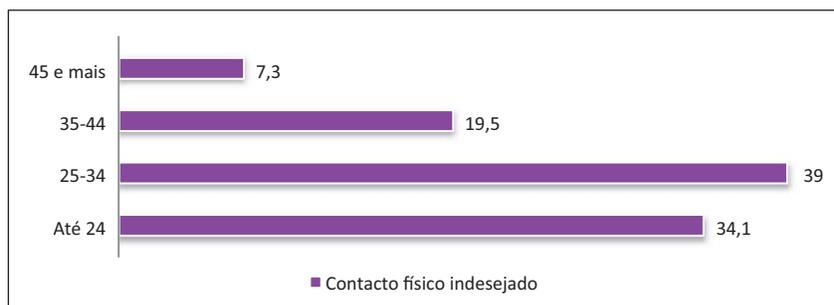
**Figura 4-10. Insinuações sexuais, por grupo etário (%)**



Analisando agora a dimensão do contacto físico não desejado e agressão sexual, verifica-se que se acentua a concentração de respostas no grupo etário das pessoas mais jovens, com 34,1% enquanto no grupo etário mais afastado deste, o das pessoas com 45 e mais anos de idade, se verifica uma diminuição de situações de contacto físico não desejado, com cerca de 7% das práticas de assédio sexual. Recorde-se que nesta dimensão estão incluídas práticas que envolvem contactos físicos não desejados e agressão sexual ou tentativa de agressão sexual. O corpo

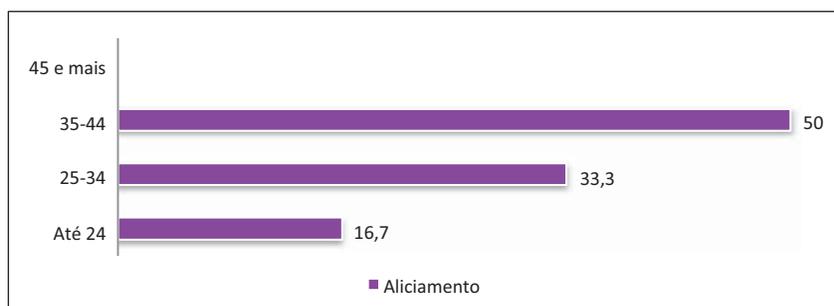
emerge desta feita como vetor de suscetibilidade de ocorrer assédio sexual. Ao analisar os dados numa perspetiva de género, apenas mulheres mencionaram práticas de agressão sexual (ou tentativa), ainda que a frequência de respostas seja muito baixa (1,1%). Também é maior a frequência de mulheres do que de homens que menciona contactos físicos não desejados (20,1% de mulheres e 6,3% de homens). Em ambos os casos é a objetificação do corpo feminino que emerge nestas práticas de assédio sexual.

**Figura 4-11. Contacto físico não desejado, por grupo etário (%)**



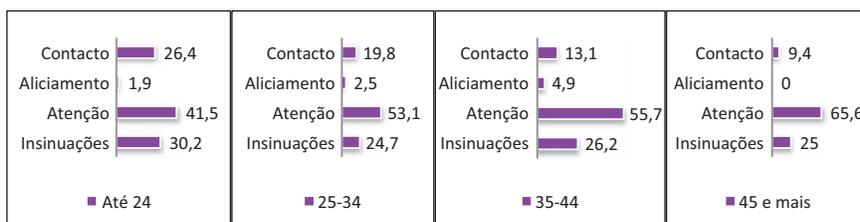
O aliciamento é a dimensão de assédio sexual em que os grupos etários intermédios estão mais representados, com 83,3% com forte expressão no grupo etário dos 35 a 44 anos (50%).

**Figura 4-12. Aliciamento, por grupo etário (%)**



Os indivíduos do grupo etário dos 35-44 anos referem mais práticas que implicam aliciamento de trocas de favores sexuais nas relações de trabalho. Esta situação pode eventualmente refletir a chegada mais tardia a posições de poder e/ou que envolvem tomada de decisão.

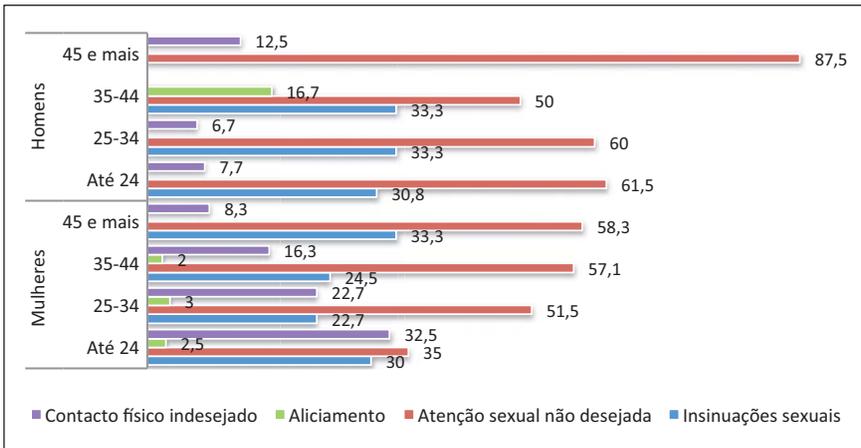
**Figura 4-13. Distribuição de práticas de assédio sexual por dimensões do assédio e grupo etário (%)**



Aprofundando esta análise para perceber a proporção de homens e de mulheres em cada uma das dimensões de assédio por grupo etário, como pode ver-se graficamente representado, verifica-se que a atenção sexual não desejada, sendo a dimensão de assédio sexual proporcionalmente mais referida em todos os grupos etários, fez mais parte das experiências de homens no seu local de trabalho do que da experiência de mulheres. Os homens também referem mais situações de insinuações sexuais, embora nesta dimensão as diferenças por sexo sejam menos expressivas (Figura 4-14).

Tal já não se verifica em relação à dimensão contacto físico indesejado, com as mulheres a referirem mais frequentemente situações de contacto físico indesejado, independentemente da sua idade, enquanto os homens, para além de ser menos frequente referirem práticas consideradas nesta dimensão do assédio sexual, são homens jovens (até aos 24 anos) e mais velhos (acima dos 45 anos) – nos extremos dos intervalos etários, portanto. Contrariando assim a concentração de situações de assédio sexual em torno das idades jovem-adulta e adulta (correspondentes aos escalões etários intermédios, dos 25 aos 44 anos).

**Figura 4-14. Distribuição de práticas de assédio sexual por dimensões do assédio, grupo etário e sexo (%)**



Em suma, o assédio sexual no local de trabalho afeta mais frequentemente mulheres e homens na sua juventude e, talvez ligado à juventude, principalmente mulheres são alvo de assédio sexual que tem subjacente o desrespeito pelo seu corpo e sexualidade.

#### 4.4. Práticas de assédio sexual por categoria profissional

Considerando agora a categoria profissional das pessoas inquiridas, como seria esperado, em todas as categorias profissionais, a dimensão atenção sexual não desejada é a mais representada (Figura 4-15). Ainda assim, esta dimensão de assédio sexual é mais frequente nas categorias profissionais que incluem representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos (71,4%); dos e das técnicos/as de profissões de nível intermédio (65,6%); e trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices (61,1%).

Interessante é verificar que na categoria profissional de representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos, as dimensões de assédio sexual referentes a aliciamento e a contacto físico não desejado representam, cada uma, 14,3% das práticas de assédio sexual.

Na categoria profissional que inclui pessoal administrativo, as práticas mais frequentes são a atenção sexual não desejada (com 44%) surgindo a seguir situações de contacto físico indesejado (32%).

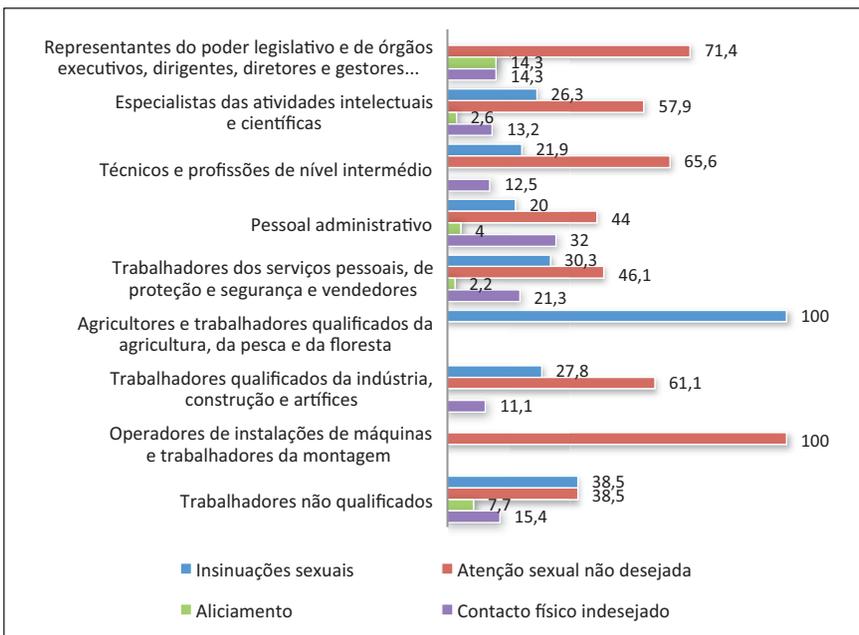
Os e as especialistas das atividades intelectuais e científicas que referem situações na dimensão atenção sexual não desejada estão ligeiramente abaixo dos 60% (57,9%), deslocando-se as respostas para a intimidação profissional (com 26,3%).

A análise é similar para os casos dos/das trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as. Nesta categoria profissional, as situações de assédio sexual referidas fazem parte da dimensão atenção sexual não desejada, e situa-se abaixo dos 50% (46,1%) deslocando-se também as respostas para a intimidação profissional (com 30,3%).

Especialistas de atividades intelectuais e científicas e trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as são duas categorias profissionais muito ligadas à prestação de serviços na educação e saúde e ao comércio, colocando os trabalhadores e as trabalhadoras numa posição de relacionamento com contacto direto com outras pessoas. Assim se compreende que as insinuações sexuais, dimensão do assédio sexual que congrega práticas com base em piadas e comentários seja mais expressiva nestas categorias profissionais.

Na categoria profissional que inclui o pessoal administrativo verifica-se uma proporção de 32% na dimensão contacto físico não desejado e agressão sexual.

**Figura 4-15. Distribuição de práticas de assédio sexual por dimensões do assédio sexual e categoria profissional (%)**



#### 4.5. Práticas de assédio sexual por nível de escolaridade

Considerando a escolaridade, por graus de ensino agregados em três níveis (ensino básico, ensino secundário e ensino superior), verifica-se um padrão transversal na incidência das diferentes práticas de assédio sexual. Na verdade assiste-se ao estabelecimento de uma hierarquia de importância das diferentes formas de assédio sexual que atravessa os diferentes níveis de escolaridade, sendo as mais importantes aquelas com maior frequência.

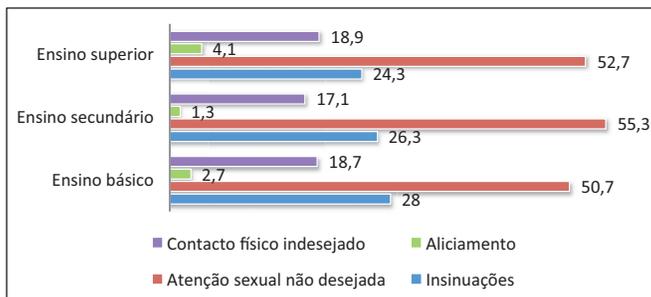
Em primeira instância verifica-se que independentemente do grau de escolaridade das pessoas alvo a maioria dos incidentes de assédio sexual se relaciona com situações que se enquadram na atenção sexual não desejada (Figura 4 -16.).

Em seguida, percebe-se que as insinuações sexuais constituem o segundo conjunto de práticas mais comumente referido entre as pessoas alvo e independentemente do seu grau de escolaridade.

Em terceiro lugar e entre as pessoas alvo com diferentes graus de escolaridade surgem as práticas de assédio sexual que implicam o contacto físico indesejado.

Finalmente, importa referir que as práticas de assédio sexual que se consubstanciam em formas de aliciamento (ainda que apresentem uma expressão residual) são mais comuns entre as pessoas com o ensino superior (representando 4,1% das situações vividas por pessoas com este grau de escolaridade) do que entre aquelas com graus de escolaridade menos elevados (1,3% entre as pessoas com o ensino secundário e 2,7% entre aquelas com o ensino básico).

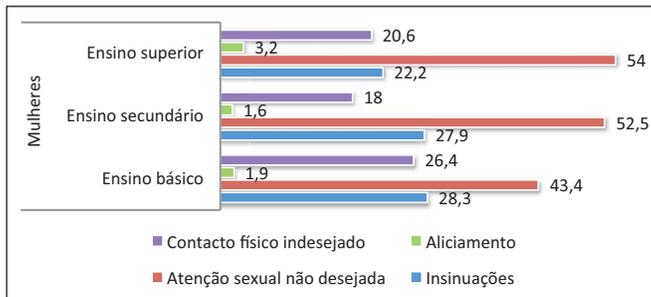
**Figura 4-16. Distribuição de práticas de assédio sexual por dimensões do assédio sexual e nível de escolaridade (%)**



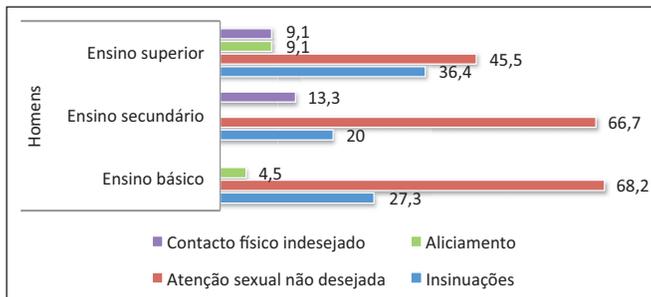
Olhando com mais detalhe percebem-se diferenças que importa ter em consideração na forma como estas dimensões do assédio sexual atuam sobre mulheres e homens. Num primeiro instante verifica-se que as mulheres revelam um padrão

de incidentes de assédio sexual mais homogéneo entre os diferentes graus de escolaridade e que esse padrão pouco se desvia da tendência mais global já identificada: em primeiro lugar as formas de assédio associadas à atenção sexual não desejada, em segundo as insinuações, em terceiro o contacto físico e finalmente (com uma expressão quase residual) as formas de assédio sexual em torno do aliciamento. Por seu turno, os homens alvo revelam experiências de assédio sexual com importantes nuances de acordo com o seu grau de escolaridade: para a esmagadora maioria dos homens com o ensino básico e secundário a atenção sexual não desejada é a forma mais comum de assédio sexual sofrido, 68,2% e 66,7% respetivamente. Contudo, verifica-se que o aliciamento que representava 4,5% dos casos de assédio sofrido pelos homens com o ensino básico desaparece entre os homens com o ensino secundário, sendo substituído por formas de assédio relacionadas com o contacto físico (13,3%). Entre os homens com o ensino superior a atenção sexual não desejada deixa de representar a maioria dos casos (cai para 45,5%), perdendo importância face ao crescimento das situações relacionadas com as insinuações sexuais (36,4%), com o aliciamento e com o contacto físico indesejado (ambos representando 9,1%).

**Figura 4-17. Distribuição de práticas de assédio sexual por dimensões do assédio sexual e nível de escolaridade das mulheres (%)**



**Figura 4-18. Distribuição de práticas de assédio sexual por dimensões do assédio sexual e nível de escolaridade dos homens (%)**



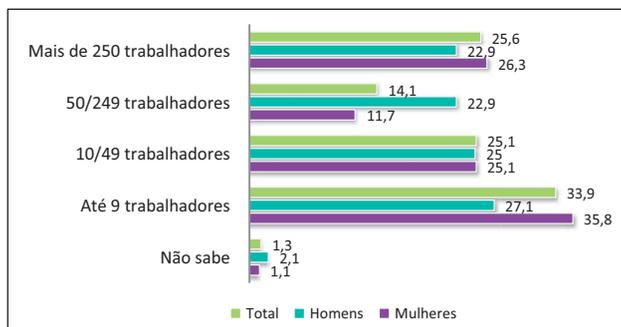
#### 4.6. Práticas de assédio sexual por dimensão da organização

Considerando agora a dimensão das organizações e entidades empregadoras agrupadas em quatro grupos (até 9 trabalhadores/as; entre 10 e 49 trabalhadores/as; entre 50 e 249 trabalhadores/as; e aquelas que têm mais de 250 trabalhadores/as), verifica-se que a grande maioria dos casos de assédio sexual no local de trabalho ocorre em organizações até 49 trabalhadores/as, representando as entidades empregadoras desta dimensão 59% do total dos casos de assédio sexual no local de trabalho (Figura 4-19).

Não podemos negligenciar o facto de as organizações, empresas ou entidades empregadoras de muito pequena dimensão (até 9 trabalhadores/as) concentrarem mais de um terço dos casos de assédio sexual vividos pelas pessoas inquiridas (33,6%). Importa ainda referir que as entidades empregadoras desta dimensão representam o cenário laboral mais comum para o assédio sexual quer das mulheres quer dos homens, sendo nestas pequenas organizações que se situam 35,8% das mulheres alvo de assédio sexual ou 27,1% dos homens alvo.

A análise desta concentração dos incidentes de assédio sexual em organizações de pequena dimensão não pode ficar alheada, por um lado, do facto do tecido produtivo português ser ele próprio fortemente constituído por organizações desta dimensão sendo que aí trabalha 61,4% do total da população inquirida (ver capítulo 1). Por outro, não podemos desvincular a concentração do fenómeno do assédio sexual em organizações de pequena dimensão das características e/ou dos condicionamentos particulares deste tipo de entidades empregadoras, nomeadamente no que diz respeito ao acesso a recursos e meios para o estabelecimento de políticas internas ou visões claras de tolerância zero relativamente ao assédio sexual. De facto, a maior dificuldade de acesso a recursos financeiros e humanos por parte destas organizações condiciona a sua abertura a formação e informação acerca dos direitos dos trabalhadores/as, acerca da importância da promoção do bem-estar no local de trabalho, ou da promoção do trabalho digno e livre de assédios.

**Figura 4-19. Frequência de assédio sexual, por dimensão da organização (%)**



#### 4.7. Práticas de assédio sexual por sector de atividade

A análise dos sectores de atividade em que trabalham as mulheres e homens inquiridos revela uma estrutura em que o sector terciário está fortemente representado. Das mulheres inquiridas, a maior parte trabalha em sectores ligados aos serviços estando apenas 11,5% a trabalhar noutros sectores. Os homens inquiridos estão mais representados no sector do comércio por grosso e a retalho (17,9%) e no das indústrias transformadoras, eletricidade, gás e água (15,9%) e ainda na construção (11,5%) de forma desproporcional comparativamente às mulheres neste sector (0,6%).

O sector de atividade em que as situações de assédio sexual ocorrem com mais frequência é, para as mulheres o sector do comércio por grosso ou retalho (20,9%), o sector do alojamento, restauração e similares (14,1%), atividades de saúde humana e apoio social (12,4%), atividades administrativas (11,3%), educação (10,2%), para referir aqui apenas as situações em que a proporção de respostas por sector é superior a 10%.

Para os homens, o sector de atividade em que as situações de assédio sexual ocorrem com mais frequência é o sector do alojamento, restauração e similares (14,9%), sendo este o sector em que a proporção de respostas de homens e de mulheres (14,1%) apresenta uma diferença residual. No caso dos homens distingue-se, de forma isolada, o sector da construção (12,8%). A indústria transformadora é também um sector de atividade em que é mais frequente os homens referirem situações de assédio sexual (10,6% de homens e 4% de mulheres).

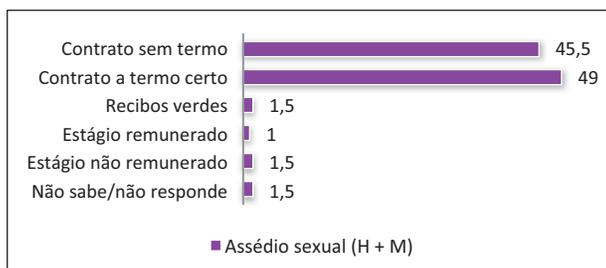
**Figura 4-20. Frequência de assédio sexual, por sector de atividade e sexo (%)**



#### 4.8. Práticas de assédio sexual por tipo de contrato

Os vínculos laborais que traduzem situações de maior precariedade, logo sugerindo maior vulnerabilidade são o contrato a termo certo, os recibos verdes e os estágios – remunerados e não remunerados – representando 54,5% de casos de inquiridos e inquiridas que foram ou continuam a ser alvo de assédio sexual no local de trabalho. Analisando estes casos por sexo verifica-se serem mais os casos de mulheres nesta situação do que os casos de homens (Figura 4-21).

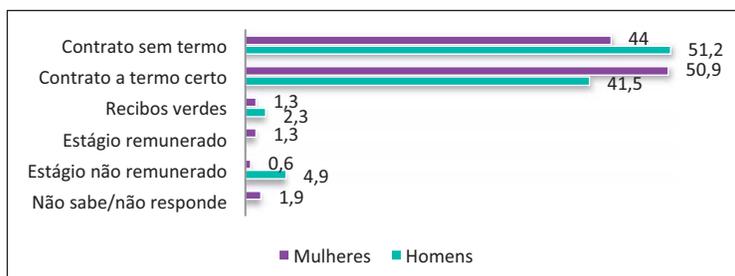
**Figura 4-21. Frequência de assédio sexual, por tipo de contrato (%)**



Sem diferenças relevantes em relação à situação nacional, das mulheres e dos homens alvo de assédio sexual no local de trabalho, cerca de metade possui contrato sem termo, sendo menor a frequência de mulheres (44%) comparativamente aos homens (51,2%).

As restantes mulheres que responderam (53,1%) e os restantes homens (48,8%) têm um vínculo contratual que sugere uma situação precária sugerindo também maior vulnerabilidade e dependência em relação à organização/local de trabalho. Esta distribuição revela que a maior parte das mulheres e dos homens alvo de assédio sexual se encontra numa situação contratual de maior instabilidade.

**Figura 4-22. Frequência de assédio sexual, por tipo de contrato e sexo (%)**



Analisando em mais detalhe as duas formas de vínculo laboral mais comuns entre as pessoas alvo de assédio sexual percebemos que o contacto físico indesejado e o aliciamento são ligeiramente mais frequentes entre as pessoas com contrato a termo certo do que entre aquelas com vínculo laboral sem termo. Por seu turno, a atenção sexual não desejada e as insinuações sexuais são mais comuns entre as pessoas com contrato sem termo.

Com efeito, tendo apenas em consideração as pessoas alvo de assédio sexual no trabalho nas duas formas de vínculo laboral mais frequentes, verifica-se que 53,8% das pessoas alvo de assédio que têm contrato sem termo e 51% das pessoas alvo de assédio que têm contrato a termo certo reportam situações que se inserem na dimensão da atenção sexual não desejada.

As insinuações sexuais são o segundo grande tipo de assédio sentido pelas pessoas com estes dois tipos de vínculo laboral: 29,7% para as pessoas com contrato sem termo e 27,6% para aquelas com contratos a termo certo.

O contacto físico indesejado surge em terceiro lugar, com 15,4% no caso das pessoas com contrato sem termo e 17,3% no caso das pessoas com contrato a termo certo.

Finalmente, as formas de assédio sexual que constituem aliciamento têm um valor residual, sendo de referir o seu maior peso relativo entre os/as contratados/as a termo certo (4,1%).

Para entender o assédio sexual no local de trabalho temos de ter em consideração dois eixos estruturantes fundamentais: género-organização e género-sexualidade. O fenómeno do assédio sexual está associado a regimes de género específicos que estruturam as organizações e os locais de trabalho. Estes regimes de género produzem-se na intersecção e reforço mútuo de duas forças fundamentais: a orgânica hierárquica que define a natureza da organização do trabalho; a ideologia de género ou os ordenamentos de género mais globais que definem o que deve ser o homem trabalhador ou a mulher trabalhadora e condicionam o lugar de uns e de outras na sociedade e no trabalho. No fundo, estamos perante dois mecanismos que produzem e reforçam uma distribuição desigual de recursos e poderes entre as pessoas.

Importa salientar também que o assédio sexual no local de trabalho deriva, pelo menos parcialmente, de um efeito de reprodução ou efeito de espelho com importação para o contexto interacional específico das relações de trabalho daquilo que se produz na intersecção entre ideologia de género e sexualidade na sociedade em geral. Isto é, o assédio sexual no trabalho tem implícitas concepções de como devem comportar-se homens e mulheres do ponto de vista da sua sexualidade. E, sobretudo, tem implícitas a ideia de um duplo padrão sexual e das expectativas

normativas que atribuem, muito genericamente, a hiperatividade sexual aos homens e a contenção sexual às mulheres.

Daqui derivam duas consequências substantivas: o local de trabalho é mais um dos múltiplos contextos interacionais e sociais onde as pessoas vivem as suas vidas e a sexualidade é uma das dimensões dessa vida social marcada pela desigualdade e ideologia de género. Uma forma concreta de se perceber como estes dois vetores atuam na produção do assédio sexual no local de trabalho é olhar para os autores das situações de assédio vividas por mulheres e homens em Portugal.

Os resultados obrigam a considerar a situação mais geral do mercado de trabalho e dos vínculos contratuais predominantes. Esta situação, mais do que o contexto pode estar a tornar-se fator favorecedor de assédio por via de um aumento da vulnerabilidade de trabalhadores e trabalhadoras a situações de assédio sexual por estarem na dependência de superiores hierárquicos e chefias diretas que são os/as autores/as mais frequentes de assédio sexual, como revelam os resultados deste estudo. Gera-se um ciclo vicioso assente em relações de poder – por via profissional – que se estende ao poder para, de forma indireta, impedir ou desincentivar quem é alvo de assédio sexual a reivindicar os seus direitos. O trabalho na sociedade portuguesa é fonte de rendimentos e fonte de satisfação pessoal e de autorrealização, logo os vínculos contratuais que definem situações de dependência com subordinação de direitos de trabalhadores e trabalhadoras merecem ser alvo de atenção mais aprofundada.

O tipo de contrato é um indicador de precariedade profissional na medida em que traduz situações de fragilidade no vínculo entre entidade empregadora e trabalhadores e trabalhadoras.

Os resultados traduzem a permeabilidade ao assédio gerada pelo vínculo contratual. Sendo certo que as situações de assédio sexual normalmente estão ligadas a situações de assédio moral, a vulnerabilidade face ao emprego, por via do vínculo contratual parece aumentar a vulnerabilidade nos relacionamentos hierárquicos nas organizações.

#### **4.9. Autores/as das práticas de assédio sexual por posição hierárquica na organização**

O assédio sexual no local de trabalho acentua o poder hierárquico no interior das organizações. Os autores mais frequentes de assédio sexual são superiores hierárquicos ou chefias diretas (Figura 4-23). Estes autores ou autoras assediam mulheres e homens. Cerca de 45% das mulheres identificam os seus/suas superiores/as hierárquicos/as e/ou chefias diretas como autores/as de assédio sexual e cerca de

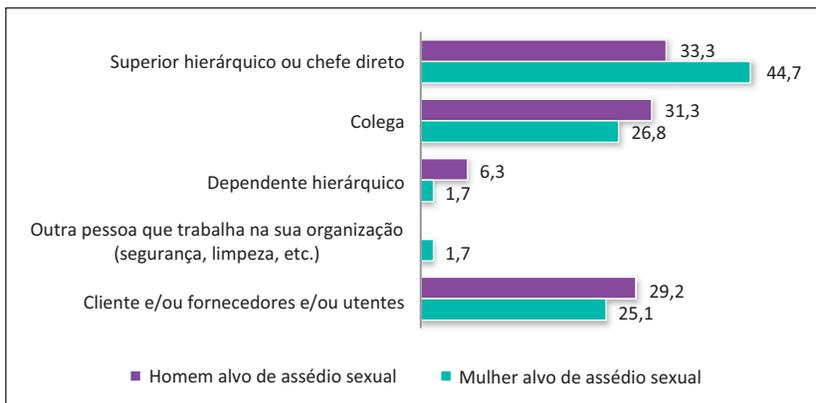
33% dos homens identifica também como autores/as de assédio sexual os seus ou as suas superiores/as hierárquicos/as e/ou chefias diretas. O poder exercido por via funcional aparece assim ligado a cerca de 1/3 dos casos de assédio sexual.

Na hierarquização das relações de trabalho distinguem-se superiores hierárquicos, na linha ascendente e no topo da hierarquia das organizações e chefias diretas, igualmente na linha ascendente mas em posições hierárquicas intermédias.

A autoria mais frequente de assédio sexual no local de trabalho é de superiores hierárquicos e/ou chefias diretas. Quando o alvo de assédio sexual é uma mulher, os autores ou as autoras de assédio sexual são seus superiores hierárquicos ou chefias diretas em 44,7% das situações. A autoria de assédio sexual é de colegas de trabalho em 26,8% dos casos e de fornecedores/ clientes/ utentes ou outros em 25,1% dos casos. A autoria de outra pessoa da organização ou de dependentes hierárquicos apresenta uma frequência residual, com 1,7% de casos, cada uma.

Quando os homens são alvo de assédio sexual, este panorama altera-se. Desde logo, a autoria de assédio sexual dispersa-se, não estando tão concentrada nos superiores hierárquicos como se referiu para as mulheres alvo de assédio sexual. No caso dos homens alvo de assédio sexual, o superior hierárquico ou chefia direta é autor/a de assédio sexual em 33,3% dos casos, os colegas de trabalho em 31,3%, clientes, fornecedores ou utentes em 29,2% e dependentes hierárquicos em 6,3%. Embora este valor seja muito mais baixo do que os restantes é interessante assinalar que dependentes hierárquicos assediam sexualmente mais frequentemente homens do que mulheres.

**Figura 4-23. Posição hierárquica na organização de quem assedia e quem é alvo de assédio, por sexo (%)**

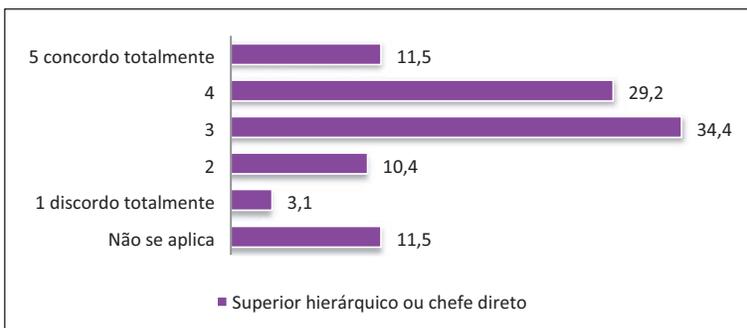


As posições hierárquicas nas organizações e o poder relativo que lhe está associado podem dar a sensação que a pessoa nessa posição está legitimada a exercer poder sobre as suas subordinadas, está legitimada a assediar as outras – o assediador imagina que tem legitimidade para assediar, um poder legitimado pela posição que ocupa (Crain e Heischmidt, 1995).

#### 4.10. A influência do ambiente de trabalho e da confiança nas relações sobre a prática de assédio sexual

O ambiente de trabalho foi avaliado subjetivamente pelos/as inquiridos/as. Para o efeito foram apresentadas várias afirmações em relação às quais inquiridos e inquiridas posicionavam a sua opinião recorrendo a uma escala que variava entre discordo totalmente e concordo totalmente. Perante a afirmação «O meu ambiente de trabalho é marcado pela proximidade/ confiança relativamente ao(s) superior(es) hierárquico(s)», os indivíduos que referiram situações de assédio sexual de autoria de superiores hierárquicos demonstraram tendência para avaliar o seu ambiente de trabalho posicionando-se nos graus intermédios da escala de opinião. Uma percentagem elevada (34,4%) de inquiridos/as não concorda nem discorda com a afirmação apresentada quando aplicada a superiores hierárquicos ou chefias diretas. Esta indefinição na classificação do seu ambiente de trabalho sugere que a proximidade relacional e/ou confiança nos relacionamentos é mais importante em relação aos colegas de trabalho do que em relação a superiores hierárquicos ou chefe direto.

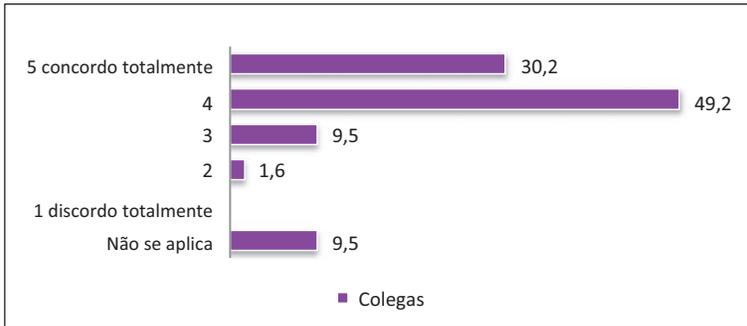
**Figura 4-24. Avaliação subjetiva do ambiente de trabalho dos indivíduos alvo de assédio sexual por superiores hierárquicos/as ou chefias diretas (%)**



Assim, a situação é mais definida quando os inquiridos e as inquiridas avaliam o seu ambiente de trabalho considerando os colegas. Conforme se ilustra claramente no gráfico (figura 4-24), perante a mesma afirmação, inquiridos e inquiridas posicionaram-se de forma mais explícita, com a maior parte a concordar (49,2%)

e concordar completamente (30,2%) com a afirmação – perfazendo 79,4% das respostas.

**Figura 4-25. Avaliação subjetiva do ambiente de trabalho dos indivíduos alvo de assédio sexual por colegas (%)**



Interessante é verificar que, comparativamente aos resultados do primeiro inquérito nacional ao assédio sexual sobre mulheres no local de trabalho, as relações assentes na confiança e na proximidade entre colegas de trabalho pareciam indicar, de alguma forma que a confiança favorecesse a ocorrência de situações de assédio sexual – uma vez que a maior parte dos autores de assédio identificados pelas mulheres foram colegas de trabalho, enquanto em 2015 são superiores hierárquicos ou chefias diretas.

#### 4.11. O local de trabalho atual como principal local de ocorrência de assédio sexual

As situações de assédio sexual referidas por mulheres ocorrem no seu atual local de trabalho (em 65,4% das situações) tendo ocorrido menos de metade num local de trabalho anterior (34,6%).

Já no caso dos homens, ainda que grande parte das situações de assédio sexual ocorra no seu local de trabalho atual, em rigor não se trata da maior parte uma vez que são pouco mais de metade (52,1%). Este dado é importante pois permite estabelecer que as mulheres inquiridas se mantêm proporcionalmente mais do que os homens inquiridos no seu local de trabalho, mesmo sendo alvo de assédio sexual, isto é suportando e lidando, no dia a dia com assédio sexual.

**Figura 4-26. Práticas de assédio sexual no local de trabalho atual ou anterior, por sexo (%)**



## 4.12. Reações ao assédio sexual

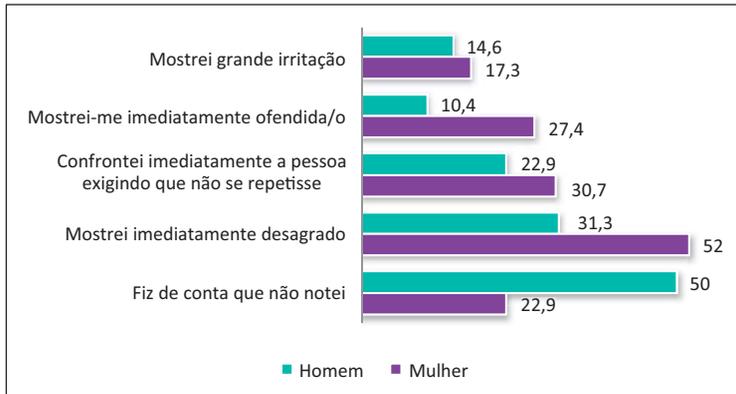
### 4.12.1. Formas de reação imediata

A reação imediata prevê um conjunto de possíveis formas de reagir imediatamente a seguir à prática de assédio sexual sentida como ofensiva. Isto significa que as formas de reação imediata agora apresentadas e analisadas ocorrem em relação a qualquer uma das práticas de assédio sexual e em relação a qualquer agente dessas práticas.

As formas de reação imediata variam com o sexo dos inquiridos e das inquiridas sendo a associação entre estas variáveis estatisticamente significativa ( $p < 0,05$ ). A análise dos resultados por sexo permite constatar que mais mulheres (52%) do que homens (31,3%) mostram imediatamente desagrado pela prática que as e os ofende; também mais mulheres (30,7%) confrontam imediatamente a pessoa que assedia, exigindo-lhe que a situação não se repita; mais mulheres (27,4%) do que homens (10,4%) mostraram-se imediatamente ofendidas; numa proporção de respostas mais aproximada mas, ainda assim mais mulheres (17,3%) do que homens (14,6%) mostram grande irritação. O indicador mais referido por homens (50%) do que por mulheres (22,9%) é fazer de conta que não nota o que aconteceu. Esta reação, ao invés das restantes suprarreferidas, traduz alguma passividade, embora revele que os indivíduos se apercebem da situação percecionando a prática como assédio sexual. Ainda assim, não demonstram imediatamente sentir-se ofendidos, ao contrário das mulheres ( $p < 0,05$ ).

Interessante é constatar que entre os homens e entre as mulheres é mais frequente eles e elas fazerem de conta que não notaram a situação de assédio quando os autores são colegas de trabalho (33,3% dos homens e 29,3% das mulheres), do que quando os autores são superiores hierárquicos ou chefes diretos (20,8% dos homens e 24,4% das mulheres).

**Figura 4-27. Reação imediata a práticas de assédio sexual, por sexo (%)**



Estes resultados reforçam a análise comparativa na dimensão histórica – entre os resultados do inquérito de 1989 e os resultados do atual inquérito, assente na maior consciencialização de direitos por parte das mulheres, podendo traduzir-se em comportamentos que assinalam o seu desagrado em relação ao assédio sexual. Em 2015 verifica-se maior consciência das mulheres e geral em relação ao assédio sexual. Contudo, a consciência das mulheres não reflete a falta de consciência das entidades empregadoras acerca da importância da qualidade das relações de trabalho para o cumprimento do princípio constitucional de dignidade no trabalho (artigo da CRP) e explícito também do direito do trabalho.

Entre as mulheres que mostram imediatamente desagrado quando são alvo de uma prática de assédio sexual, cerca de metade é ou era alvo de assédio por parte de superiores hierárquicos ou chefes diretos (46,2%), quase 30% por parte de pessoas com as quais têm relacionamentos de trabalho mas que não integram o local de trabalho (clientes, fornecedores e utentes) e 28% por parte de colegas de trabalho. De notar que a reação imediata não parece ser inibida pela relação de dependência hierárquica – pelo menos não tanto como aparenta no caso dos homens.

Entre os homens que mostram imediatamente desagrado com a situação, a autoria de superiores hierárquicos ou chefes diretos é também mais frequente, seguindo-se a autoria de colegas de trabalho, clientes, fornecedores ou utentes, por ordem decrescente. Acontece que esta reação imediata é menos frequente no caso dos homens. As relações de trabalho e as relações de género permeiam o tipo de reação e o facto de ser ou não uma reação imediata. Mulheres e homens confrontam superiores hierárquicos ou chefias diretas sendo, no entanto mais elas do que eles a fazê-lo

Provavelmente existem fatores de ordem individual reforçados por fatores que aumentam a perceção de segurança. No caso de Carla, cujo excerto da entrevista

se apresenta de seguida, a descrição permite analisar como a reação ao assédio sexual parece influenciada pela conjugação e talvez reforço entre fatores. Perante a questão: «Como reagiu?» responde:

*Agressivamente, porque eu sou agressiva, embora possa não parecer quando estou no trabalho... não sei se parece ou não parece, mas eu sou naturalmente agressiva. (...) Partilhei com toda a gente para toda a gente saber: «Olha aquele fez isto assim assim» (...) Se eu não tivesse esta maneira de ser, se não tivesse suporte familiar, se tivesse uma data de filhos para sustentar, eu não sei como é que reagiria. Por isso é que eu acho que se deve denunciar, alertar as mulheres e os homens para que não se deixem intimidar e que sejam ordinários se for necessário, mas não se deixem intimidar, porque às vezes é preciso sermos mais ordinários ou ordinárias do que eles/as.*

(Carla Antunes, 63 anos, jurista, administradora hospitalar).

#### 4.12.2. Formas de reação não imediata

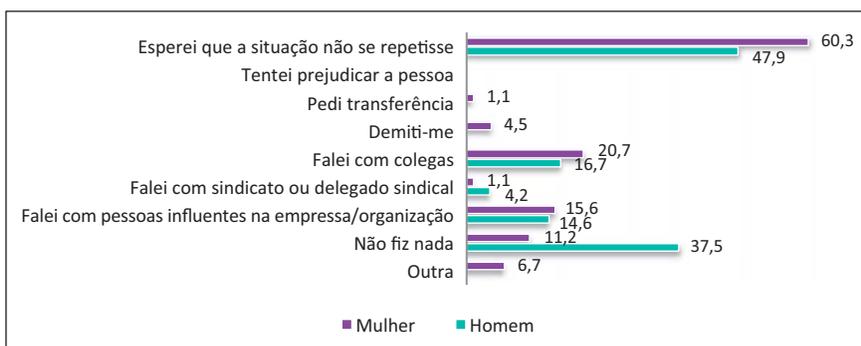
As formas de reação não imediata distinguem-se das formas de reação imediata por existir um desfasamento de tempo entre a prática de assédio sexual e a reação da pessoa que foi assediada. Isto pode estar ligado a formas de reação que não ocorrem no local de trabalho, como recorrer a aconselhamento ou procurar informação. Mas também pode estar ligado a formas de reação que ocorrem no local de trabalho, exigindo contudo algum tempo para se concretizarem e, quem sabe, para que a pessoa alvo de assédio sexual decida, por exemplo, pedir transferência ou demissão.

A desagregação dos dados por sexo permite perceber que a reação mais frequente, para homens (47,9%) e para mulheres (60,3%) é esperar que a situação não se repita. Trata-se de uma reação que remete para a vigilância do comportamento de quem assedia mas sem reagir antecipadamente, isto é, tentando impedir uma futura situação de assédio sexual. Os dados revelam que as inquiridas, mais do que os inquiridos, adotaram uma reação que não responsabiliza quem assedia, ao esperar que a situação não se repita, o peso de se manter vigilante e na expectativa (embora otimista) recai sobre quem é assediado/a (Figura 4-28).

A resposta mais frequente a seguir a esta, no caso dos homens foi não fazer nada (37,5%) enquanto a proporção de mulheres a dizê-lo é de 11,2%. Este resultado sugere a existência de constrangimentos de género, com os homens a terem mais dificuldades em reagir de forma explícita, provavelmente por, ao fazê-lo terem de assumir perante os outros, incluindo quem assedia, que são alvo de assédio sexual. Admitir este facto pode ser entendido como manifestação de fraqueza afetando a sua masculinidade e mesmo a sua sexualidade. Tanto mais se reforça esta hipótese quando vimos que os homens são assediados sexualmente por outros homens em 35,4% dos casos. Mais, este estudo revela também que os homens são alvo de

assédio sexual mais frequentemente com piadas sobre o seu aspeto, sobre o seu corpo e comentários sobre a sua vida pessoal frequentes. É menos frequente os homens falarem com outras pessoas (colegas, pessoas com influência na organização ou delegados/as sindicais) podendo isto significar que tal os obrigaria a admitir um facto que consideraram afetar a sua masculinidade.

**Figura 4-28. Reação não imediata a práticas de assédio sexual, por sexo (%)**



Nos casos em que os homens falam com pessoas com influência na organização, eventualmente procurando proteção para as situações de assédio sexual de que são alvo, a frequência de respostas é pouco distinta em relação às mulheres (14,6% homens e 15,6% mulheres). Já no que se refere a falar com colegas de trabalho, são mais mulheres (20,7%) do que homens (16,7%) que o fazem. Estas formas de reação ligam-se com a confiança que homens e mulheres afirmaram caracterizar o seu ambiente de trabalho. Por outro lado, procurar proteção de colegas de trabalho pode ser interpretado como uma reação pouco útil, ao contrário de procurar apoio.

As reações que geram rutura do vínculo contratual (demissão) ou exercício da profissão noutra local de trabalho (transferência) alterando o relacionamento entre quem assedia e quem é assediado/a, apenas se verificam entre as mulheres, respetivamente em 4,5% e 1,1%.

Os excertos de entrevistas realizadas a mulheres que referiram experiências de assédio sexual ilustram cada uma destas reações e permite conhecer um pouco do processo que as contextualiza. O fragmento de uma entrevista, a seguir, ilustra a situação de uma trabalhadora, também na área da prestação de cuidados de saúde numa organização da rede de serviços de saúde nacional. Esta trabalhadora pediu transferência de local de trabalho por ter sido alvo de práticas de assédio sexual continuadas cometidas pelo mesmo agente. De notar que neste caso a trabalhadora teve possibilidade de pedir transferência porque o local de trabalho, em termos da dimensão da organização e sector de atividade o permitiram.

*«Era mais o assédio de chegarem ao pé de mim e apalparem-me, houve propostas, eu era uma mocinha nova e no hospital era tudo mais velho... (...) nós só éramos dois auxiliares era um enfermeiro e estava outro enfermeiro cá em baixo. Estavam dois médicos de serviço nas urgências, uma das enfermeira estava no bloco, nas cirurgias e a outra estava na medicina dos homens e das mulheres e no turno da noite eu tinha um colega que se me apanhava lá... então se eu ia à casa de banho fazia-me esperas à porta da casa de banho, foi então que eu escrevi uma carta à direção a dizer que não queria continuar ser auxiliar de ação médica, ou me transferiam para o hospital de y ou eu aqui em x não queria continuar a trabalhar.»*

(Áurea Fonseca, 29 anos, 9.º ano de escolaridade,  
Auxiliar de ação médica).

Vale a pena assinalar que pedir transferência é uma opção que praticamente não se coloca às trabalhadoras e trabalhadores em organizações de pequena dimensão. Uma organização que tem até 9 trabalhadores/as tendencialmente está concentrada num único local e caracteriza-se por ter apenas uma pessoa por cada função ou tipo de atividade profissional. Ora, esta característica limita a possibilidade de transferência de trabalhadores/as.

#### 4.12.3. Razões que justificam a reação ao assédio sexual

É importante compreender as razões subjacentes à reação dos indivíduos. Com este objetivo foi pedido aos inquiridos e inquiridas que indicassem as razões para reagir da forma que referiam. Verifica-se que as razões para reagir de forma diferente variam com o sexo verificando-se uma associação estatisticamente significativa ( $\alpha^2 = 32,4$ ;  $p=0,09$ ) entre o modo de reagir e ser do sexo feminino.

Os homens, na maior parte dos casos (33,3%) refere ter reagido ao assédio sexual da forma que reagiu por não saber a quem recorrer enquanto 19,2% das mulheres enuncia esta razão (Figura 4-29). Este resultado confirma a apreciação do Eurofound (Giaccone e Di Nunzio, 2015) em relação a Portugal. Portugal é inserido num conjunto de países da Europa do Sul (ao lado de Chipre e Malta) e de países da Europa de Leste (Estónia, Hungria e Lituânia) precisamente por terem em comum o facto de enunciarem a falta de informação e pouco conhecimento acerca do assédio (em geral).

A frequência de respostas de homens e de mulheres aproxima-se quando eles e elas justificam as suas reações referindo o medo de sofrer consequências profissionais (25,6% de homens e 26,4% de mulheres). Esta razão convoca, de forma muito explícita, o medo em relação a superiores hierárquicos e chefias diretas (agentes de assédio sexual mais frequentes como se disse supra). Considerando o conjunto das razões, esta é a razão mais frequente enunciada pelas mulheres – o que sugere que o medo possa ser mais sentido no feminino.

As razões referidas pelas mulheres afastam-se mais das razões referidas pelos homens quando o medo é explicitamente convocado. Assim, mais mulheres (15,2%) do que homens (10,3%) referem o medo de que as outras pessoas não acreditem no seu relato e o medo de serem despedidas (18,4% de mulheres e 12,8% de homens). De acordo com Schoenheider (1986) o assédio sexual reforça a subordinação económica das mulheres trabalhadoras. O caso de Maria Lopes ilustra a subjugação a um superior hierárquico com medo de represálias profissionais:

*«(...) e fiquei com medo, porque lá está, ele era o meu chefe e fiquei com medo de represálias, e eu está lá há muito pouco tempo, estava lá nem há um mês, ainda não sabia bem como aquilo funcionava, fiquei com medo de represálias e assustada...»*

(Maria Lopes; 25 anos;

Licenciada em Ciências da Comunicação; Técnica de vendas)

A frequência de respostas de homens e de mulheres aproxima-se quando a razão que sustenta a reação individual ao assédio sexual é o conselho de outras pessoas para quem é alvo de assédio manter o silêncio e não fazer nada (20,8% de mulheres e 17,9% de homens).

Esta razão remete para a vulnerabilidade sentida nas relações no mercado de trabalho. A vulnerabilidade pessoal, por se ser do sexo feminino é um fator subjacente ao medo de descredibilização do seu relato, enquanto a vulnerabilidade no contexto de relações de trabalho fica patente no medo de sofrer represálias ou mesmo ser despedido/a. Provavelmente estes elementos misturam-se quando outras pessoas aconselham pessoas alvo de assédio sexual a não reagirem.

O medo do despedimento é a razão mais frequente quando o agente de assédio sexual é superior hierárquico ou chefe direto: no caso das mulheres isto ocorre em 69,6% dos casos e no caso dos homens em 60%. Estes resultados parecem estar em linha com resultados de pesquisa internacional que revelam que uma mulher que decida lutar contra o assédio sexual sofrido no local de trabalho pode estar destinada ao insucesso (Crain e Heischmidt, 1995). Crain e e Heischmidt (1995) acrescentam que grande parte das mulheres alvo de assédio sexual no local de trabalho consideram que apenas obteriam consequências negativas adicionais por lutarem contra o assédio.

**Figura 4-29. Razões que justificam a reação ao assédio sexual, por sexo (%)**



Desconhecer a quem recorrer é mais frequente nos casos em que a autoria do assédio sexual é de colegas de trabalho ou outros (clientes, fornecedores e utentes). Esta justificação para as reações ao assédio sexual verifica-se entre os homens e entre as mulheres, de forma transversal. O desconhecimento ou falta de informação parece assim estar mais ligado a situações de assédio sexual em que o vínculo entre quem assedia e quem é assediado não é de dependência funcional ou hierárquica (no caso dos colegas) ou não existe (no caso de terceiros).

Vale a pena considerar também que a maior parte das organizações não possui um mecanismo claro para tratar as situações de assédio sexual, nem tem procedimentos definidos ou claramente estabelecidos sobre como reagir ao assédio sexual. Face a esta realidade, provavelmente os indivíduos inquiridos respondem desconhecer a quem recorrer, de facto. A falta de informação é o fator que está em causa. Assim, vale a pena comparar, nos limites do que é possível, as respostas de mulheres ao inquérito de Amâncio e Lima (1989) e neste estudo.

As mulheres, de 1989 para 2015 claramente deslocaram a sua forma de reagir a situações de assédio para o confronto imediato e explícito do agente de assédio. Enquanto em 1989 menos de 25% das mulheres inquiridas disse ter mostrado desagrado imediato, em 2015 ultrapassou, ainda que ligeiramente, os 50% de respostas. Ainda que as alterações volvidos 25 anos não sejam tão evidentes em relação ao confronto imediato de quem assedia, mesmo assim, as mulheres que confrontaram imediatamente quem estava a assediá-las em 1989 representavam 21% da amostra enquanto em 2015 representam quase 31%.

No mesmo seguimento, a proporção de mulheres que disseram ter-se mostrado imediatamente ofendidas também aumentou. Em 1989 foi 18% a proporção de mulheres que referiu esta reação, enquanto em 2015 foi quase 28%. Proporcionalmente menos representada enquanto reação mas reveladora, na mesma de uma transformação nas reações das mulheres a situações de assédio sexual de 1989 para 2015 é ter mostrado grande irritação. Enquanto em 1989, 10% das mulheres

inquiridas disse ter mostrado grande irritação, em 2015 esta proporção aumentou para cerca de 17%.

As alterações nas reações das mulheres em 2015 revelam um carácter mais explícito e envolvendo confronto do agente de assédio sexual. Este tipo de reação aumentou em proporção em 2015 à custa da diminuição de proporção de situações em que as mulheres fazem de conta que não notaram a situação de assédio sexual. Enquanto em 1989 49% das mulheres referiu ter feito de conta que não notaram o assédio, em 2015 este valor diminuiu para cerca de 23%.

Em suma, as transformações ficam patentes podendo estar relacionadas com o estatuto das mulheres no mercado de trabalho e também com o seu vínculo ao local de trabalho. Para além disto, em termos mais globais, as mulheres trabalhadoras em Portugal de 1989 para 2015 apresentam níveis de instrução mais elevados e na sociedade o tema do assédio é mais abordado. A igualdade é um valor tido como importante para mulheres e homens na sociedade portuguesa no presente o que temos de admitir poderá também influenciar o que se admite e o que não se admite na interação.

Outra situação merecedora de compreensão é trazida pelas situações em que as relações profissionais de certa forma se misturam com relações de proteção e quase paternalismo. O relacionamento de trabalho prolongado, iniciado numa fase precoce da vida, assente em laços de confiança e lealdade pode aumentar a vulnerabilidade ao assédio e, para além disto, pode também aumentar a dificuldade em reconhecer que se está a ser alvo de assédio sexual.

O caso da Anabela ilustra situações deste tipo:

*«O patrão, quando eu trabalhava no restaurante, estava sempre com observações ao meu corpo e com convites nada normais (...) e se nos encontrássemos, podíamos sair; a tua vida podia estar melhor, e pensa nisso, quando é que a gente vai aqui... e quando é que a gente vai ali... e a fulana, que era a esposa, não tinha de ficar a saber...»*

(Anabela Ferreira, 43 anos, 7.º ano de escolaridade;  
Empregada de mesa num restaurante).

Quando solicitados/as a racionalizem a situação de assédio sexual, os/as inquiridos/as apresentam racionalizações distintas. A falta de respeito é a resposta mais frequente entre as mulheres (58,1%) comparativamente a 37,5% de homens que interpreta o que lhe acontece remetendo à falta de respeito.

O caso da Anabela enquadra-se nesta racionalização do assédio sexual. No seu discurso em entrevista refere o aconselhamento ao autor de assédio sexual:

*«Dizia para ele se calar com aquilo que ia dizer à esposa... mas fazer nunca fiz, nunca disse nada... tinha medo que ninguém me acreditasse, cheguei a dizer “tenha juízo”, mas não servia de nada.»*

(Anabela Ferreira, 43 anos, 7.º ano de escolaridade;  
Empregada de mesa num restaurante).

Cerca de 1/5 das mulheres refere, a seguir, que o assédio sexual ocorreu porque as mulheres nos locais de trabalho estão sujeitas a estas coisas. Os homens que interpretam a situação de assédio remetendo para que os homens nos locais de trabalho estão sujeitos a estas coisas representam cerca de 6%. Daqui, mulheres e homens tendem a interpretar a sua posição social no mercado e em específico no local de trabalho de forma diferente, com elas a interpretar estarem numa posição de maior vulnerabilidade, sujeitando-se ao assédio sexual por serem mulheres.

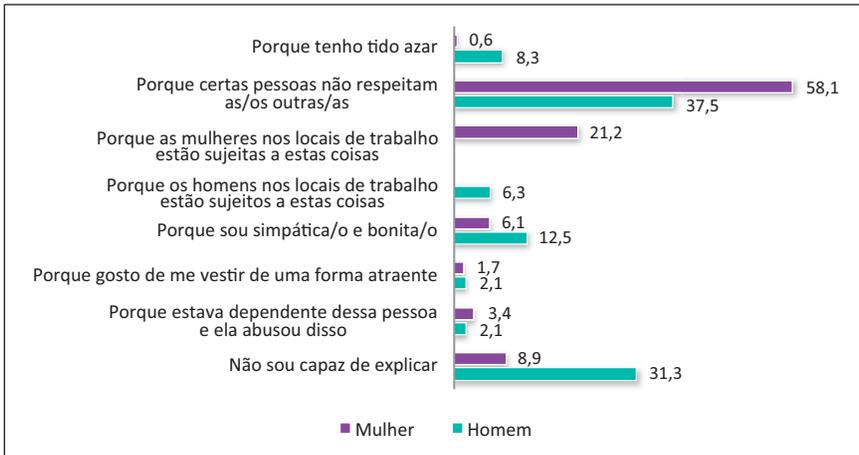
Interessante é verificar que entre os homens, mais de 30% (31,3%) afirma não ser capaz de explicar e cerca de 8% (8,3%) identifica a situação de assédio sexual com azar. As mulheres que referiram não serem capazes de explicar o sucedido são proporcionalmente menos do que os homens (8,9%) assim como as mulheres que referiram ter tido azar (0,6%). Esta análise remete para a importância de se refletir acerca dos modos como homens e mulheres interpretam o assédio sexual no local de trabalho.

É mais frequente as mulheres considerarem as relações abusivas de dependência hierárquica em contexto de trabalho como estando na base de situações de assédio sexual (3,4% de mulheres e 2,1% de homens).

As interpretações de homens e de mulheres também se distinguem quando são convocados fatores de ordem pessoal. Os homens racionalizam o episódio de assédio sexual remetendo para o seu aspeto físico e para a sua simpatia, ou seja, retirando mais do agente de assédio a sua responsabilidade do que as mulheres. Enquanto entre os homens 12,5% afirma que a situação de assédio ocorreu por eles serem simpáticos e bonitos, das mulheres, cerca de 6% (metade da proporção de homens, portanto) refere o mesmo fator racional.

Ainda, entre os homens foi ligeiramente superior a proporção de respostas sobre gostar de se vestir de uma maneira atraente, comparativamente às mulheres.

**Figura 4-30. Razões para o assédio sexual, por sexo (%)**



#### 4.12.4. A quem recorre quem é alvo de assédio sexual no local de trabalho?

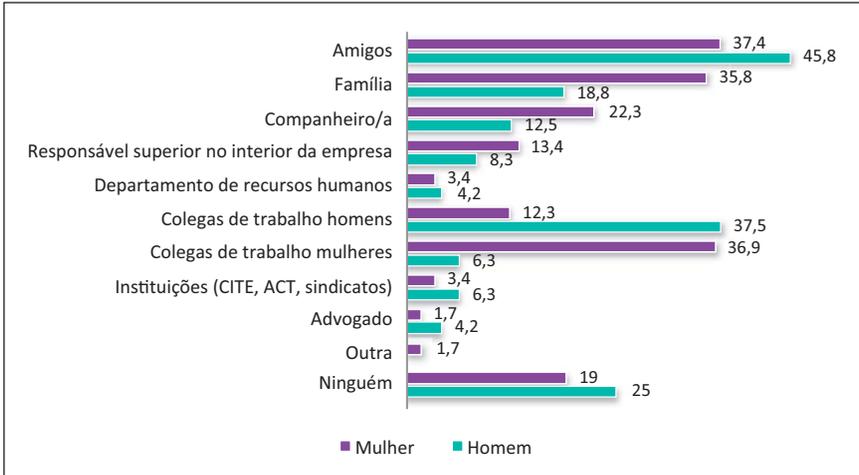
Os/as amigos/as e os/as colegas são as pessoas que as vítimas de assédio sexual mais recorrem para obter apoio. A procura de suporte emocional (alguém com quem se possa falar) quando se sofre um incidente de assédio sexual no trabalho é muito orientada pelos vínculos afetivos e, sobretudo, pelos laços de amizade. Os/as amigos/as são as pessoas escolhidas por 37,4% das mulheres e 45,8% dos homens para falarem sobre a situação de assédio sexual de que foram alvo (Figura 4-31).

É interessante perceber que em situação de assédio sexual, mulheres e homens escolhem mais frequentemente os/as colegas de trabalho do mesmo sexo para conversarem sobre o assunto do que familiares – 36,9% das mulheres falam com as suas colegas de trabalho e 35,8% com a família. No caso dos homens, 37,5% dos homens falam com colegas homens e apenas 18,8% conversa com a família.

As mulheres, mais frequentemente do que os homens, desabafam com os seus companheiros/as. Os homens mais frequentemente do que as mulheres optam por ficar em silêncio e não falar com ninguém acerca do assédio sexual de que foram alvo.

Ainda de referir que a opção pelo recurso a formas mais institucionalizadas de apoio regista uma baixa adesão por parte das mulheres e homens vítimas de assédio sexual (sendo mais frequentes entre homens do que entre as mulheres): instituições (CITE, ACT, sindicatos) ou advogados/as.

**Figura 4-31. A quem recorrem mulheres e homens alvo de assédio sexual (%)**



Os resultados deste estudo sugerem que fatores pessoais e fatores de contexto, incluindo fatores situacionais, interferem com o modo como a pessoa assediada reage e o prejuízo por si sentido.

Isto significa que as pessoas usam diferentes estratégias para lidar com o assédio sexual, logo, as respostas a situações de assédio devem considerar este facto para admitir que nem todas as pessoas acionam a lei para proteger os seus direitos, nem todas as pessoas procuram apoio para lidar com as consequências de situações de assédio e nem todas as pessoas enfrentam situações de assédio. Esta dificuldade em enfrentar situações de assédio poder representar ainda maior exposição e vulnerabilidade.

Apesar de ser reconhecido como prática existente no interior das organizações, o assédio sexual é um assunto frequentemente silenciado. As vítimas de assédio sexual não raras vezes demonstram atitudes de vergonha com desconhecimento da legislação e dos procedimentos ou mesmo medo de represálias e de perder o emprego (Hearn e Parkin, 2001).

Os resultados deste estudo sustentam a ideia de que o assédio sexual é vivido em silêncio e no isolamento: 20,3% da amostra de estudo (mulheres e homens) que referiram ter tido pelo menos uma experiência de assédio sexual referiram também não ter falado com ninguém sobre o assunto. Analisando este resultado por género verifica-se que 25% de homens e 19% de mulheres mantiveram a sua experiência de assédio silenciada. Este resultado sugere que o receio de se ser estigmatizado/a ou o receio de agravar as consequências do assédio sexual, quer na dimensão

pessoal da vida ou na dimensão profissional são fatores que influenciam a reação de não contar a outrem a(s) ocorrência(s).

Em síntese, os resultados deste estudo revelam um conjunto de características que se vão reconhecendo como padronizadas por emergirem em diferentes estudos, realizados em diferentes países. Para além disto, os resultados deste estudo também nos confrontam com situações desafiantes, interpelando os sistemas e mecanismos existentes para dar resposta a situações de assédio sexual.

Um dos resultados que desafia as respostas clássicas ao assédio sexual é a perceção clara da gravidade do assédio sexual, com identificação explícita das condutas que o compõem e a, também esclarecida, necessidade de manter um vínculo com uma entidade patronal que é responsável pela existência de situações de assédio no local de trabalho. Este resultado torna determinante o debate acerca da dependência entre entidade empregadora e trabalhadores e trabalhadoras e revela a insuficiência de mecanismos de denúncia e sequente investigação com suporte às pessoas assediadas e à entidade patronal para que elimine estas situações. A ação inspetiva, pontual, curta e muito abrangente nas dimensões a inspecionar não permite revelar situações em que, por dependência, que se sente ameaçado/a no seu emprego tende a não denunciar.

Para além disto, há que atender ao desfasamento entre sistemas e mecanismos definidos e operacionais em períodos de normalidade ou regularidade das relações económicas no mercado e situações, menos duradouras embora agudas, de crise económica com desemprego e tendência para aceitação social tácita de condições de trabalho e/ou de relacionamentos no local de trabalho com menos qualidade.

## Capítulo 5

### Assédio moral

Neste capítulo abordaremos o assédio moral no local de trabalho em Portugal a partir de seis planos distintos. Em primeiro lugar, a nossa preocupação centra-se nas percepções das pessoas acerca do assédio moral no local de trabalho, avaliando a clareza com que mulheres e homens identificam potenciais situações de assédio moral. Depois das representações é tempo do enfoque analítico ser direcionado para as práticas concretas que constituem o assédio moral no local de trabalho, retratando os seus tipos mais frequentes. Num terceiro momento, tratamos de descrever a forma como os diferentes tipos de assédio moral incidem de forma desigual de acordo com os tempos biográficos e profissionais das pessoas alvo. Em seguida, voltamos o nosso investimento para a tentativa de retratar e entender a interseção entre escolaridade e assédio moral no local de trabalho. A quinta prioridade centra-se na descrição e avaliação da autoria do assédio moral no local de trabalho. A fechar a análise do assédio moral no local de trabalho em Portugal importa olhar para as formas de reação das pessoas alvo.

Contudo, antes de passarmos ao primeiro destes planos de observação, descrição e análise, importa relembrar que o conceito de assédio moral no trabalho, tal como é por nós proposto, se apresenta decomposto em quatro grandes dimensões (isolamento social, perseguição profissional, intimidação e humilhação pessoal) que, por sua vez, se desdobram num conjunto de indicadores específicos, num trabalho de operacionalização e de orientação analítica para o qual contribuíram as propostas, entre outros, de Heinz Leyman (1996).

À dimensão isolamento social correspondem os indicadores «terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com as chefias» e «terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação aos colegas». O primeiro mede o isolamento social promovido por superiores hierárquicos e chefes diretos, o segundo permite avaliar o isolamento provocado por colegas de trabalho. Isto é, um dos indicadores permite medir uma prática específica de assédio moral vertical de sentido descendente e outro a avaliação de assédio moral horizontal.

A dimensão perseguição profissional é constituída pelos indicadores «ter sentido que lhe definiram objetivos e prazos impossíveis de atingir», «ter sentido que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado» e «ter sentido que lhe atribuíram de forma sistemática e recorrente funções desadequadas».

A dimensão intimidação está escorada em dois indicadores concretos de assédio moral no trabalho: «sentir-se sistematicamente alvo de ameaças de despedimento»

e «ser sistematicamente alvo de situações de *stress* com o objetivo de o/a levar ao descontrolo».

Finalmente, a quarta dimensão do assédio moral tem como único indicador «ter sido sistematicamente humilhado devido a características físicas, psicológicas, ou outras».

### 5.1. Representações do assédio moral

Os contextos laborais são hierarquizados e a diferentes níveis correspondem desiguais acessos a poder, autoridade e prestígio. Ao mesmo tempo, o assédio moral pode ocorrer na vertical (entre diferentes níveis hierárquicos, explorando desigualdades objetivas e simbólicas) ou na horizontal (num mesmo nível hierárquico). Por isso, torna-se importante perceber se existem diferenças na conceção que mulheres e homens têm sobre aquilo que constitui assédio moral e sobre a gravidade que atribuem a um conjunto de potenciais práticas de assédio moral se a elas estiverem associados autores com diferentes posições na organização (superiores hierárquicos e chefes diretos ou colegas de trabalho).

Estando em jogo as representações sobre assédio moral no local de trabalho, importava não apenas perceber as perceções das pessoas inquiridas que tivessem sido alvo desta forma de assédio, mas as de todas as mulheres e homens, independentemente de terem vivido tais experiências.

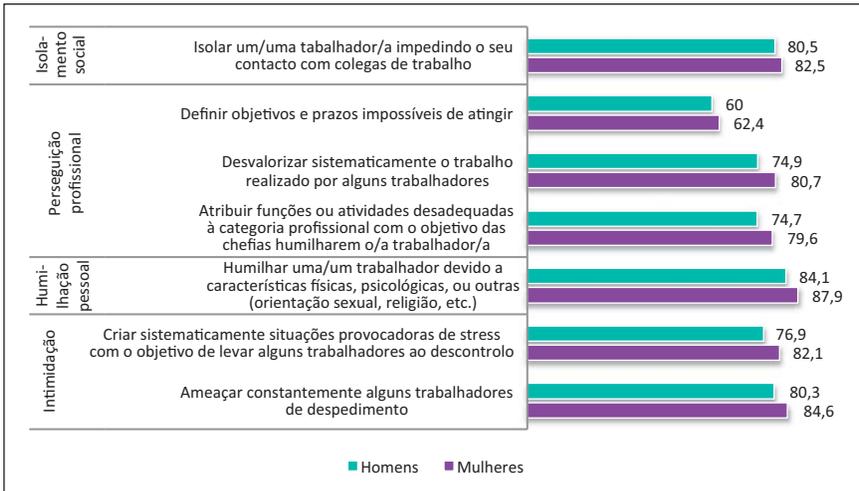
Contrariando discursos comuns que reproduzem a ideia de que o assédio moral no local de trabalho é uma noção demasiado vaga, ambígua ou abstrata e sem uma ligação clara e objetiva com práticas ou acontecimentos concretos do quotidiano do mundo do trabalho, o que se verifica é que mulheres e homens apresentam um elevado nível de clarificação sobre aquilo que poderá constituir assédio moral no trabalho.

Verifica-se, pois, que praticamente todos os indicadores com que foram confrontados/as, e independentemente do autor ou autora a que estavam associados, pelo menos 70% das mulheres e dos homens os identificaram como práticas de assédio moral no local de trabalho (Figura 5-1). Um dos indicadores da perseguição profissional (definição de objetivos e prazos impossíveis de atingir) por parte de superiores hierárquicos ou chefes diretos teve menor reconhecimento do que os restantes, mas mesmo assim foi considerado assédio moral por mais de 60% dos inquiridos e inquiridas.

A homogeneidade nas representações de mulheres e de homens sobre assédio moral no local de trabalho verifica-se independentemente dessas práticas de assédio moral

estarem vinculadas ao isolamento social, à perseguição profissional, à humilhação pessoal ou à intimidação (Figura 5-1).

**Figura 5-1. Representações sobre assédio moral de autoria de superiores hierárquicos/as ou chefias diretas (%)**

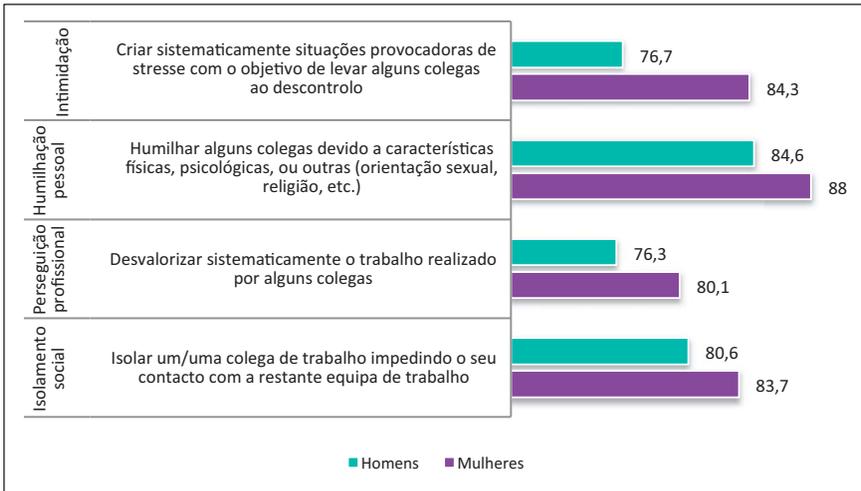


Devemos ainda acrescentar que a clareza da identificação das situações como assédio moral no local de trabalho não depende dos potenciais autores ou autoras dessas práticas, nem da sua posição hierárquica no interior das organizações em que trabalham. De outra forma, as mulheres e homens inquiridos revelam uma visão do assédio moral no local de trabalho consonante com a ideia de que este pode ocorrer tanto na vertical como na horizontal (Figura 5-2).

Tendo em consideração apenas os indicadores que tornam comparáveis as respostas relativas a práticas de autoria de superiores hierárquicos ou chefes diretos com aquelas da autoria de colegas de trabalho, percebemos que o padrão de resposta das mulheres e homens se mantém, globalmente, inalterado. O isolamento social vertical descendente é identificado como assédio moral por 80,5% dos homens e por 82,5% das mulheres; esta prática de assédio moral na horizontal (autoria de colegas) é identificada enquanto tal por 80,6% dos homens e 83,7% das mulheres. A perseguição profissional assente na desvalorização sistemática do trabalho por parte de superiores hierárquicos ou chefes direto é identificada como forma de assédio por 80,7% das mulheres e por 74,9% dos homens; a mesma situação tendo como autores/as colegas de trabalho é classificada como assédio moral por 76,3% dos homens e 80,1% das mulheres. O indicador relativo à humilhação pessoal revela também valores muito semelhantes, remetendo a autoria para os superiores hierárquicos ou para os colegas de trabalho. No caso do primeiro tipo de autoria

84,1% dos homens e 87,9% das mulheres não têm dúvidas em classificar esta prática como assédio moral; no segundo tipo encontramos 84,6% dos homens e 88% das mulheres.

**Figura 5-2. Representações sobre assédio moral de autoria de colegas (%)**



Embora os valores de concordância com a «definição de objetivos e prazos impossíveis de atingir» como forma de assédio moral ser na ordem dos 60% tanto para as mulheres como para os homens inquiridos, não devemos negligenciar a diferença relativamente aos restantes indicadores. Em primeiro lugar, esta forma de assédio moral só é acessível a quem detém competências, poder e autoridade para organizar o desenvolvimento do trabalho no interior de uma organização. Assim, a menor identificação com este tipo de acontecimento como forma de assédio moral pode estar relacionada com a perceção de que esse será, precisamente, um dos atributos e competências de superiores hierárquicos ou das chefias. Em segundo, pode remeter para dimensões não controláveis ou previsíveis do quotidiano do trabalho, urgências, emergências com as quais qualquer trabalhador ou organização tem que lidar. Em terceiro a menor concordância poderá estar relacionada com o facto de a situação poder remeter para problemas da organização do trabalho, para a competência na gestão do tempo ou de recursos humanos, mais do que ser interpretada como uma forma de assédio moral ou como uma forma de perseguição profissional a um determinado trabalhador/a ou conjunto de trabalhadores.

As mulheres revelam menos dúvidas do que os homens sobre o tipo de práticas que podem constituir formas ativas de assédio moral no local de trabalho: uma percentagem mais elevada de mulheres do que de homens identifica as diferentes situações como formas de assédio moral. Ainda que estas diferenças não sejam

estatisticamente significativas, assumem pertinência sociológica, nomeadamente porque levantam importantes pistas interpretativas e explicativas.

Em primeiro lugar, parecem revelar mais clara percepção por parte das mulheres sobre os seus direitos enquanto trabalhadoras e enquanto cidadãs, indiciando também menor tolerância das mulheres perante estas situações de abuso e de violência psicológica no local de trabalho.

Em segundo lugar, porque esta tendência se verifica independentemente de se tratar de práticas de isolamento social, perseguição profissional, humilhação pessoal ou intimidação.

Em terceiro, porque estas situações são identificadas como formas objetivas de assédio moral independentemente de serem promovidas por pessoas com quem se mantêm relações profissionais hierarquizadas e que detenham especial autoridade, poder ou capacidade de supervisão do seu trabalho (superiores hierárquicos ou chefes diretos) ou sejam da autoria de colegas com quem estabelecem relações de trabalho horizontalizadas.

## 5.2. Práticas de assédio moral no local de trabalho

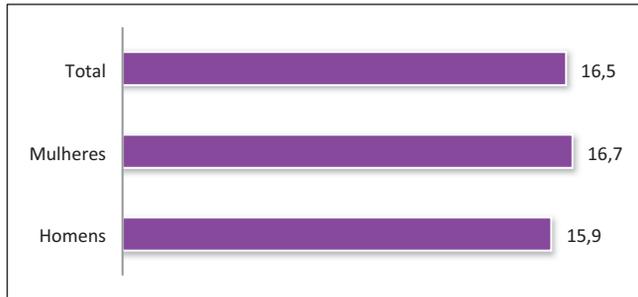
Cerca de um sexto da população ativa portuguesa (Portugal continental, excluindo o sector primário) já sofreu pelo menos uma vez ao longo da sua carreira profissional uma situação de assédio moral no local de trabalho. De forma mais concreta, 16,5% da população inquirida já alguma vez experimentou de forma persistente e reiterada algum tipo de comportamento indesejado e abusivo de conteúdo humilhante ou ofensivo (Figura 5-3).

Comparando estes resultados com aqueles que se verificam em média nos outros países europeus de novo se conclui, tal como tinha acontecido para o assédio sexual, que em Portugal os números são muito elevados. Com efeito, os valores de *Bullying and Harrasment* registados pelo *European Working Conditions Survey*, apontavam em média para valores de 4,1% (Eurofound 2015: 16).

Embora a maioria das pessoas alvo de assédio moral no local de trabalho sejam as mulheres, as formas de violência psicológica que constituem esta forma de assédio também afetam um número expressivo de homens (15,9%), não sendo de resto esta diferença entre os sexos estatisticamente significativa. A este respeito e comparando com o que se verifica relativamente ao assédio sexual em Portugal, importa não esquecer o facto de o assédio moral assumir uma incidência aparentemente mais igualitária do que o assédio sexual. Isto é, a diferença da incidência do assédio moral sobre mulheres e homens é menos penalizadora das mulheres do que aquela

detetada no assédio sexual. No caso do assédio moral essa diferença é de 0,8%, em contraponto no caso do assédio sexual o *gap* penalizador das mulheres aumenta para 5,8% (Figura 5-3).

**Figura 5-3. Frequência do assédio moral, por sexo (%)**

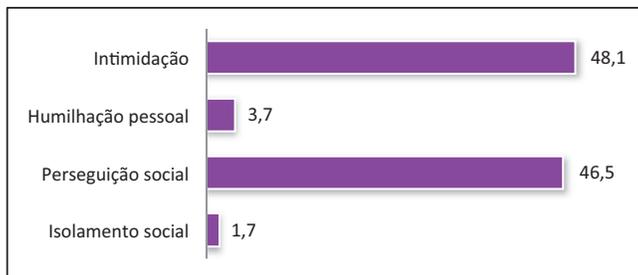


Neste momento fazemos um zoom analítico sobre aquelas mulheres e aqueles homens que alguma vez foram alvo de assédio moral no local de trabalho, tentando descrever e explicar as situações que viveram. Ou seja, a análise tem a consideração as experiências de 297 pessoas inquiridas, 89 homens e 208 mulheres.

Recorrer às quatro grandes dimensões constitutivas do assédio moral (isolamento social, perseguição profissional, humilhação pessoal, intimidação) permite-nos começar a retratar o assédio moral no local de trabalho em Portugal.

As situações de assédio moral mais frequentes no local de trabalho em Portugal são a intimidação (48,1%) e a perseguição profissional (46,5%). As situações de assédio moral que estão incluídas na dimensão humilhação pessoal apresentam valores relativamente baixos, com 3,7% das respostas e o mesmo acontece com as situações que estão incluídas no isolamento social (1,7%), como se pode ver na Figura 5-4.

**Figura 5-4. Dimensões de assédio moral (%)**



Sabemos que o género tem efeitos estruturantes ao nível das relações e da organização do trabalho, o que leva a afirmar que o trabalho e as organizações têm género (Connell, 1987, 1998 e 2002; Connell e Messerschmidt, 2005; Hearn & Parkin, 2001). Neste sentido, é fundamental perceber se existem diferenças entre mulheres e homens relativamente a estes tipos de assédio moral.

Ainda que a proporção de situações de assédio moral no local de trabalho pareça não distinguir fundamentalmente mulheres e homens, a verdade é que estes valores revelam o modo como o género atua nas organizações e estrutura o trabalho, as relações profissionais e define formas de assédio moral no trabalho.

A proporção de mulheres e de homens que se dizem alvo de intimidação ou de perseguição profissional é relativamente aproximada. Contudo, a frequência de mulheres a referir ser intimidada é superior à dos homens (respetivamente 49% de mulheres e cerca de 46% de homens) sendo de assinalar que cerca de metade das mulheres moralmente assediadas é alvo de assédio do tipo intimidação (Figura 5-5). Também podemos referir que a prática mais frequente de intimidação, quer para homens, quer para mulheres, é «ser sistematicamente alvo de situações de *stress* com o objetivo de o/a levar ao descontrolo», verificando-se para 41,8% das mulheres e 38,2% dos homens (Figura 5-6). Mas, mais uma vez, a proximidade entre homens e mulheres alvo de assédio moral esconde mais do que revela.

Ainda que estas diferenças possam parecer simples detalhes, a verdade é que são pormenores sociologicamente relevantes. A maior incidência da intimidação, nomeadamente aquela que se faz através da criação de situações de *stress* que promovam o descontrolo, sobre as mulheres do que sobre os homens não será dissociável de uma ordem de género (Connell, 1987) que prescreve uma feminilidade limitada por imperativos ou expectativas normativas que definem a mulher como frágil, insegura, emocional e descontrolada. Adicionalmente, ser-se mulher continua a estar fortemente associado ao desempenho muitas vezes naturalizado das tarefas emocionais e cuidadoras. Assim, a penalização das mulheres com este tipo de assédio moral (intimidação) será, pelo menos em parte, o produto da justaposição quase mágica entre a visão desvalorizada do outro que considera as mulheres como indivíduos incapazes de agir ou reagir, com a tentativa de demarcação de fronteiras de exclusão que remetem as mulheres para o universo das tarefas cuidadoras e para a esfera das emoções.

Podemos ainda acrescentar que a humilhação pessoal (“ter-se sentido sistematicamente humilhado/a devido a características físicas, psicológicas ou outras”) ser mais frequente entre as mulheres (4,3%) do que entre os homens (2,2%) alvo de assédio moral no trabalho não será indiferente a esta visão geral de que ser-se mulher define um lugar de fragilidade e aceitação resignada (Figuras 5-5 e 5-6).

Por seu turno, o que deve ser um homem e à masculinidade são comumente associadas as ideias de racionalidade, segurança, força, controlo de si, dos outros e do contexto (Connell, 1987 e 2005; Kimmel, 1994; 1996 e 2005; Seidler, 1997 e 2006), o que os afasta da incapacidade de ação e de reação. Adicionalmente, ser um homem adequado é conseguir corresponder à noção de sucesso profissional (Connell, 1987, 2002 e 2005; Kimmel, 1994; 1996 e 2005). Neste sentido, em contexto profissional como noutros contextos sociais mais vastos, ser-se homem é não se ser mulher (Kimmel, 1994). Ao limite, isso significa que ao invés de um assédio excludente e intimidatório que afaste os homens do universo produtivo, eles sejam alvo de formas de assédio que implicitamente transformam o trabalho num cenário ou num campo de competição em torno das masculinidades. Ou seja, o assédio moral no trabalho será apenas mais uma carta no baralho com que se joga o jogo de ser homem (o que é diferente de dizer que seja um jogo que se deseje jogar, ou que o assédio é natural, normal ou aceitável para os homens).

Assim, não será de estranhar que o número de homens alvo de perseguição profissional seja superior ao número de mulheres (respetivamente cerca de 49% de homens e cerca de 45% de mulheres) representando cerca de metade dos homens moralmente assediados (Figura 5-5).

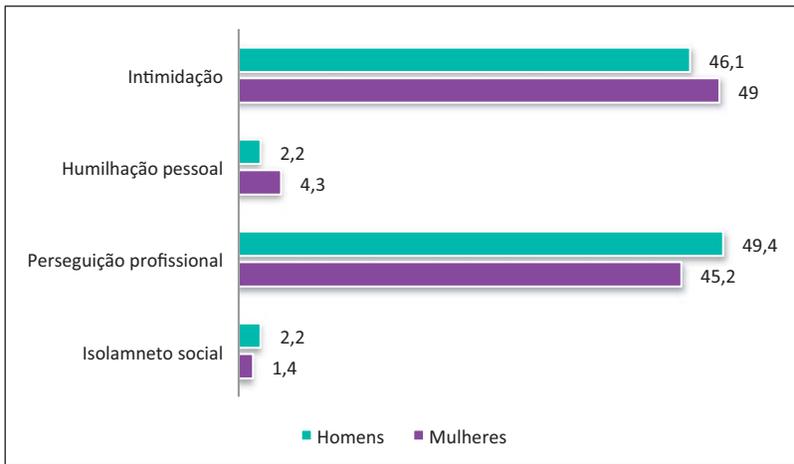
O facto de a frequência de situações de desvalorização sistemática do trabalho ser mais elevada junto das mulheres (31,3%) do que dos homens (27%) alvo de assédio moral através da perseguição profissional (Figura 5-6), reforça a ideia de que ao assédio moral no local de trabalho corresponde, ainda que parcialmente, a convocação de uma ideologia de género inigualitária assente numa doutrina das esferas separadas que exclui as mulheres do universo produtivo e do mundo do trabalho. De facto, para as mulheres o assédio moral por meio da prática sistemática da desvalorização do seu trabalho significa a reprodução e a exposição perante os outros do mundo do trabalho (todos os trabalhadores e trabalhadoras) da ideia da desadequação das mulheres ao mundo do trabalho e da sua incompetência pelo seu afastamento da racionalidade. No caso dos homens alvo desta forma de assédio moral trata-se de os fazer aproximar de forma objetiva do universo feminino, resultando num duplo descrédito: profissional e no campo competitivo das masculinidades.

As formas de assédio moral por perseguição profissional em que é mais frequente encontrarmos homens do que mulheres determinam a desvalorização dos homens no quadro competitivo do trabalho e das masculinidades. A definição de prazos e de objetivos impossíveis de atingir que afeta 15,7% de homens alvo de assédio moral e apenas 9,1% das mulheres, limita imediatamente a capacidade de reivindicar sucesso profissional e de, por essa via, se conquistar prestígio profissional e no campo das masculinidades. Da mesma forma parece atuar a atribuição de funções desadequadas à categoria profissional que atinge 6,7% dos homens moralmente assediados e somente 4,8% das mulheres, na medida em que esta forma de assédio

significa uma despromoção objetiva e simbólica que é visível na organização, visível aos olhos de todas as mulheres e homens com quem se trabalha ou com quem se têm relações profissionais (Figura 5-6).

De forma breve, subjacente aos tipos de assédio moral dos quais mulheres e homens são mais alvo no local de trabalho está a visão geral de que ser-se mulher define um lugar de fragilidade e aceitação resignada. Por seu turno, ser-se homem está mais associado a agressividade e competição.

**Figura 5-5. Dimensões de assédio moral, por sexo (%).**



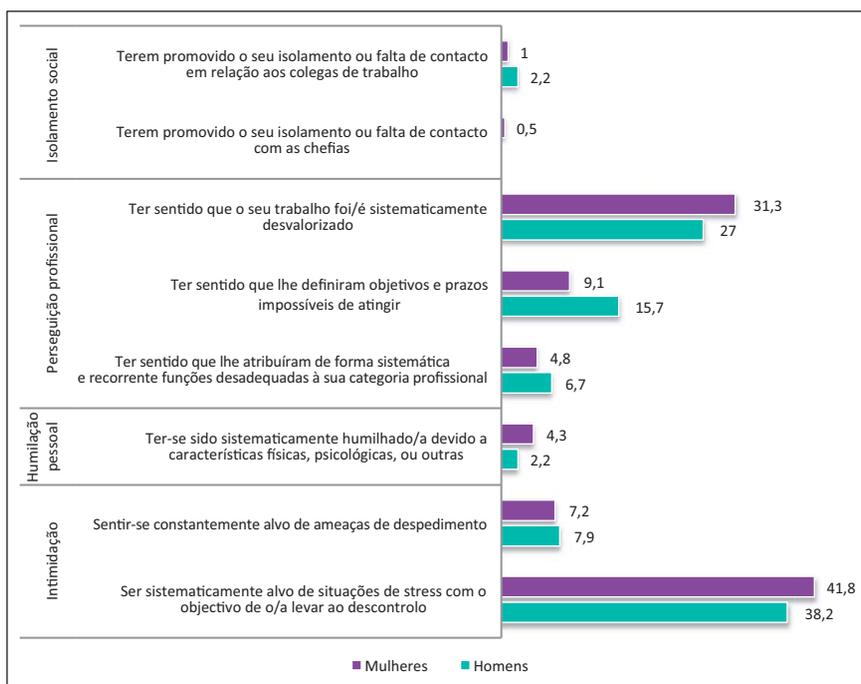
Não deixa de ser surpreendente verificar que o isolamento social seja a dimensão do assédio moral com menor peso relativo entre as quatro dimensões, na medida em que estas formas de assédio moral são as que mais frequentemente ganham visibilidade social através dos *media* porque estão demasiadas vezes associados a processos conturbados e violentos cujo objetivo último é acelerar a desvinculação contratual do/a trabalhador/a com perda e diminuição dos seus direitos.

*«As chefias..., esta empresa não aceita as baixas, não aceita as licenças por maternidade, não aceita nada disso... eu tive de baixa 2 meses por um acidente de trabalho, e quando vim de baixa encostaram-me na “prateleira” 2 meses para eu me ir embora, foi uma pressão enorme para eu ir embora e não queriam dar-me nada, só o fundo de desemprego, aqui essa é uma prática comum». (...) Eu passei a ouvir coisas que nunca pensei ouvir: “o teu despedimento está encomendado”, portanto o que isto quer dizer que alguém encomendou o meu despedimento, mas sem gastar dinheiro, sem querer assumir as responsabilidades desse mesmo ato (...) despediram montes e montes de pessoas assim, com o fundo de desemprego, e elas ou aceitam ou não levam mesmo nada, era esse o argumento e a maioria das pessoas aceitou isso».*

(Manuel Cristo. Técnico de segurança e higiene no trabalho).

As formas de assédio moral que traduzem isolamento social são mais frequentes entre os homens do que entre as mulheres. Ainda assim, é de assinalar que o isolamento de tipo horizontal promovido pelos/as colegas de trabalho, impedindo ou dificultando o contacto dos trabalhadores ou das trabalhadoras com as chefias é uma realidade apenas vivida pelas mulheres (Figura 5-6).

Figura 5-6. Indicadores de assédio moral, por sexo (%)



### 5.3. Assédio moral, idade e trabalho

Interessa agora perceber quando acontecem as práticas de assédio moral no local de trabalho, ou melhor, o foco de análise desloca-se para a localização das situações de assédio moral no tempo biográfico das pessoas alvo, percebendo em que idade acontece e articulando acontecimentos e biografia (Mills, 2000). Este tipo de análise ganha pertinência se tivermos em consideração que às diferentes idades da vida (grupos etários) correspondem outras tantas etapas no percurso profissional, logo, que esta localização permite identificar eventuais momentos críticos para a ocorrência de assédio moral no percurso profissional. De forma genérica e forçando (por motivos analíticos) a linearização de percursos de vida e profissionais cada vez mais complexos e pós-lineares marcados pela precaridade e por avanços e

recuos sucessivos (Pais, 2001 e 2009), podemos fazer corresponder ao grupo etário mais jovem (até aos 24 anos) a fase de transição para o mundo do trabalho e para a vida profissional, ao grupo entre os 25 e 34 anos a fase de instalação, ao grupo entre os 35 e os 44 anos a fase de crescimento profissional e, finalmente, ao grupo etário mais velho corresponderia a fase da consolidação profissional.

Num primeiro instante é possível fazer um retrato mais genérico de onde se destacam duas notas fundamentais. Em primeiro lugar, percebemos que o grupo etário em que é mais frequente ocorrer assédio moral no local de trabalho é entre os 25 e os 34 anos de idade, ou seja, corresponde à fase de instalação profissional. A fase de crescimento profissional (entre 35-44 anos) é a segunda mais relevante em termos de incidência de assédio moral (Figura 5-7). Assim, não será despreciando imaginar que o assédio moral pode funcionar ou ser ativado como força de bloqueio ao crescimento e progressão da carreira profissional de mulheres e homens. Esta pista explicativa e interpretativa ganha ainda mais pertinência se tivermos em consideração que (como veremos mais à frente) a autoria do assédio moral é, fundamentalmente, da responsabilidade de superiores hierárquicos e chefes diretos. Ou seja, por pessoas que detêm os recursos, a autoridade e o poder de bloquear ou desbloquear o crescimento profissional das pessoas.

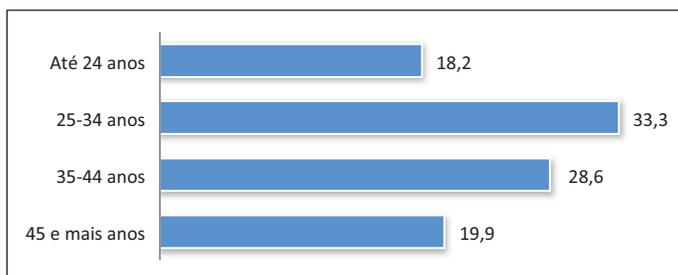
Em segundo lugar, importa sublinhar que a maioria das situações de assédio moral no local de trabalho ocorre até aos 34 anos, representando 51,5% (Figura 5-7). A localização da maioria das situações de assédio moral experimentadas no local de trabalho em Portugal é em fases precoces do percurso profissional, isto é, na fase de transição para o mundo do trabalho e na fase de instalação profissional. A análise conjunta destes dois grupos etários justifica-se na medida em que a elas correspondem fases do percurso profissional marcadas por características comuns.

A transição para o mercado de trabalho e a fase de instalação no mercado de trabalho partilham a instabilidade que resulta da não correspondência entre a integração possível no mercado de trabalho e as expectativas pessoais construídas por percursos escolares prolongados (Bourdieu, 1979). São idades e fases profissionais que partilham ainda a instabilidade produzida pela progressiva desregulamentação do mercado de trabalho e da legislação laboral que resulta em vínculos laborais precários. Finalmente, são idades e fases do percurso profissional particularmente expostas à pressão do desemprego, nomeadamente, à pressão das elevadas taxas de desemprego jovem.

Contudo, devemos registar que a juventude com que ocorrem as situações de assédio moral em Portugal contrasta com a tendência verificada noutros estudos internacionais, entre os quais o de Hirigoyen, que revela um aumento da percentagem de assédio moral na exata medida em que se avança das idades mais jovens para os grupos etários mais velhos, atingindo o seu máximo entre as pessoas com

mais de 45 anos (Hirigoyen, 2002:83) – grupo etário que em Portugal representa 19,9% estando longe de ser o mais representativo (Figura 5-7). Esta diferença deve também ser contextualizada no momento histórico em que os estudos reportam: o trabalho de Hirigoyen nasce num período especialmente marcado por processos de reestruturação e corte em recursos de grandes empresas em França que afetam especialmente os/as trabalhadores/as mais velhos/as.

**Figura 5-7. Frequência de assédio moral, por grupos etários (%)**



Num segundo momento e aprofundando esta análise, percebe-se que metade das mulheres (51,9%) e dos homens (50,5%) que sofreram assédio moral no local de trabalho se situa nos dois escalões etários mais jovens, isto é, até aos 34 anos de idade (Figura 5-8). Ou seja, o assédio moral no trabalho apanha a maioria das pessoas alvo numa fase relativamente precoce dos seus percursos profissionais: na fase de transição ou de instalação no mundo do trabalho.

A fase de transição para o mercado de trabalho ou o grupo etário que congrega as pessoas até aos 24 anos é aquela que regista menor frequência de situações de assédio moral sobre as mulheres. A ocorrência de situações de assédio moral na fase de transição para o mercado de trabalho é mais comum entre os homens (24,7%) do que entre as mulheres (15,4%) que já alguma vez experimentaram assédio moral no local de trabalho (Figura 5-8). Nesta idade marcada pela transição para o mercado de trabalho apenas se registam ocorrências de assédio moral de perseguição profissional e de intimidação. A maioria dos homens neste grupo etário é afetada por práticas de intimidação (54,5%). Por seu turno, a maioria das mulheres que vivem assédio moral logo na fase de transição para o mercado de trabalho sofre situações perseguição profissional (56,3%) (Figura 5-9).

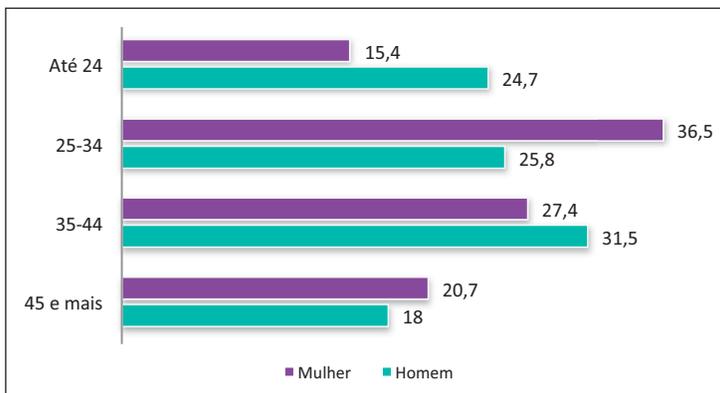
A fase de instalação profissional (grupo etário entre 25 e os 34 anos) corresponde à idade modal para ocorrência de assédio moral sobre mulheres, sendo que representa 36,5% das mulheres que alguma vez foram alvo de assédio moral no trabalho (Figura 5-8). Entre as mulheres alvo de assédio moral situadas neste grupo etário e nesta fase do percurso profissional a maioria sofre situações de assédio baseadas em práticas de intimidação (57,9%) (Figura 5-9). Por seu turno, a maioria

dos homens no mesmo grupo etário experimenta episódios de perseguição profissional (56,5%), invertendo a lógica registada no escalão etário imediatamente abaixo e mais jovem. Devemos ainda acrescentar que o assédio moral por humilhação pessoal assume na fase de instalação profissional valores baixos, representado 3,9% das situações vividas pelas mulheres nesta fase do percurso profissional e 4,3% dos episódios de assédio vividos pelos homens desta idade.

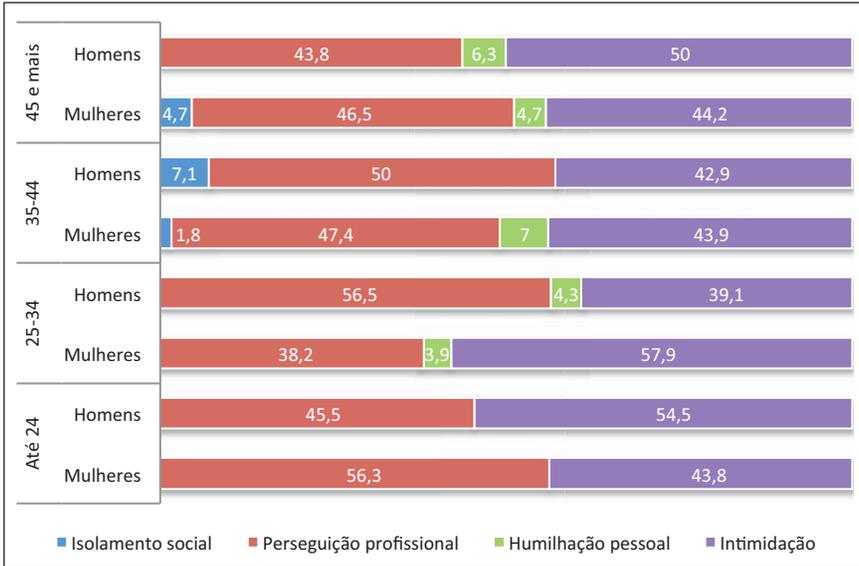
A idade modal da ocorrência de assédio moral entre os homens corresponde à fase de crescimento profissional, sendo que aí se situam 31,5% dos casos de assédio moral vividos pelos homens no seu local de trabalho (Figura 5-8). Metade dos homens alvo de assédio moral entre os 35 e os 44 anos sofreram situações de perseguição profissional, 42,9% sofreram situações de intimidação e 7,1% experimentou isolamento social. As mulheres que se encontram na mesma fase do percurso profissional dividem as suas experiências de assédio moral pela perseguição profissional (47,4%), intimidação (43,9%), humilhação pessoal (7%) e isolamento social (1,8%) (Figura 5-9).

Finalmente, o grupo etário que agrega as pessoas com 45 ou mais anos de idade representa 19,9% do total das pessoas alvo de assédio moral (Figura 5.7) ou 20,7% das mulheres e 18% dos homens que alguma vez sentiram situações de assédio moral no trabalho (Figura 5-8). Neste grupo etário, metade dos homens queixa-se de ter sofrido situações de intimidação, 43,8% perseguição profissional e os restantes humilhação profissional (Figura 5-9). As mulheres no mesmo grupo etário e na mesma fase da vida são mais frequentemente alvo de episódios de perseguição profissional (46,5%) ou de intimidação (44,2%), sendo ainda de registar que as mulheres alvo de assédio moral no local de trabalho também sofrem – embora representando menor peso relativo – situações de isolamento social (4,7%) e de humilhação pessoal (4,7%) (Figura 5-9).

**Figura 5-8. Assédio moral, por grupo etário e sexo [%]**



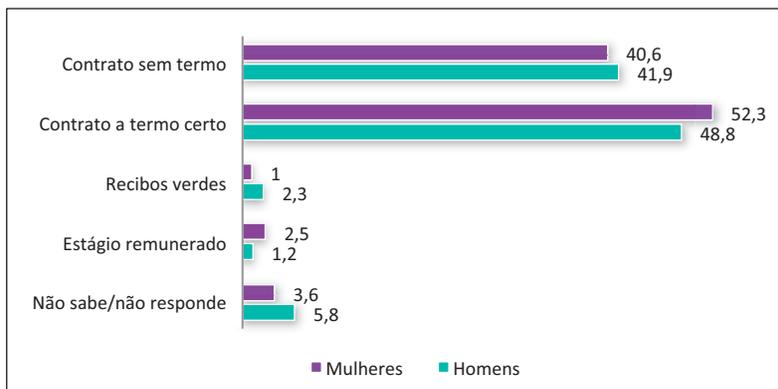
**Figura 5-9. Assédio moral, por grupo etário, sexo e tipo de assédio sofrido**



Ao queremos analisar o assédio moral, localizando-o num tempo que é o produto da correspondência entre um determinado grupo etário e uma fase particular do percurso profissional ficamos obrigados a descrever e caracterizar um pouco mais profundamente as condições objetivas dessa fase da vida profissional em que ocorre o assédio moral no trabalho.

Nesse sentido, importa caracterizar e avaliar como cada um destes tempos que são simultaneamente biográficos, profissionais e de assédio moral, tendo em consideração a precariedade no acesso ao trabalho.

Em consonância com tendências detetadas em estudos internacionais que afirmam que na Europa os/as trabalhadores/as contratados/as por tempos indeterminado estão menos sujeitos/as a comportamentos abusivos e ao assédio do que aqueles/as com contratos a termo certo (Eurofound, 2015), num primeiro instante percebemos que a maioria das mulheres e dos homens alvo de assédio moral no local de trabalho tem vínculos laborais marcados pela precariedade, isto é, pelo conjunto dos seguintes vínculos: contratos a termo certo (48,8% dos homens; 52,3% das mulheres), recibos verdes (2,3% dos homens; 1% das mulheres) ou estágios remunerados (1,2% dos homens e 2,5% das mulheres).

**Figura 5-10. Assédio moral, por tipo de vínculo laboral e sexo (%).**

Em segundo lugar, torna-se evidente que ser apanhado pelo assédio moral em diferentes idades tem significados objetivos muito diferentes, porque à medida que deslocamos o olhar dos grupos etários mais velhos para os mais novos aumenta o peso relativo das formas precárias de vínculo laboral (Figura 5-11).

Na verdade, o grupo etário das pessoas mais velhas (45 ou mais anos) é o único em que a experiência do assédio moral encontra majoritariamente homens numa fase de consolidação de carreiras profissionais marcadas pela segurança da contratação sem termo (64,3%). No caso das mulheres deste grupo etário a percentagem desce para os 48,8%. Em todos os outros grupos etários as mulheres e os homens são apanhados pelo assédio moral em fases do percurso profissional – crescimento, instalação ou transição para o mercado de trabalho – determinados pela precariedade laboral. Para metade (50%) das mulheres e dos homens situados na fase de crescimento profissional (entre os 35 e os 44 anos) o assédio moral ocorre quando têm vínculos contratuais a termo certo. Sendo que a estas formas de precariedade ainda podemos associar 1,9% de mulheres a recibos verdes e os cerca de 7% de mulheres e homens que não sabem ou não respondem e que abrem a possibilidade para formas de sob emprego e de precariedade mais acentuada. No caso das mulheres e dos homens em fase de instalação profissional (entre os 25 e os 34 anos) o assédio acontece num cenário em que maioria vive em situação de precariedade, seja através de contratos a termo certo (54,5% dos homens, 57,7% das mulheres), ou de estágios remunerados (4,2% das mulheres) ou não remunerados (4,5%). Sendo ainda de registar para este escalão etário mulheres e homens que não sabem nem respondem qual o vínculo laboral no momento do assédio. Finalmente, a precariedade acentua-se entre o grupo mais jovem e em fase de transição para o mercado de trabalho. Entre a esmagadora maioria destas jovens mulheres e jovens homens o assédio moral no trabalho acontece enquanto vivem regimes de precariedade laboral marcados pelos contratos a termo certo (45,2% das mulheres

e 59,1% dos homens), pelos estágios remunerados (6,5% das mulheres), pelos recibos verdes (4,5% dos homens) ou ainda pela possibilidade de formas de subemprego ou de formas de emprego não declaradas – logo mais vulneráveis ao abuso e ao assédio – que se podem esconder entre os 6,5% das mulheres e os 4,5% dos homens que não sabe ou não responde acerca do tipo de vínculo profissional no momento do assédio moral.

A situação revela-se particularmente grave no caso dos grupos etários mais jovens, porque é entre eles que, não só se situa a maioria das situações de assédio moral no local de trabalho (50,5%, até aos 34 anos), como esse cenário de hostilidade no mundo do trabalho e de ataque à sua dignidade coincide com a experiência de se fazer parte de uma geração enganada (Bourdieu, 1979). Enganada porque as expectativas relativamente ao futuro e à sua integração no mundo do trabalho criadas ao longo de percursos escolares longos e de sucesso não correspondem às reais possibilidades de transição para o trabalho ou de instalação no mercado de trabalho. Enganada, porque para além de sentir a hostilidade do assédio moral em fases precoces da vida profissional, de ter de gerir essa experiência quando apenas tem a segurança de formas precárias de contratação, estas mulheres e homens têm de viver o paradoxo de serem os mais qualificados de todos os grupos etários em que ocorre assédio moral (Figura 5-12). Sendo de destacar que mais de 60% das mulheres e dos homens nestes dois grupos etários (até aos 24 anos e entre 25 e 34 anos) tem no mínimo o ensino secundário completo.

**Figura 5-11. Assédio moral por grupo etário, sexo e tipo de vínculo laboral (%)**

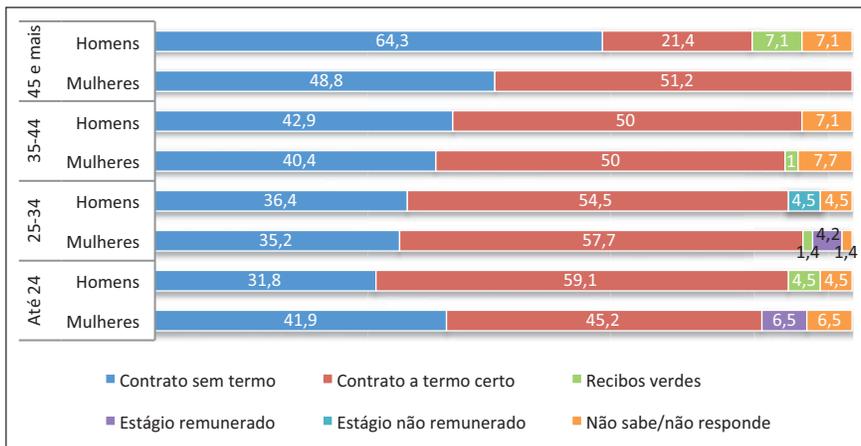
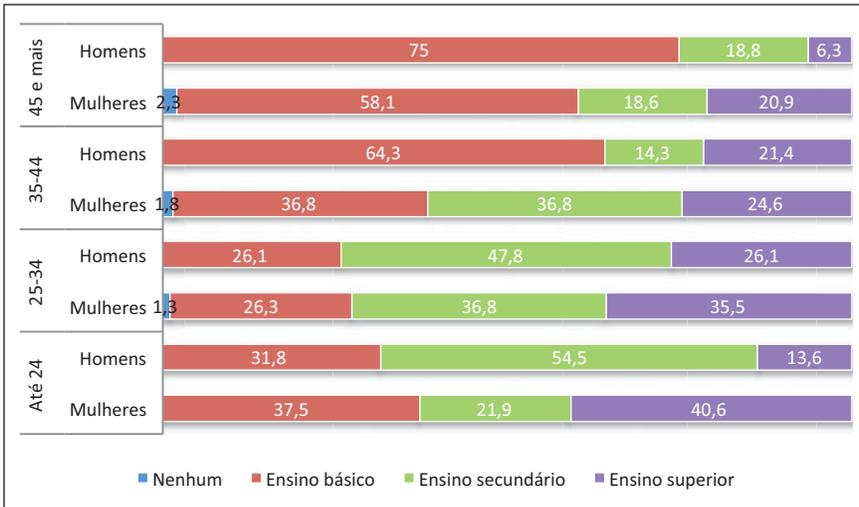


Figura 5-12. Assédio moral, por grupo etário, sexo e escolaridade (%)



O assédio moral no trabalho é frequentemente associado à desigualdade de poder que marca as relações pessoais e profissionais, normalmente, reforçando a posição de destituição daqueles/as em situação de maior fragilidade e de menor poder e autoridade. Nestes casos, trata-se de assédio moral vertical de sentido descendente (de cima para baixo). Por outro lado, o assédio vertical (entre pessoas que ocupam posições profissionais em distintivos níveis hierárquicos na organização) também pode ocorrer em sentido inverso, isto é, de baixo para cima.

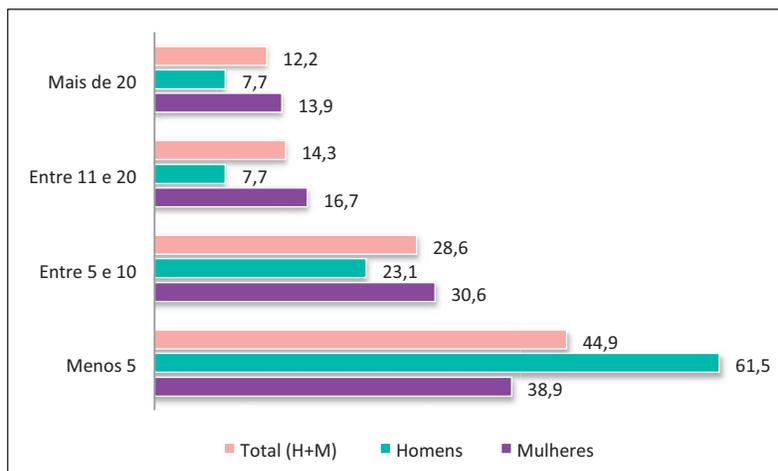
Verifica-se que o assédio moral no local de trabalho em Portugal assume uma dinâmica preponderantemente vertical descendente, ou seja, é exercido sobre quem se encontra destituído dos poderes conexos a posições de supervisão, chefia ou coordenação. De forma mais precisa, 83,2% das pessoas alvo de assédio moral não tinha qualquer responsabilidade de supervisão no seu trabalho, significando que apenas 16,5% ocupava posições de responsabilidade nas organizações em que trabalhavam ou trabalham. Devemos acrescentar que estas pessoas alvo de assédio moral representam 11,2% do total das trabalhadoras e trabalhadores que têm responsabilidades de supervisão e que coordenam equipas de trabalho.

Entre os homens alvo de assédio moral, 14,6% ocupavam posições com responsabilidade de coordenação ou supervisão. Entre as mulheres moralmente assediadas essa percentagem sobe para 17,3% (correspondendo a 8,2% dos trabalhadores e a 12,9% das trabalhadoras e inquiridas que assumem estas responsabilidades profissionais). Esta diferença reforça a ideia de que o assédio moral pode ser exercido como um instrumento prático de penalização das mulheres no mundo do

trabalho, no sentido da sua exclusão. Foi, precisamente, nesse sentido que observámos que as mulheres são mais frequentemente alvo de situações de intimidação do que os homens. Agora percebemos que o assédio moral funciona no sentido da periferização das mulheres relativamente às posições com responsabilidade de supervisão. Pelo menos parcialmente, estas mulheres tornam-se alvo de assédio moral porque ocupam lugares que não lhes são reconhecidos como legítimos (McLaughlin, Uggen & Blackstone, 2012). Observar estas características do assédio moral é, em boa parte, como olhar para o outro lado do espelho da segregação vertical no trabalho: o assédio moral como mecanismo dos tetos de vidro que afetam e bloqueiam as carreiras profissionais das mulheres.

Note-se ainda que, apesar de a maioria das mulheres e dos homens nestas circunstâncias terem a seu cargo equipas até 10 trabalhadores/as, é mais comum encontrarmos estas mulheres alvo de assédio moral a supervisionar equipas de maior dimensão do que os homens alvo. De outra forma, a percentagem das mulheres com cargos de supervisão de equipas entre 11 e 20 ou com mais de vinte trabalhadores/as e que são alvo de assédio moral no trabalho é aproximadamente o dobro da registada pelos homens assediados e ocupando posições semelhantes no trabalho.

**Figura 5-13. Pessoas alvo de assédio moral responsáveis por equipas de trabalho, por sexo e dimensão da equipa**



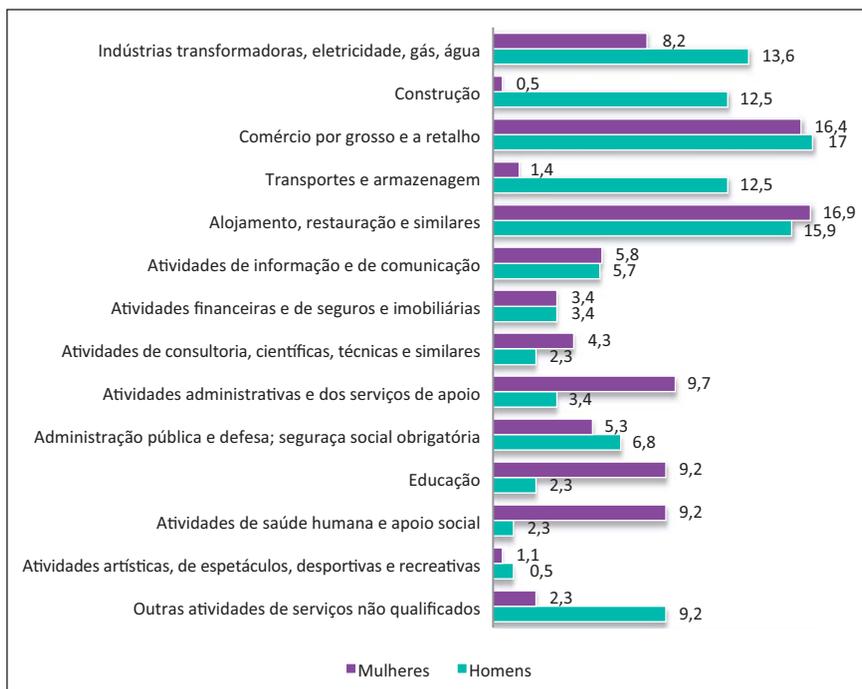
De forma global podemos dizer que o assédio moral no trabalho ocorre mais frequentemente em sectores de atividade que são parte constitutiva daquilo que poderíamos chamar de economia dos serviços. Isto é, os valores mais elevados de frequência de assédio moral registam-se no sector do comércio por grosso ou a retalho, ou no sector do alojamento, restauração e similares.

Ainda a um nível de análise relativamente genérico, verifica-se que o assédio moral no local de trabalho em Portugal tendo em consideração os sectores de atividade em que ocorre é possível perceber que existe uma relação (não estatística) entre aquilo que se denomina segregação horizontal do trabalho e assédio moral. Isto é, nos sectores tradicionalmente mais feminizados verifica-se maior incidência de assédio moral sobre as mulheres (atividades administrativas e dos serviços de apoio ou no sector da educação). Pelo contrário, nos sectores mais masculinizados o assédio moral é mais frequente entre os homens (por exemplo: construção ou nas indústrias transformadoras).

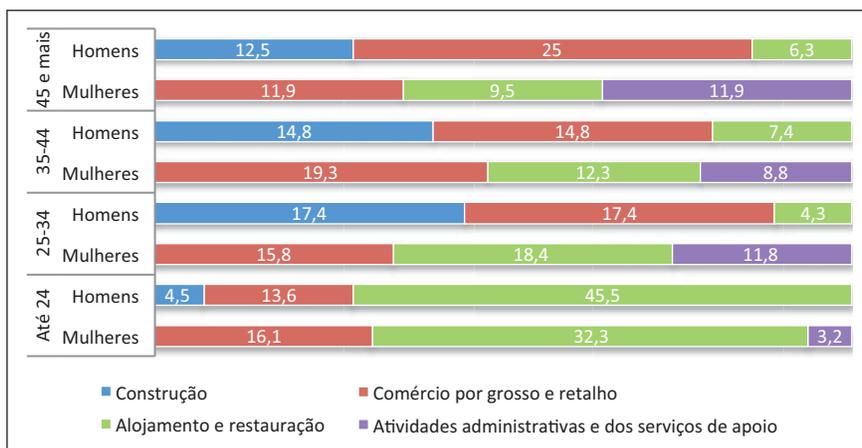
Os sectores de atividade mais representativos das situações de assédio moral vividas pelas mulheres são: alojamento, restauração e similares (16,9%); comércio por grosso ou retalho (16,4%); atividades administrativas e dos serviços de apoio (9,7%). Os sectores de atividade onde é mais frequente acontecer assédio moral entre os homens são: comércio por grosso ou retalho (17%); alojamento, restauração e similares (15,9%); indústrias transformadoras, eletricidade, gás, água (13,6%); construção (12,5%) (Figura 5-14).

Tendo apenas em consideração os sectores de atividade mais relevantes para a caracterização do assédio moral sofrido por mulheres e homens, podemos aprofundar a análise permitindo avaliar de que forma idade, fase da carreira profissional e sector de atividade se intersejam (Figura 5-15). O grupo etário mais jovem ainda em fase de transição para o mercado de trabalho tem no alojamento e restauração o sector onde mais frequentemente ocorrem situações de assédio moral (45,5% dos homens e 32,3% das mulheres). Entre aqueles que sentem o assédio moral no local de trabalho quando ainda se encontram numa fase de instalação no mercado de trabalho, verifica-se que a construção e o comércio são os sectores onde o assédio moral ocorre com mais frequência entre os homens (17,4% em ambos os sectores). No caso das mulheres deste grupo etário, o alojamento e a restauração assume-se como o sector mais propenso ao assédio moral, representando 18,4% das mulheres moralmente assediadas entre os 25 e os 34 anos. Para o grupo daquelas mulheres e homens que experimentam o assédio moral na fase de crescimento das suas carreiras profissionais (entre os 35 e os 44 anos), verifica-se que os sectores mais comuns para a ocorrência do assédio são o comércio por grosso (19,3% das mulheres e 14,8% dos homens), sendo que no caso dos homens a construção apresenta igual relevância (14,8%). Finalmente, entre as pessoas que vivem o assédio moral com 45 ou mais anos, numa fase de consolidação profissional, verifica-se alguma diferença entre as mulheres e os homens. As mulheres experimentam o assédio moral com maior frequência no comércio e nas atividades administrativas e de apoio (11,9% em cada um destes sectores).

**Figura 5-14. Assédio moral, por sector de atividade e sexo (%)**



**Figura 5-15. Assédio moral, grupo etário, sexo e sector de atividade e sexo**

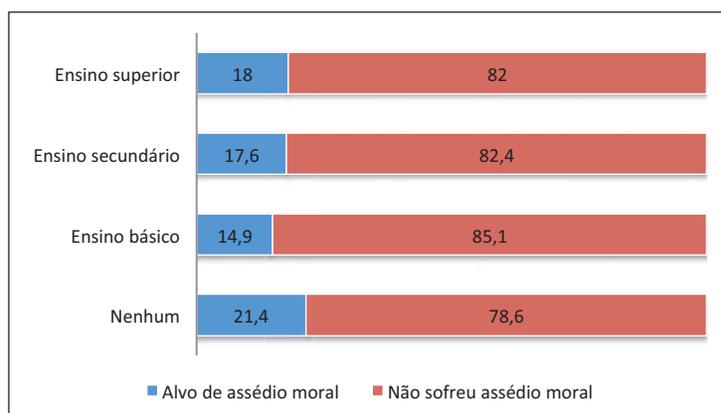


#### 5.4. Assédio moral e escolaridade

Convocar a escolaridade para a análise do fenómeno do assédio moral no local de trabalho em Portugal, implica proceder a uma análise em dois níveis distintos. Em primeiro lugar, importa conseguir identificar o nível de escolaridade em que é mais comum ocorrer assédio moral entre as trabalhadoras e trabalhadores em Portugal. Em segundo, importa caracterizar de forma mais precisa e circunscrita o nível de escolaridade das pessoas (mulheres e homens) que já alguma vez sofreram situações de assédio moral.

Começando pelo plano mais genérico e considerando quatro níveis de escolaridade (nenhum grau de escolaridade completo, ensino básico, ensino secundário e ensino superior), percebemos que a escolaridade – nível de ensino completo mais elevado – não atua como fator de proteção ou de exposição ao assédio moral. Isto é, o assédio moral no local de trabalho apresenta-se com um fenómeno que assume algum poder de transversalização, fazendo-se sentir com frequências muito semelhantes nos diferentes níveis de escolaridade completados pelas mulheres e homens inquiridas/os. De forma concreta, as trabalhadoras e trabalhadores que já alguma vez sofreram de assédio moral no trabalho representam cerca de 18% do total das pessoas com ensino superior ou secundário completo, os valores diminuem para 14,9% no caso das pessoas que apenas completaram o ensino básico. O valor aparentemente elevado de experiências de assédio moral entre as trabalhadoras sem qualquer nível de escolaridade completo justifica-se se tivermos em consideração que eles se reportam a 14 mulheres no total da amostra e a 3 mulheres alvo de assédio moral (Figura 5-16).

**Figura: 5-16. Proporção de pessoas alvo de assédio moral por nível de escolaridade (%)**

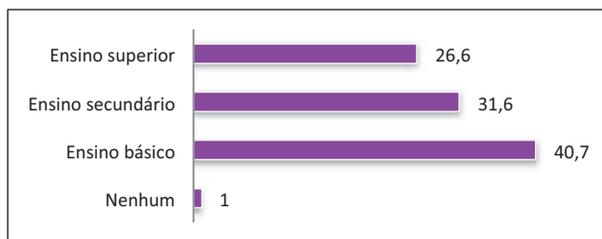
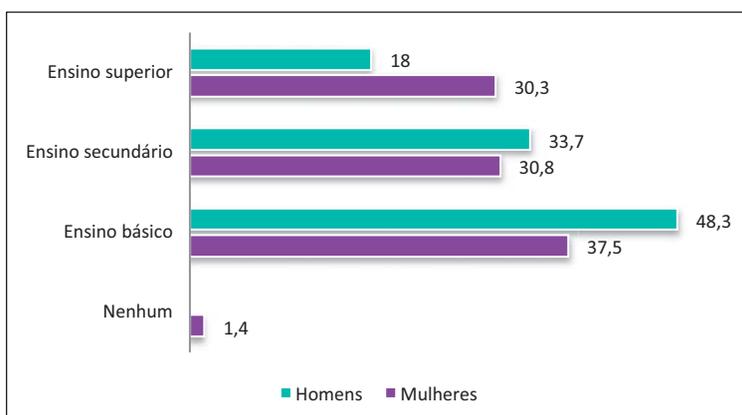


Neste momento a preocupação centra-se na caracterização mais circunscrita da escolaridade das pessoas (mulheres e homens) que já alguma vez sofreram situações de assédio moral. Continuando a considerar a escolaridade avaliada de acordo com o nível de ensino concluído parametrizado pelos mesmos quatro níveis genéricos (nenhum grau de escolaridade completo, ensino básico, ensino secundário e ensino superior), percebemos que 40% das pessoas alvo de assédio moral no local de trabalho tem o ensino básico completo como grau de escolaridade mais elevado, 31,6% tem o ensino secundário e 26,6% o ensino superior. Havendo ainda lugar a destacar 1% das pessoas alvo de assédio moral que não têm qualquer grau de escolaridade completo (Figura 5-17).

Assim, não será surpreendente que o ensino básico seja a escolaridade modal quer das mulheres quer dos homens alvo de assédio moral no local de trabalho. Contudo, importa sublinhar uma diferença significativa relativamente à escolaridade das mulheres e homens que sofreram assédio moral. Elas apresentam-se globalmente mais escolarizadas do que eles. Os homens concentram-se esmagadoramente nos níveis de ensino básico e secundário (82%), sendo que cerca de metade dos homens (48,3%) alvo de assédio moral tem apenas o ensino básico como nível de escolaridade mais elevado. Em contrapartida, as mulheres apresentam uma distribuição mais equitativa pelos diferentes graus de escolaridade: 1% sem qualquer grau de ensino; 37,5% com ensino básico completo; 30,8% com o ensino secundário e 30,3% com o ensino superior, onde apenas se situam 18% dos homens alvo de assédio moral. Isto significa que, em Portugal entre as pessoas alvo de assédio moral no local de trabalho com mais qualificações, com grau mais elevado de escolaridade, as mulheres apresentam-se como as mais penalizadas (Figura 5-18).

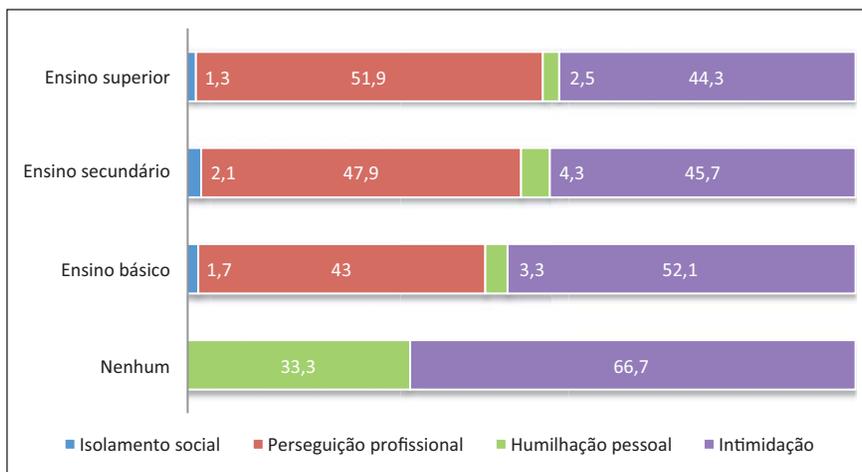
Esta penalização das mulheres associa-se a outras que já registámos em momentos anteriores: as mulheres são mais frequentemente alvo de assédio por intimidação, reproduzindo uma lógica de exclusão do mundo do trabalho; mais do que os homens, as mulheres moralmente assediadas encontram-se entre os grupos etários mais jovens e em fases mais precoces do percurso profissional (51,9% contra 50,5%).

Assim, importa atenuar a ideia inicial de que pelo simples facto da frequência do assédio moral registar valores mais próximos entre homens e mulheres do que aqueles verificados para o assédio sexual no trabalho isso significaria alguma tendência para a igualdade. Porque ainda que os valores globais sejam mais próximos, as características específicas como mulheres e homens vivem e quando experimentam o assédio moral no trabalho fazem destas experiências reprodutores e produtores de desigualdade.

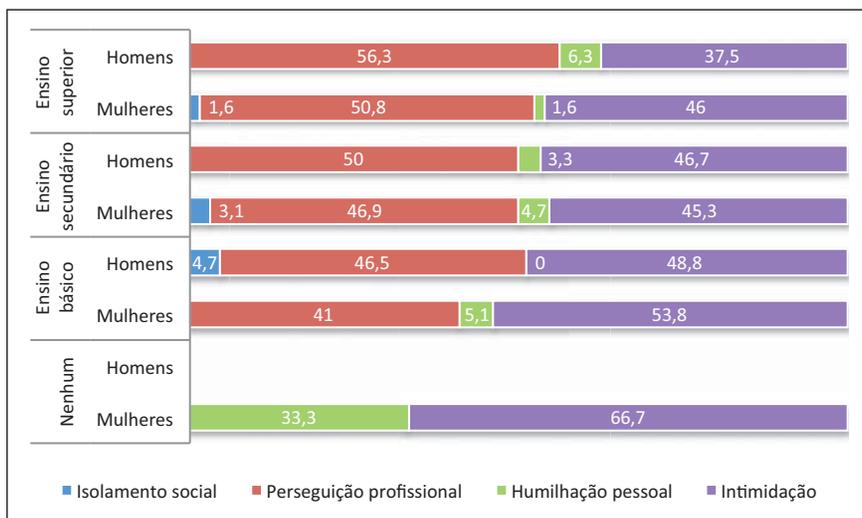
**Figura 5-17. Escolaridade das pessoas alvo de assédio moral (%)****Figura 5-18. Pessoas alvo de assédio moral, por grau de escolaridade e sexo (%)**

Com o peso tão significativo das formas de assédio moral que se inscrevem nas dimensões da perseguição profissional e da intimidação, não será de estranhar que estas duas dimensões dividam entre si o protagonismo das situações de assédio vividas pelas mulheres e homens independentemente da sua escolaridade. Note-se também que os tipos de assédio se distribuem de forma diferente de acordo com o grau de escolaridade. Assim, as pessoas com o ensino superior são mais frequentemente alvo de perseguição profissional do que as outras. A exceção será entre as mulheres sem qualquer grau de escolaridade completo, que dividem as suas experiências de assédio moral por aquelas orientadas pela intimidação e outras pela humilhação pessoal (Figura 5-19 e Figura 5-20).

**Figura 5-19. Assédio moral, por escolaridade e tipo de assédio**



**Figura 5-20. Pessoas alvo de assédio moral, por escolaridade, sexo e tipo de assédio sofrido**



## 5.5. Autoria do assédio moral no trabalho

Se é importante caracterizar a incidência do assédio moral, o tipo genérico de assédio moral ou a sua forma mais específica, também não é de menor pertinência perceber quem são as pessoas que promovem essas situações de assédio moral no trabalho. Quem são os autores/as de assédio moral? Qual a posição hierárquica que ocupam no interior da organização ou entidade empregadora? São homens ou mulheres?

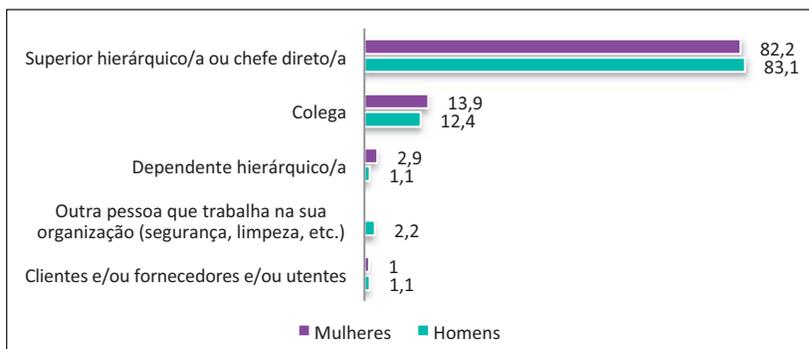
Uma primeira abordagem aos/às autores/as de assédio permite-nos dizer que os superiores hierárquicos e os chefes directos são os principais e mais importantes autores das situações de assédio moral no local de trabalho em Portugal. Estes resultados estão em linha com outros trabalhos realizados em Portugal sobre assédio moral, embora com objectos de estudo mais circunscritos, que descrevem os superiores hierárquicos ou as chefias como os principais autores do assédio moral (Roque, 2014).

A posição hierárquica dos/as autores/as de assédio moral no local de trabalho é reveladora de que o assédio acentua desigualdades incluindo desigualdades no estatuto socioprofissional. Os/as superiores hierárquicos e as chefias directas são os/as principais autores/as das situações de assédio moral no local de trabalho em Portugal. Este facto é consistente e não distingue fundamentalmente mulheres e homens. No caso das mulheres 82,2% é alvo de assédio moral pelos superiores/as hierárquicos/as ou chefias directas, enquanto no caso dos homens a proporção sobe para os 83,1% (Figura 5-21). A identificação clara dos superiores hierárquicos e das chefias directas como os principais autores de assédio moral reforça aquilo que já vínhamos a dizer acerca do pendor vertical descendente que caracteriza o assédio moral em Portugal.

Os/as colegas de trabalho, apesar de a frequência de situações ser muito inferior à das situações de assédio moral cometido pelos/as superiores hierárquicos/as ou chefias directas, também são os/as autores/as de assédio moral no local de trabalho em 12,4% de situações em que os homens são alvo de assédio moral e 13,9% de situações em que são as mulheres (Figura 5-21).

Os/as dependentes hierárquicos/as e outras pessoas que trabalham na organização ou clientes, fornecedores ou utentes aparecem como autores/as de assédio moral embora com valores residuais, quer no caso dos homens quer no caso das mulheres. O carácter residual deste último tipo de autoria do assédio moral não pode deixar de estar associado ao facto deste tipo de autores ocupar uma posição relativamente periférica ao local de trabalho o que limita à partida a possibilidade de exercício de algumas formas específicas de assédio moral. Por exemplo, será complicado imaginarmos um dependente hierárquico ou alguém externo à organização (cliente, fornecedor, utente) serem autores de situações de assédio que remetem a avaliação do desempenho profissional do/a outro/a ou para a capacidade de intimidar ou ameaçar a segurança profissional de alguém.

**Figura5-21. Autoria do assédio moral, por sexo da pessoa alvo (%)**



Ao analisar o assédio moral no local de trabalho em Portugal importa não negligenciar a variação da sua autoria em função das quatro grandes dimensões constitutivas do assédio moral.

A intimidação e a perseguição profissional – dimensões que congregam a maior parte dos casos de assédio moral no trabalho – são principalmente da autoria de superiores hierárquicos/as e chefias diretas em mais de 80% das situações (alcançando quase 86% na dimensão perseguição profissional). Em segundo plano, e com valores bem mais baixos, os/as colegas de trabalho surgem como os segundos principais autores das práticas de assédio moral agregadas quer na intimidação quer na perseguição profissional (representando 15,4% da autoria dos casos de intimidação e 9,4% dos de perseguição profissional) (Figuras 5-23 e 5-25).

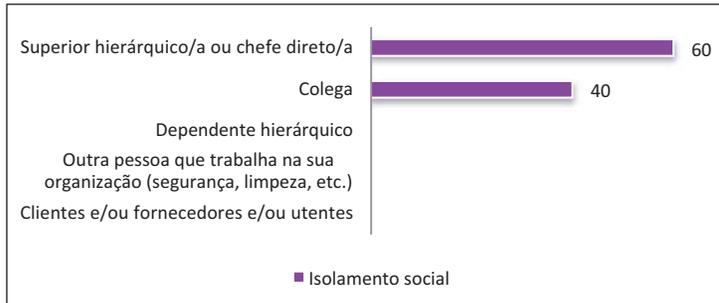
Importa relembrar que a natureza das práticas de assédio moral, que constituem parcialmente as dimensões da intimidação e da perseguição profissional, implicam a existência de uma relação hierarquizada para que possam verificar-se. Este será o caso, por exemplo da ameaça sistemática de despedimento, do estabelecimento de objetivos e prazos impossíveis de atingir ou da atribuição de forma sistemática de funções desadequadas à categoria profissional. Assim, o que se pretende sublinhar é a ideia de que o assédio moral no local de trabalho – quer pelo peso das práticas de intimidação ou perseguição, quer pela autoria dessas formas de assédio – se produz numa lógica de reforço mútuo com as desigualdades de acesso ao poder e autoridade no interior das organizações. De forma simples, posições no interior das organizações que garantem acesso a poder e autoridade sobre outros/as e o seu trabalho autorizam a ativação de práticas de assédio moral, cujo acesso restrito e exclusivo acaba por reforçar a posição dominante de quem as exerce.

A dimensão isolamento social distingue-se das duas dimensões anteriores por ser aquela em que os/as superiores hierárquicos/as continuam a estar representados/as

como os/as principais autores/as de assédio moral, embora os/as colegas de trabalho estejam representados/as como autores/as em 40% das situações (Figura 5-22).

Na dimensão que congrega as situações de humilhação pessoal no trabalho, devemos apenas dar nota do facto dos/as dependentes hierárquicos/as serem autores/as de assédio moral em 9,1% dos casos (Figura 5-24).

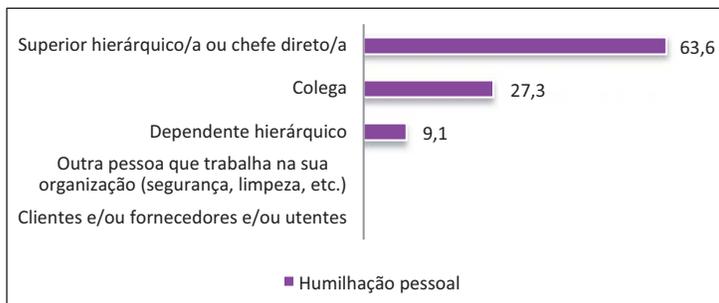
**Figura 5-22. Autoria da dimensão isolamento social do assédio moral (%)**



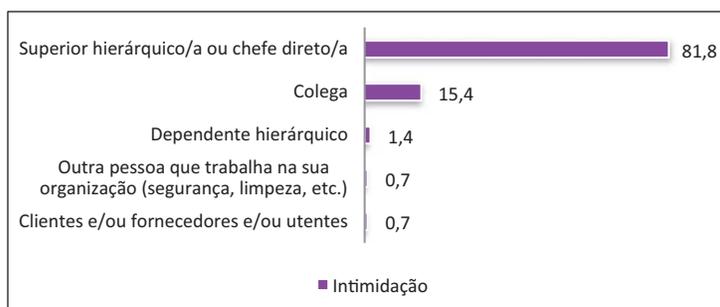
**Figura 5-23. Autoria da dimensão perseguição profissional do assédio moral (%)**



**Figura 5-24. Autoria da dimensão humilhação pessoal do assédio moral (%)**



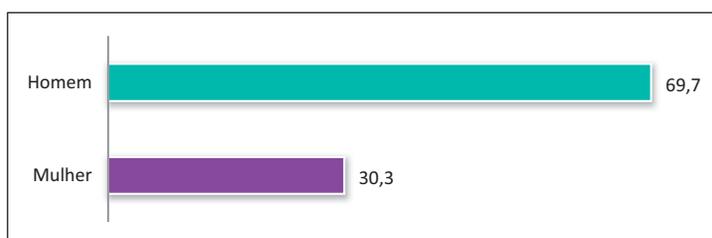
**Figura 5-25. Autoria da dimensão intimidação do assédio moral**



A perspetiva de género na análise da autoria do assédio moral no local de trabalho é pertinente em termos da caracterização descritiva do fenómeno e da relação sociológica entre duas estruturas de poder que se concentram nas organizações – a posição hierárquica e o género – podendo ser geradoras de desigualdades.

A maioria dos autores de assédio moral no trabalho são do sexo masculino (69,7%). As mulheres são autoras de assédio moral em 30,3% dos casos, menos de metade dos autores do sexo masculino (Figura 5-26).

**Figura 5-26. Autoria do assédio moral, por sexo (%)**

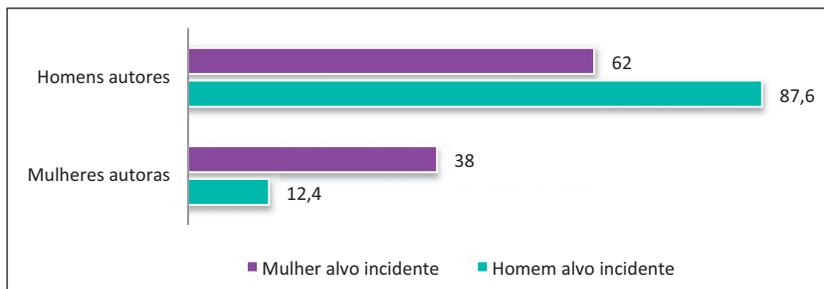


No caso das mulheres alvo de assédio moral verifica que 62,% foram vítimas de situações cuja autoria foi da responsabilidade de homens e apenas 38% da responsabilidade de outras mulheres. As mulheres são, na maioria das vezes, vítimas de assédio moral por parte de homens (Figura 5-27).

Em contraponto, podemos ver que os homens são alvo de assédio moral por parte de outros homens (87,6%). Desta forma, não será abusivo considerar que o assédio moral que atinge os homens está, em grande medida, relacionado com a transposição de ordenamentos de género específicos para o interior do mundo do trabalho. Não podemos, por exemplo, deixar de entender estes dados à luz dos jogos de construção e consolidação das masculinidades, implicando a construção de um

campo competitivo entre os homens, que estabelecem critérios de distinção e hierarquização. De facto, podemos assistir ao cruzamento desses jogos específicos da masculinidade e da sua competitividade e luta de poder, prestígio e protagonismos com os esquemas próprios e específicos da competitividade, produtividade e sucesso profissional que orientam a organização do trabalho.

**Figura 5-27. Autoria e pessoas alvo de assédio moral, por sexo dos autores e das pessoas alvo (%)**



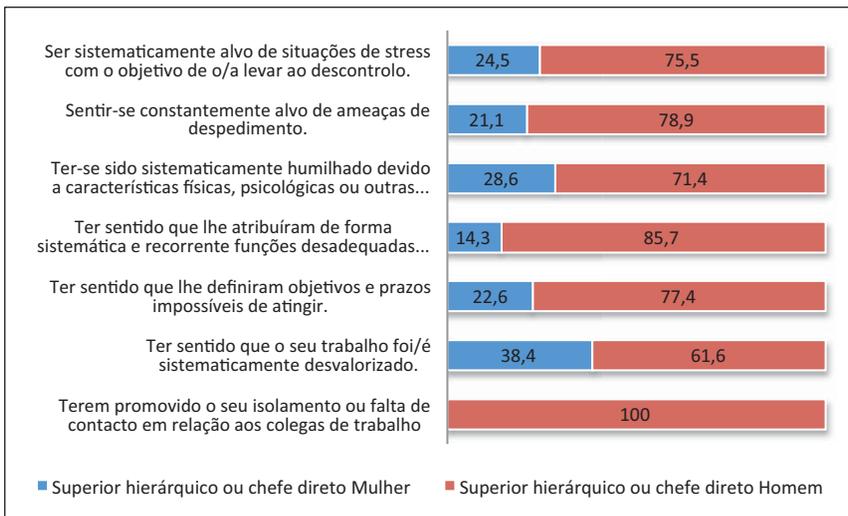
Os/as autores/as mais frequentes de assédio moral no local de trabalho são os homens e são os/as superiores hierárquicos/as. A ligação entre a posição hierárquica nas organizações e o género propicia situações de vulnerabilidade e gera desigualdades que se reforçam mutuamente. Assim, é importante aprofundar esta análise para compreender como se manifesta o assédio moral quando os autores são homens e superiores hierárquicos e quando são mulheres e superiores hierárquicas (Figura 5-28).

De sublinhar que os homens, superiores hierárquicos e que ocupam posições de chefia, são autores de mais de 70% das situações de assédio moral no local de trabalho, à exceção do indicador desvalorização sistemática do trabalho, em que estão representados em quase 62% das situações.

Apesar desta tendência dominante, não podemos negligenciar que a autoria das mulheres superiores hierárquicas ou chefes diretas se faz sentir de forma mais aguda (ainda que sempre em muito menor percentagem do que os homens) nos casos de desvalorização sistemática do trabalho dos/as outros/as ou na humilhação sistemática dos/as outros/as devido a características físicas, psicológicas ou outras.

As mulheres superiores hierárquicas ou chefes diretas estão mais representadas nas situações desvalorização sistemática do trabalho dos/as outros/as (38,4%), na humilhação sistemática dos/as outros/as devido a características físicas, psicológicas ou outras (28,6%). Em terceiro lugar, mas representando ainda cerca de um quarto das situações, são elas que geram sistematicamente situações de stress com o objetivo de levar a outra pessoa ao descontrolo (24,5%).

**Figura 5-28. Indicadores de assédio moral quando autores/as são superiores hierárquicos/as ou chefias diretas, por sexo (%)**



Neste momento, estamos em condições de acrescentar mais um nível à cascata penalizadora das mulheres vítimas de assédio moral. Com efeito, à reprodução de uma ideologia de género excludente das mulheres do universo do trabalho implícita às formas de assédio moral mais comuns entre as mulheres (intimidação); à experiência do assédio moral em fases mais precoces do percurso profissional; à proporção elevada (e muito superior à dos homens) de mulheres com elevadas qualificações que é vítima de assédio moral; associa-se agora o facto da esmagadora maioria dos autores de assédio moral serem homens, ocuparem posições dominantes no interior das organizações (superiores hierárquicos ou chefes directos) e escolherem as mulheres como alvos preferenciais.

De forma breve, o assédio moral traduz uma reprodução de desigualdades no âmbito das relações de trabalho e as desigualdades, em termos gerais, assentam numa forma de poder, o poder masculino.

## 5.6. Consequências e formas de reação

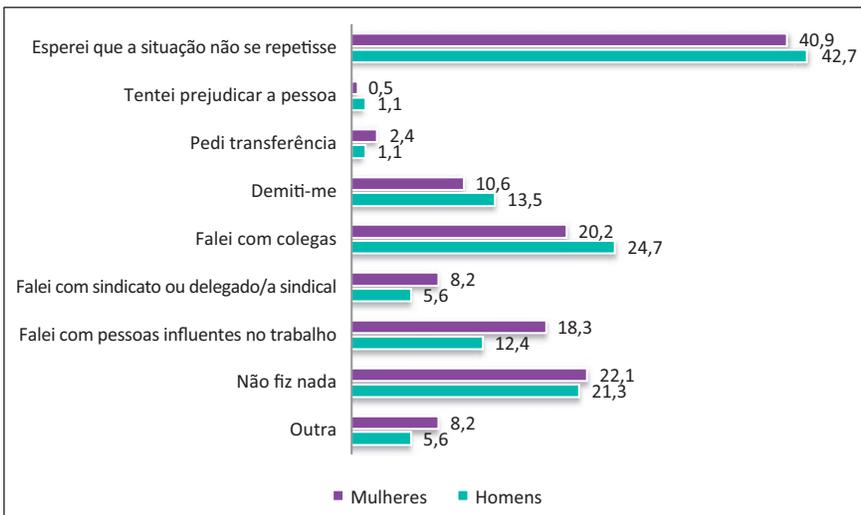
Quando questionados/as sobre a reação que tiveram perante a situação de assédio moral ocorrida no local de trabalho, mulheres e homens apresentam um padrão relativamente semelhante. Entre as mulheres e os homens vítimas de assédio moral o tipo de reação mais comum foi ter ficado à espera que a situação não se voltasse a repetir: 42,7% no caso dos homens e 40,9% no caso das mulheres. Outra forma de reação comum é marcada pela passividade: 22,1% das mulheres e 21,3% dos

homens afirma nada ter feito. E ainda falar com colegas de trabalho: 24,7% no caso dos homens e 20,2% no das mulheres (Figura 5-29). De facto os/as colegas podem assumir um lugar central na constituição de uma rede de suporte para as pessoas alvo de assédio moral (como veremos mais à frente).

Sendo a frequência de respostas muito aproximada entre homens e mulheres, importa também assinalar que as mulheres, mais do que os homens (respetivamente 18,3% e 12,4%), se sentem confortáveis a falar diretamente com pessoas influentes no trabalho.

As formas de reação que remetem mais claramente para a incorporação da culpa ou para assunção do assédio enquanto problema individual, que apenas o próprio poderá resolver, apresentam diferentes padrões de resposta. Por um lado, a forma mais radical de resolver sozinho o assédio e quando não se perspetivam quaisquer possibilidades de alteração interna no seio da organização, será a fuga do local de trabalho através da demissão, reação que é comum a 13,5% dos homens e a 10,6% das mulheres alvo de assédio moral. Por outro lado, o pedido de transferência apresenta valores residuais (1,1% no caso dos homens e 2,4% no caso das mulheres). Devemos acrescentar que a baixa frequência de pedidos de transferência não deixará de estar associada ao facto de as políticas internas das empresas estarem pouco desenvolvidas no sentido da tolerância zero relativamente ao assédio, ao facto de não existirem guias de boas práticas ou guiões para prevenção e resolução do assédio moral de fácil acesso.

**Figura 5-29. Ações perante a situação de assédio moral, por sexo (%)**



É o medo das consequências profissionais, ou mesmo o medo de ser despedido/a que constituem as razões mais frequentemente invocadas, quer por homens, quer por mulheres para explicar a falta de ação ou reação nestes ambientes hostis (Figura 5-30).

A importância da rede de solidariedade que se constitui revela-se fundamental, até porque é por causa dela que 22,2% das mulheres e 12,5% dos homens foram aconselhados a manter o silêncio relativamente àquilo que viviam.

A desorientação e o desconhecimento levam a que muitas mulheres e homens não saibam a quem recorrer quando estão a ser alvo de situações de assédio moral, sendo que este tipo de justificação para a atuação representa 15,1% das mulheres e 16,1% dos homens.

**Figura 5-30. Razões da reação perante a situação de assédio moral, por sexo(%)**

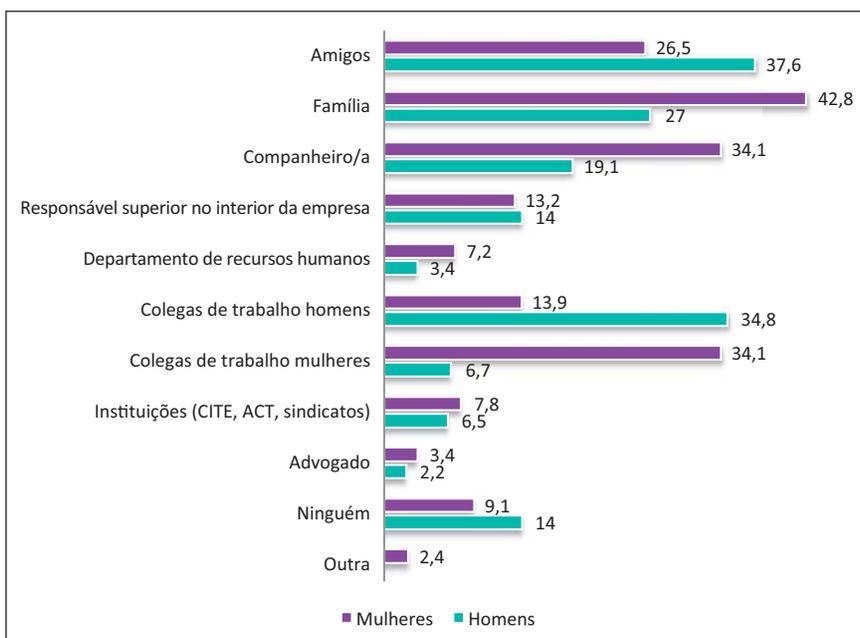


Quando analisamos as pessoas ou as instituições com quem as mulheres e homens falaram ou onde se dirigiram, verifica-se que a dimensão expressiva e emocional das suas vidas assume grande relevância.

É junto de pessoas próximas com quem têm vínculos afetivos e emocionais que mulheres e homens encontram a sua primeira linha de apoio. Contudo, existem importantes diferenças entre mulheres e homens relativamente àqueles/as a quem recorrem para conversar ou desabafar sobre o assédio moral. Os homens alvo de assédio moral procuram as homo-sociabilidades. Isto é, outros homens com quem mantêm laços de proximidade, amizade e afetividade. O que sugere disponibilidade de apoio entre pares mas também uma vigilância no sentido de se evitar potenciais danos na sua imagem de masculinidade aos olhos das mulheres, sejam elas colegas de trabalho, família, ou parceiras amorosas. De forma breve, os homens procuram mais os amigos (37,6%) e os colegas de trabalho homens (34,8%).

Por seu turno, as mulheres procuram mais a família para desabafarem (42,8%) e adicionalmente o companheiro ou companheira (34,1%). Estes dados contribuem para confirmar que o local e os relacionamentos de trabalho são fortemente estruturados por relações de género e pelos normativos sociais e expectativas que as regulam socialmente.

**Figura 5-31. Com quem falou da situação de assédio moral, por sexo (%)**





## Capítulo 6

### Assédio sexual e moral em perspetiva comparada

#### 6.1. Questões metodológicas na comparação de dados

A frequência de situações de assédio sexual (12,6%) e moral (16,5%) no local de trabalho, agora conhecida para Portugal, é mais elevada do que os valores apresentados em relatórios supranacionais, cujo foco analítico é a comparação entre países. Entre os relatórios supranacionais destacam-se um estudo promovido pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, *Eurofound*, dedicado ao tema da violência e do assédio nos locais de trabalho na Europa (Eurofound, 2015) por ser recente e apresentar com algum detalhe os limites das análises comparadas, e o da Agência Europeia para os Direitos Fundamentais (FRA, 2014), por ser o primeiro Inquérito Europeu sobre violência sobre as mulheres, a uma amostra de 42,000 mulheres na União Europeia, incidindo sobre experiências de violência desde os 15 anos de idade. Apesar de ser uma amostra ampla, na sua dimensão e no período de vida das mulheres, a amostra da FRA deixa de fora os homens. Para além desta característica, apesar de ser um estudo bastante amplo é dedicado globalmente ao tema da violência, especificando-a por tipos, localizações e temporalidades diversas.

A comparação entre resultados obtidos nos diferentes estudos tem pois alguns destes limites que iremos ainda especificar. Acresce que a União Europeia (bloco regional que interessa mais neste caso) tem definido um conjunto de diretivas, já referidas no capítulo 2<sup>27</sup>, cuja preocupação é evidente ao assumir, de forma reiterada, uma definição conceptual clara, quer de assédio sexual, quer de assédio moral de forma que na transposição para os seus estados-membro estes adotem uma definição comum. Mas nem sempre esta se encontra plasmada nas legislações e nas definições de organismos oficiais de âmbito nacional (Milczarek, 2010).

O Eurofound (2015) apresenta resultados do sexto Inquérito Europeu às condições do trabalho, embora os valores para Portugal sejam do quinto inquérito europeu às condições do trabalho, realizado em 2010. Os 8,5% que Portugal apresenta referem-se ao indicador que avalia o comportamento social adverso (*adverse social behaviour*). Na realidade trata-se de um índice (uma medida composta por vários indicadores) desenvolvido, pela primeira vez, para o quinto Inquérito Europeu às condições do trabalho. O índice que mede o comportamento social adverso é construído com base em seis questões, incluindo se a pessoa, no decurso do seu trabalho, foi sujeita a abuso verbal, atenção sexual não desejada, ameaças ou humilhação, durante o último mês ou durante os 12 meses anteriores à aplicação do inquérito.

---

<sup>27</sup> Consultar em especial as diretivas de 2002/73/CE e 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

Por se tratar de um índice verifica-se a junção de indicadores para assédio moral (abuso verbal) e para assédio sexual (atenção sexual não desejada). Para além disto, as características de continuidade, persistência ou reiteração, a indesejabilidade, inconveniência e sentimento de ofensa da pessoa alvo da conduta, não ficam claras. Ainda, o período cronológico que define o quadro mental dentro do qual a pessoa deve manter-se para se recordar se foi alvo de comportamento adverso, é bastante curto quando remete para um mês. A memória é mais recente, porém quando os períodos de tempo são curtos, aumenta a probabilidade de deslocar acontecimentos no tempo, recordando-os como se tivessem ocorrido há mais tempo ou recordando e situando acontecimentos que ocorreram há mais tempo (um mês e meio, por hipótese) dentro do período, curto, referido no inquérito (Schneider, 1981). São aspetos cognitivos, nem sempre intencionais porque ligados a razões de ordem emocional que, muitas vezes levam as pessoas a afirmar e a crer que «parece que foi ontem...» A construção de índices (medidas complexas) e o apelo à capacidade de memória das pessoas, principalmente em períodos curtos podem gerar dados imprecisos.

O Relatório da FRA refere explicitamente estes limites ao assumir, por exemplo que fatores culturais ao nível nacional e fatores ocupacionais, ligados à profissão e sector

de atividade afetam o modo como trabalhadores e trabalhadoras percecionam as situações, classificando-as como comportamento social adverso (Eurofound, 2015: 6). Ora, o carácter reiterado, ser uma conduta que faz a pessoa que dela é alvo sentir-se ofendida e ser uma conduta indesejada, delimita o assédio entre as condutas sociais adversas. O conceito, amplo e abrangente, de comportamento social adverso fica mais exposto ou é mais permeável a diferenças culturais do que o conceito de assédio, o qual, repetimos remete para condutas que a pessoa sente como não desejadas – mesmo que isso esteja no limite das condutas socialmente aceites e culturalmente toleradas.

Para além disto, os valores para a frequência de assédio sexual e moral no local de trabalho, valores obtidos no inquérito que suporta o estudo que aqui se apresenta, encontram sustentação nos relatos de algumas dessas situações nas entrevistas concedidas pelas pessoas. As entrevistas revelam situações em que os limites do admissível nos relacionamentos de trabalho parecem pouco claros mas também revelam situações explícitas de assédio, num limite em que se aproximam mesmo da violência e da violação da integridade física.

Apresentados estes elementos de ordem mais genérica que podem afetar o rigor das comparações feitas entre dados de diferentes estudos e diferentes países afetando a interpretação dos valores de assédio sexual e moral para Portugal, foquemo-nos na análise dos resultados propriamente ditos encontrados pelo Eurofound (2015) e no estudo da FRA para Portugal.

Esta é uma explicação um pouco pormenorizada, mas que ajuda a interpretar diferenças entre valores sem retirar importância alguma aos estudos comparados como o Eurofound (no seu relatório mais recente) e o Inquérito da Agência de Direitos Fundamentais (FRA) da União Europeia.

## 6.2. Portugal em perspetiva no Relatório Eurofound

No relatório Eurofound os 8,5% para Portugal, no índice que mede o comportamento social adverso, coloca o país num conjunto de países (ao lado da Bulgária, Croácia, Chipre, Grécia, Hungria, Itália, Malta, Polónia, Roménia e Espanha) com características similares, a saber, países em que a violência e o assédio não são considerados um tema relevante (“*a major issue*” Eurofound, 2015:54); a consciência acerca da violência e do assédio é baixa ou está em vias de aumentar; existem baixos níveis de declaração ou de denúncia de violência e de assédio por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras; e, em geral as políticas desenvolvidas pelos governos e pelos parceiros sociais não são desenvolvidas ao nível do que se verifica no conjunto de países que apresenta valores mais altos neste índice. O conjunto de países que apresentam valores mais elevados no índice que mede o comportamento social adverso é composto pela Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Irlanda, Holanda, Noruega, Suécia, Reino Unido. As características similares entre países deste conjunto são a existência de políticas sistematizadas e estabelecidas, isto é com períodos longos de implementação, destinadas a prevenir e lidar com a violência e o assédio; a adoção destas políticas pelos governos e parceiros sociais, podendo incluir iniciativas tripartidas e práticas consistentes de diálogo social a propósito destes temas; e o facto de ações, definidas nas políticas, se estenderem às empresas.

Mesmo na classificação destes países, agregando-os em conjuntos para encontrar alguma regularidade, o Eurofound usa os resultados do quinto inquérito europeu às condições do trabalho (2010) e os indicadores disponíveis no Centro Hofstede (que medem valores sociais, por país ou cultura, que podem ser consultados em <http://geert-hofstede.com/>). Isto significa que os anos de referência dos dados não coincidem e os indicadores usados para construir o índice também não.

Os inquéritos nacionais na maior parte das vezes são dedicados a um tema ou assunto, separando o assédio de violência por exemplo e especificando manifestações de assédio: o assédio sexual e o assédio moral. Esta é uma das razões pelas quais os inquéritos nacionais tendem a apresentar valores mais elevados. Para além desta razão substantiva vamos abordar outras razões porque é importante tê-las presentes quando se comparam resultados.

Os inquéritos nacionais são dedicados a um tema, como já se disse. Assim, a definição concetual é aprofundada permitindo identificar as dimensões do conceito

e, a partir destas, definir indicadores que permitam medir o conceito, mais abstrato. Os indicadores são mais concretos e traduzem práticas ou comportamentos, opiniões e formas de pensar que sustentam posições individuais, atitudes e percepções. Assim, vai-se procurando particularizar, indo do mais geral para o mais específico. A especificidade faz, *de per se*, aumentar a probabilidade de os indivíduos identificarem determinadas condutas como já tendo acontecido consigo. O modo como a questão é colocada (no inquérito nacional usado em 2015) posiciona os indivíduos na questão: «Já alguma vez lhe aconteceu...?»

As razões metodológicas não são despiciendas, portanto. Na maior parte das vezes os inquéritos nacionais, mesmo os inquéritos sociológicos recorrem a conceitos legais ou administrativos. A definição jurídica e as definições da Administração permitem delimitar o conceito identificando, de forma clara, os agentes de assédio, as vítimas, as condutas em causa, e, por vezes, definindo a sua gravidade e os seus efeitos. Estas definições também facilitam a comparação entre dados. Embora o quadro jurídico e a legislação seja distinta entre países (mesma considerando apenas os Estados-membro da União Europeia), a comparação é mais facilmente feita a partir de indicadores como o número de casos julgados, o número de denúncias, entre outros que parecem objetivos e inequívocos. No Eurofound, a maior parte das fontes usadas são administrativas. Embora o relatório não identifique os países em concreto diz-nos que em oito países a fonte de dados é o ministério do trabalho ou bem-estar social, em seis países é a inspeção do trabalho, em três países, autoridades de saúde e segurança no trabalho. Outras fontes usadas são tribunais, considerando a quantidade de casos em julgamento em cinco casos, e as estatísticas criminais, num país.

Em rigor, só é possível a comparação entre valores para países que usem inquéritos nacionais iguais ou muito semelhantes, como se verifica no Inquérito europeu às condições de trabalho. Mesmo assim, em rigor, só é comparável o resultado por país obtido na mesma série anual do Inquérito Europeu às condições de trabalho.

Também é sabido que a regularidade no histórico de aplicação de inquéritos para avaliar a frequência de assédio no local de trabalho influencia a probabilidade de os indivíduos declararem situações de assédio das quais foram ou são alvo. Os países com tradição na aplicação de inquéritos sobre este tema e que, por isso mesmo possuem longas séries de dados são a Finlândia e a Noruega (Eurofound, 2015). Este fator contribui também para explicar valores mais elevados nestes países.

Para além de razões de ordem metodológica existem fatores mais genéricos, de ordem jurídica e política. Entre estes, é particularmente importante considerar a mudança na legislação, a emergência de novas instituições ou a sua extinção, seja por desaparecimento seja por supressão de áreas de competência e, em terceiro lugar, o impacto social de casos emergentes trazidos a público pelos *media*.

O caso de Portugal é interpretado no Relatório Eurofound como o de um país em que existem vários fatores que desencorajam as pessoas de declararem/denunciarem situações de assédio no local de trabalho. As razões mencionadas no relatório incluem limitações legislativas com imprecisão na definição da conduta de assédio e o medo de indivíduos alvo de assédio em relação ao modo como empregadores/as, colegas de trabalho e a sociedade em geral reagiriam. Os resultados do estudo desenvolvido pelo CIEG (2015) evidenciam a importância deste elemento em específico: o medo de denunciar situações de assédio, sexual e/ou moral no local de trabalho por recear represálias – sublinhando a interpretação do Eurofound.

Neste relatório é também referida a falta de confiança em geral na possibilidade de uma ação intentada contra uma entidade patronal ser sucedida, decidida a favor da vítima. Na realidade, esta é uma ideia generalizada que reforça a percepção de que não vale a pena investir individualmente na defesa dos direitos. O peso desta percepção errónea está patente de resto quando as estatísticas de organismos de defesa de direitos de trabalhadores e trabalhadoras e mesmo as estatísticas judiciais nos dizem, em sentido contrário, que existem casos resolvidos a favor de trabalhadores/as (veja-se por exemplo, Amante, 2014). Ou seja, o que se coloca aqui é a falta de visibilidade, mesmo mediática, que estes casos de sucesso têm.

A denúncia de situações apresenta assim valores mais baixos do que os valores apresentados em inquéritos sociológicos. Nos inquéritos sociológicos, vale a pena recordar, o anonimato e a confidencialidade são garantidos funcionando como fator de confiança para mencionar situações de assédio, mesmo quando estas foram ou são mantidas em segredo pelos indivíduos.

Devido à diversidade de dados nacionais (diversidade de fontes, de ano de referência, de instrumentos de recolha de dados, de indicadores e sua remissão a diferentes conceitos, como se refere supra), o Eurofound elabora uma análise comparada tomando como ponto de referência o quinto Inquérito Europeu às condições do trabalho, de 2010 e inquéritos nacionais indicados por especialistas em cada país – sendo, no caso português, todos inquéritos parcelares por se restringirem a determinados sectores de atividade como se pode verificar nos quadros apresentados no final deste capítulo.

Continuando a explicar os valores apresentados no Relatório, o Eurofound usando os resultados do quinto inquérito às condições do trabalho calcula para a União Europeia e Noruega um valor médio para o comportamento social adverso: 14,9%, para o assédio e *bullying* e 2% para o assédio sexual. Estes são valores médios, ou seja, afetados pela possível existência de valores mínimos muito baixos e de valores máximos muito elevados. A média é uma medida de tendência central muito sensível a valores (o mínimo e o máximo) que, de facto podem ser valores isolados e até algo extemporâneos.

Usando estes valores médios como referência, os países são agrupados em conjuntos de países acima da média e abaixo da média situando-se a maior parte dos países acima da média europeia (à exceção da Bulgária, da Eslovénia, da Noruega e da Espanha apenas para o assédio sexual). Para aprofundar esta análise remetemos para Eurofound (2015: 16). O que é importante reter são dois aspetos. Um dos aspetos é que a média europeia calculada com base no quinto inquérito europeu às condições do trabalho está desfasada em relação ao que ocorre na maior parte dos países, sugerindo valores mais baixos. O outro aspeto é que os valores do quinto inquérito europeu às condições do trabalho são sempre mais baixos do que os valores encontrados a partir da aplicação de inquéritos nacionais (Eurofound, 2015:16). Torna-se então mais fácil de aceitar – socialmente – que os valores para o assédio sexual (12,6%) e para o assédio moral (16,5%) no local de trabalho, em 2015 em Portugal Continental sejam um pouco mais elevados do que seria de esperar, a partir dos dados para Portugal no relatório do Eurofound e da FRA.

### 6.3. Portugal em perspetiva no estudo da FRA

No inquérito realizado pela Agência Europeia para os Direitos Fundamentais (FRA, 2014) a uma amostra de 42 000 mulheres na União Europeia (UE-28), uma estimativa de 45% a 55% das mulheres referiu ter sido alvo de assédio sexual pelo menos uma vez na sua vida, considerando o período cronológico dos 15 e mais anos de idade. Destas situações, 18% ocorreu no local de trabalho e 10% *online*. Entre 13 % a 21% dos casos, a situação ocorreu nos 12 meses anteriores ao inquérito.

Entre as mulheres que referiram experiências de assédio sexual pelo menos uma vez desde os 15 anos de idade, 32% referiram que quem as assediou foi uma pessoa no contexto profissional, incluindo colega, patrão/patroa ou cliente (FRA, 2014: 95).

A análise conclui que o assédio sexual é mais frequente entre mulheres com curso superior universitário e entre as mulheres pertencentes a grupos ocupacionais no topo da escala. Das mulheres com carreira de gestão 75% teve pelo menos uma experiência de assédio sexual desde os 15 anos de idade e 25% no ano anterior ao inquérito. As mulheres com contrato de trabalho irregular ou em situação precária no emprego também são identificadas no estudo como tendo risco acrescido de ser alvo de assédio sexual no trabalho. Das mulheres com emprego no sector dos serviços, 61% foi alvo de assédio sexual pelo menos uma vez desde os 15 anos de idade<sup>28</sup>.

No inquérito são colocadas questões acerca das experiências de violência física, sexual e psicológica das mulheres entrevistadas, incluindo questões sobre *stalking*

<sup>28</sup> <http://fra.europa.eu/en/news/2016/gender-equality-become-reality-sexual-harassment-must-stop> acedido em 30 de Março de 2016.

(perseguição na tradução adotada em português) e assédio sexual. Estas experiências são contextualizadas pelas mulheres como tendo ocorrido presencialmente ou através de tecnologia. O inquérito inclui ainda experiências de violência na infância. Estas experiências são referenciadas aos 12 meses anteriores à aplicação do inquérito, o último ano portanto e ao período de vida das mulheres desde os 15 anos de idade, para as questões que não são sobre violência nas relações de intimidade. Sendo o primeiro inquérito sobre violência sobre mulheres cobrindo todos os Estados-membro de União Europeia, a sua abrangência em termos das questões é compreensível, no entanto, a dispersão em termos de temas incluídos sob a definição de violência é sujeita a interpretações diferentes entre investigadores/as e as mulheres entrevistadas. Para além disto, a questão dedicada às experiências de assédio sexual é formulada para as mulheres entrevistadas referirem o número de vezes em que já lhes aconteceu um conjunto de situações de assédio sexual, nos últimos 12 meses e desde os 15 anos. As experiências não são contextualizadas, remetendo para o local de trabalho ou para relações com amigos/as ou para situações de interação com desconhecidos/as, aumentando a dispersão mental para quem é entrevistado. Para além disto, a mulher entrevistada deve pensar em dois períodos cronológicos distintos. Isolar o último ano é um exercício difícil e sensível a acontecimentos marcantes, com tendência a deslocar a ocorrência desses acontecimentos no tempo (Schneider, 1981) e recordar experiências desde os 15 anos de idade varia com fatores como a idade atual (se a pessoa tem por exemplo 70 anos pode ser mais difícil) ou como a desejabilidade social (respondendo de acordo com uma imagem entretanto construída para si e que apresenta a quem a entrevista, podendo destacar ou, pelo contrário, não mencionar experiências que pretende não recordar na sua trajetória de vida).

O nível de escolaridade e, como acentua o Relatório Eurofound, a influência cultural e as circunstâncias ligadas ao exercício da profissão podem influenciar a identificação de situações como assédio sexual. A elevada frequência de mulheres que já teve experiências de assédio sexual e ocupa uma posição profissional de topo pode estar influenciada por estes fatores. A frequência de situações encontrada pelo estudo da FRA pode também ser explicada por razões de género. Algumas destas razões são avançadas no relatório (FRA, 2014: 112) mas sem que o quadro interpretativo de género seja claramente identificado. É mencionado o risco de exposição a assédio sexual pelas mulheres em posições profissionais de topo por viajarem mais em trabalho, por terem uma interpretação das situações acentuando mais a intolerância de determinadas condutas, sentindo-as como ofensivas e por trabalharem mais em sectores dominados pelos homens, como o sector financeiro ou de negócios. A explicação apresentada pela FRA é sustentada por uma comparação entre grupos de mulheres (definidos pelas diferenças no nível de escolaridade, na situação profissional, no sector de ocupação) o que poderá dificultar uma análise mais ampla considerando relações sociais entre homens e mulheres e entre mulheres e entre homens.

Por esta razão também se considera um pouco forçado comparar os valores obtidos para Portugal no estudo da FRA com os valores obtidos no inquérito nacional que aqui se apresenta. Mesmo assim, a análise dos valores no estudo FRA merece ser feita, mesmo sumariamente.

No inquérito da FRA, para a Europa, a média de mulheres que tiveram experiência de qualquer forma de assédio sexual desde os 15 anos de idade (com base em 11 itens incluídos no inquérito) é 55%. Para Portugal é 32%. Para a Europa, a média de mulheres que tiveram experiência de qualquer forma de assédio sexual nos 12 meses anteriores ao inquérito é 21%. Para Portugal 15%<sup>29</sup>.

#### **6.4. Assédio sexual e moral: Portugal em perspetiva na Europa**

Os valores para assédio sexual e moral numa perspetiva comparada entre países ou outras unidades, como blocos regionais por exemplo permitem pôr em perspetiva a situação particular de um país em relação a outros. Esta análise comparativa deve no entanto ser feita com algumas reservas para que não se compare o incomparável. No quadro seguinte (Quadro 6.4.1) apresentam-se resultados de estudos de prevalência de assédio moral realizados apenas para Portugal e com base em instrumentos de recolha de dados dedicados ao tema. Como se pode ver na coluna intermédia em que se apresenta a dimensão da amostra para cada um dos estudos, o local de trabalho, isto é, o contexto de realização dos estudos é diferente. Por um lado, a especificidade dos contextos é muito interessante revelando singularidades de determinados sectores de atividade ou locais de trabalho. Por outro lado, a diversificação de contextos inviabiliza comparações diretas entre resultados. Em terceiro lugar é de assinalar que o estudo de amostras de pequena dimensão e de contextos muito específicos de trabalho afetam a generalização de resultados.

---

<sup>29</sup> <http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey> acedido em 30 de Março de 2016.

**Quadro 6-1. Estudos de prevalência de assédio moral em Portugal**

Autores/as	Amostra	Prevalência (em percentagem)
Ferrinho e Biscaia (2003)	Trabalhadores/as do sistema de saúde N= 277	16,5% ( <i>bullying/mobbing</i> ) 27,4% (abuso verbal) 8% (discriminação)
Pereira de Almeida (2007)	Diversas organizações de saúde e serviço social (Lisboa, Setúbal, Santarém) N= 732	Numa escala de 1 a 5, em que 1 significa nunca e 5 diariamente, a maior frequência ocorre nos indicadores: Assédio violento simbólico (1,35%); Assédio de controlo (1,28%) e Assédio funcional e pressão (1,24%)
Araújo, Sá, Mcintyre and Mcintyre (2007)	Diversas organizações N= 1203	7,7% (assédio moral)
Araújo (2009)	Organizações públicas e privadas N =787	21,4% (6 meses /1 vez por semana) 15,5% (alvo de <i>bullying</i> /6 meses)
Verdasca (2010)	Sector bancário N= 561	Assédio moral de carácter severo subjetivo 5,9% Assédio do ponto de vista comportamental – objetivo 39,8%
Gomes (2010)	Organizações públicas N=78	12% (12 meses) 26,9% (mais de 24 meses) 7,4% (entre 12 a 24 meses) 20,4% (vários meses, sem balizar temporalidade)
Constantino (2010)	Estrutura autárquica N= 100	9%
Barros (2013)	Formação Profissional N= 98	20,75% (assédio com uma frequência diária e uma duração inferior a 6 meses) 39,62% (assédio com uma frequência diária e uma duração de pelo menos 6 meses) 11,32% (situações de assédio com uma frequência de pelo menos uma vez por semana ao longo de 6 meses)

Fonte: Ferrinho e Biscaia (2003); Pereira de Almeida (2007); Araújo, Sá, Mcintyre and Mcintyre (2007); Araújo (2009); Verdasca (2010); Gomes (2010); Constantino (2010); Barros (2013).

**Quadro 6-2. Prevalência de assédio moral em países europeus<sup>30</sup>**

País	Anos	Fontes Nacionais
<b>Bélgica</b>	2004	14,4% ( <i>bullying/harassment/mobbing</i> )
	2010	14,2% ( <i>bullying/harassment/mobbing</i> )
	2013	9,6% ( <i>bullying/harassment/mobbing</i> )
<b>Bulgária</b>	2010	3,5% ( <i>bullying/harassment</i> )
	2012	4,8% ( <i>bullying/harassment</i> )
<b>República Checa</b>	2007	16% (diferentes tipos de <i>mobbing/harassment</i> )
	2009	27,5% (diferentes tipos de <i>mobbing/harassment</i> )
	2011	19,3% (diferentes tipos de <i>mobbing/harassment</i> )
	2013	20,7% (diferentes tipos de <i>mobbing/harassment</i> )
<b>Dinamarca</b>	2010	12,5%
	2012	12,1%
<b>Estónia</b>	2009	6% e 9% (H e M) ( <i>harassment</i> )
<b>Finlândia</b>	2009	6% ( <i>bullying</i> )
	2012	4% (diferentes tipos de <i>mobbing/harassment</i> )
<b>França</b>	2009	22,3% (comportamento hostil)
	2010	4,9% (agressão verbal: pelo menos uma vez)
		15,1% (mais de que uma vez)
<b>Hungria</b>	2008-2012	12,8% (assédio moral)
<b>Irlanda</b>	2007	76,7% (abuso verbal)
		30,7% (ameaças)
		62,5% (intimidação)
		57,9% (humilhação)
<b>Itália</b>	2010	9,5% ( <i>bullying</i> )
		4,3% (isolamento)
<b>Letónia</b>	2006	2% ( <i>mobbing</i> )
	2010	9% ( <i>mobbing</i> )
	2013	4% ( <i>mobbing</i> )
<b>Luxemburgo</b>	2010	31% (agressão verbal) Assédio 5%
<b>Países Baixos</b>	2011	16% (violência psicológica - no País ou região)
<b>Noruega</b>	2013	2% ( <i>bullying/teasing</i> )
		6% (ameaças)
<b>Polónia</b>	2012	17,3% (assédio moral)
<b>Eslovénia</b>	2010	2,9% (intimidação)
		8,5% (abuso verbal)
		6,6% (humilhação e ameaça)
<b>Espanha</b>	2019	2,9% (agressão verbal, exclusão social)
	2011	11% (exposição, discriminação)
<b>Suécia</b>	2009-2011	14% (violência verbal e física, abuso, intimidação)
	2009	9% ( <i>bullying, Harssment/mobbing</i> )
	2011	8% ( <i>bullying, Harssment/mobbing</i> )

Fonte: Eurofound (2015), Violence and harassment in European workplaces: causes, impacts and policies, Dublin, pp. 86, 87.

<sup>30</sup> Alguns países não contêm o tipo de violência e assédio desagregado por categorias, apresentando valores gerais para todo o tipo de violência física ou psicológica, assédio moral e sexual.

**Quadro 6-3. Prevalência de assédio sexual em países europeus**

País	Anos	Fontes Nacionais
<b>Bélgica</b>	2004	2,1% (assédio sexual)
	2010	3% (assédio sexual)
	2013	2,2% (assédio sexual)
<b>Bulgária</b>	2010	1,5% (atenção sexual não desejada) 0,2% (assédio sexual)
	2012	2,7% (atenção sexual não desejada) 0,3% (assédio sexual)
<b>Estónia</b>	2013	6% (assédio sexual)
<b>Finlândia</b>	2009	1,9% (assédio sexual)
	2012	3,5% (assédio sexual)
<b>França</b>	2010	8,8% (assédio sexual)
<b>Irlanda</b>	2007	4,7% (assédio sexual)
<b>Itália</b>	2010	1,3% (assédio sexual)
<b>Letónia</b>	2006	0% (assédio sexual)
	2010	3% (assédio sexual)
	2013	2% (assédio sexual)
<b>Noruega</b>	2013	3,4% (atenção sexual não desejada: 1 vez mês)
<b>Polónia</b>	2012	3,9% (assédio sexual)
<b>Eslovénia</b>	2007	27,1% (assédio sexual verbal) 15% (assédio sexual não verbal) 14,8% (assédio verbal com contacto físico)
<b>Espanha</b>	2007	0,7% (assédio sexual)
	2011	0,6% (assédio sexual)
<b>Suécia</b>	2009-2011	8% (assédio com base no género)

Fonte: Eurofound (2015), Violence and harassment in European workplaces: causes, impacts and policies, Dublin, pp. 86, 87.



## Capítulo 7

### Prevenir e intervir

A prevenção do assédio moral e sexual constitui uma prioridade das sociedades modernas. A orientação política supranacional neste problema, com destaque para a europeia (Conselho da Europa e Comissão Europeia) tem acolhimento no contexto nacional. No entanto, a atenção programática dedicada à prevenção e ao apoio em situações de assédio sexual e moral no contexto das relações de trabalho é relativamente recente em Portugal.

O estudo através do inquérito nacional a uma amostra representativa da população ativa portuguesa e das entrevistas realizadas demonstrou inequivocamente a necessidade de prevenir o assédio sexual e moral no local de trabalho. Uma análise comparativa com outros países, como se viu no capítulo 6, demonstra, de resto, que os valores para o assédio em Portugal se mantêm acima da média europeia ilustrando claramente a necessidade de enfrentar o problema.

Neste capítulo apresentam-se algumas estratégias de prevenção do assédio moral e sexual no local de trabalho e são referidos os organismos com responsabilidade na promoção de igualdade e dignidade nas relações de trabalho, incluindo ação inspetiva na intervenção em situações de assédio. Sugerem-se também um conjunto de medidas de intervenção a pôr em prática pelas diferentes entidades, nomeadamente, pelas entidades empregadoras.

#### 7.1. Prevenção e apoio formalizado em situações de assédio no local de trabalho

A literatura sugere que o assédio no trabalho continua a ser um tema sério (Schoenheider, 1986; Paludi; Paludi & DeSouza, 2011) plasmado nas preocupações de organismos políticos como as Nações Unidas, o Conselho da Europa e a Comissão Europeia. Nesta linha, os Governos dos países têm vindo a assumir gradualmente a responsabilidade pela prevenção e garantia de apoio em situações de assédio no trabalho. Em Portugal esta responsabilidade concretiza-se, entre outras ações, na criação de mecanismos institucionais que têm procurado desenvolver a responsabilidade dos empregadores em relação à prevenção de situações de assédio no trabalho. A par do esforço de instituições desta natureza, como a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e a ACT (Autoridade para as Condições no Trabalho) assinala-se também o trabalho das associações patronais mas sobretudo dos sindicatos que têm maior capacidade para orientar ações de prevenção do assédio para determinados sectores de atividade, com mão de obra menos qualificada, tendencialmente mais feminina e onde é mais

frequente a existência de vínculos laborais mais precários. A responsabilidade de prevenir e de reparar situações de assédio no local de trabalho é assim repartida entre mecanismos institucionais formais, integrados na administração pública central, sindicatos e associações patronais. A ação efetiva na garantia da concretização de direitos de trabalhadores e trabalhadoras a um local de trabalho digno, não hostil e livre de assédio compete às entidades empregadoras. Esta é uma conclusão inequívoca na literatura, com continuidade no plano jurídico.

Mas como prevenir e apoiar as situações de assédio? A CITE tem uma linha verde de atendimento telefónico, recebe e gere mensagens enviadas por *e-mail* e disponibiliza atendimento presencial especializado. Estas modalidades de atendimento permitem aferir se a interpretação individual das práticas configura assédio à luz da definição legal. No atendimento é prestado acolhimento inicial e suporte institucional permitindo dotar os casos de maior robustez jurídica. É nesta fase que muitas vezes se esclarecem dúvidas de pessoas que, sendo alvo de assédio no local de trabalho, não sabem exatamente se o são e podem encetar um processo de reconhecimento e aceitação de si como alvo de assédio.

A teoria da crença no mundo justo (Correia e Vala, 2003) permite compreender melhor a dinâmica de culpa desenvolvida em situações de vitimização ou grande vulnerabilidade social, com indivíduos em situação de dependência relativamente a outras pessoas contra a sua vontade. Com efeito, as pessoas alvo de assédio sentem-se ofendidas com a situação mas podem ter dificuldade em identificarem-se como vítimas.

Este mecanismo de desidentificação com uma situação socialmente considerada negativa, logo estigmatizante, pode estar na base da reação de alguns homens que referem esperar que a situação não volte a repetir-se. Como se o mundo, por ser justo, os reposicionasse na esfera das pessoas às quais não acontecem coisas injustas. No caso das mulheres, tantas vezes educadas para se conformarem com situações de dominação intolerável, podem gerar-se mecanismos de desvalorização das situações de assédio, ou de autculpabilização pela sua ocorrência – terei sido eu responsável?

São alguns destes processos que podem fazer com que as pessoas levem algum tempo a reconhecer que estão a ser alvo de assédio, questionando se o assédio está mesmo a acontecer consigo ou perguntando-se o que terão feito para que o assédio esteja a acontecer.

Por outro lado, as pessoas que testemunham ou têm, de alguma forma conhecimento de situações de assédio no local de trabalho, tentam racionalizar a situação dotando-a de sentido. Assim por vezes acabam por procurar comportamentos, fatores de personalidade ou modos de relacionamento que permitam compreender o sucedido.

Este mecanismo por vezes leva à interpretação culpabilizadora do modo de vestir do outro ou da outra, do modo de andar, de se relacionar com colegas e com superiores/as hierárquicos/as.

O facto de na maioria das empresas, instituições e organizações nacionais os temas do assédio serem praticamente invisíveis, e de não haver mobilização para o seu combate, ajuda obviamente a que estas práticas sejam entendidas como questões individuais ou de personalidade e não como fenómenos sociais presentes em todas as latitudes nos locais de trabalho.

Os resultados deste estudo revelam também que, na maior parte das vezes, as pessoas não sabem em que local (entidade) ou a quem (agente profissional) pedir informações e/ou não sabem a quem podem dirigir a sua queixa dentro da organização, sua entidade empregadora.

Pode também acontecer a pessoa tomar consciência de que é alvo de assédio quando já se encontra num estado de grande fragilidade emocional e de vulnerabilidade em relação a quem a assedia – podendo a vulnerabilidade agravar-se nas situações em que o ou a agente de assédio é também o seu ou a sua superior/a hierárquico/a e nas situações em que o vínculo contratual é precário.

Nos casos em que a pessoa alvo de assédio se sente com capacidade para encetar os procedimentos de inquérito, a sua fragilidade emocional ou psicológica pode fazer com que se torne mais reativa tornando mais difícil credibilizar o seu discurso.

## 7.2. Prevenção do assédio no plano transnacional

O assédio é uma das manifestações de violência de género e de violência nas organizações. A violência de género refere-se a todas as situações em que a violência tem o género como base recorrendo-se a fatores de desvalor, subalternização e/ou destituição de poder de um género em relação e na relação com o outro. A União Europeia, por exemplo, através da Diretiva de Igualdade de Género do Parlamento Europeu e do Conselho, sobre a implementação do princípio de igualdade de oportunidades e tratamento igual de mulheres e homens em assuntos de trabalho e ocupação (2006/54/EC)<sup>31</sup> estabelece que: «(...) empregadores e responsáveis pela formação devem ser encorajados a tomar medidas no combate a todas as formas de discriminação em razão do sexo e, em específico, tomar medidas preventivas contra o assédio e o assédio sexual no local de trabalho e no acesso ao emprego, formação

---

<sup>31</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

profissional e promoção na carreira, de acordo com a legislação e a prática nacional»<sup>32</sup> (ponto 7).

Mas a violência e o assédio nas organizações, tenham ou não como base a violência de gênero, tem sido objeto de preocupação de várias entidades transnacionais. Recorde-se o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, já referido no capítulo 2, acordo esse assinado por federações de sindicatos e de entidades patronais como o CES, a BUSINESSSEUROPE, a UEAPME e o CEEP, em 26 de Abril de 2007<sup>33</sup>. Este acordo-quadro, envolvendo os parceiros sociais europeus a nível interprofissional, visa prevenir e, sempre que necessário, gerir problemas de intimidação, assédio sexual e violência física no local de trabalho. Neste acordo-quadro resulta clara a condenação de todas as formas de assédio e violência e reitera-se a obrigação dos empregadores de protegerem os seus trabalhadores contra este tipo de ocorrências.

O acordo tem ainda dois objetivos: aumentar a consciência e a compreensão de empregadores, trabalhadores e respetivos representantes quanto ao assédio e à violência no local de trabalho; e facultar a empregadores, trabalhadores e respetivos representantes a todos os níveis um enquadramento ativo que permita identificar, prevenir e gerir problemas de assédio e violência no trabalho.

Estabelece ainda este acordo como pressuposto que «a tomada de consciência e uma formação adequada de todo o pessoal podem diminuir a probabilidade de assédio e violência no trabalho». Para além deste pressuposto acrescenta que «as empresas devem redigir uma declaração clara onde afirmem que o assédio e a violência não serão tolerados». Este texto deverá especificar os procedimentos a seguir em caso de eventuais ocorrências. Os procedimentos podem incluir uma fase informal, durante a qual alguém que beneficie da confiança da hierarquia e dos trabalhadores esteja disponível para aconselhar e prestar assistência.

O procedimento em questão deverá ainda ter em consideração que é do interesse de todas as partes agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação a outras partes não envolvidas no caso. Definem-se ainda algumas orientações: as queixas devem ser analisadas e tratadas com celeridade; todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo; as queixas devem ser sustentadas com informações circunstanciadas; não são toleradas

---

<sup>32</sup> Tradução livre de «7 (...) employers and those responsible for vocational training should be encouraged to take measures to combat all forms of discrimination on grounds of sex and, in particular, to take preventive measures against harassment and sexual harassment in the workplace and in access to employment, vocational training and promotion, in accordance with national law and practice».

<sup>33</sup> [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20%-26%20Violence%20-PT.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20%-26%20Violence%20-PT.pdf)

acusações falsas, podendo ser os seus autores ou autoras alvo de ação disciplinar; a assistência externa poderá ser útil.

Caso seja provada a ocorrência de assédio ou violência, serão tomadas medidas adequadas contra os/as perpetradores/as. Estas medidas poderão ir das sanções disciplinares ao despedimento. A(s) vítima(s) receberá(ão) apoio e, se necessário, será(ão) assistida(s) na sua reinserção. Os empregadores, em consulta com os trabalhadores e/ou seus representantes, instituirão estes procedimentos e procederão à sua revisão e acompanhamento, de forma a garantir a sua eficácia na prevenção e no tratamento de eventuais problemas. Vale a pena explicitar também que, no âmbito do acordo-quadro, o assédio e a violência podem ocorrer entre «colegas, entre superiores hierárquicos e subordinados ou provir de terceiros como é o caso de clientes, doentes, alunos/as, etc.»

O acordo-quadro convida assim as empresas da Europa a adotarem uma política de tolerância zero relativamente a comportamentos de intimidação, assédio sexual e violência física no local de trabalho e a definirem procedimentos para lidar com eventuais casos de assédio e violência.

De acordo com o princípio de autonomia dos parceiros sociais, este acordo-quadro será aplicado pelas organizações nacionais de parceiros sociais (partes signatárias) segundo os processos e práticas próprios dos parceiros sociais e dos Estados-membro.

Quanto à sua aplicação efetiva apenas se previa que a mesma devia estar concluída no prazo máximo de três anos, ou seja em 2010. Porém não se definiram os mecanismos de monitorização nem quaisquer modalidades de reporte. Refere a comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro, no seu último parágrafo, que «a Comissão realizará os seus próprios controlos no sentido de avaliar em que medida o acordo contribuiu para a consecução dos objetivos comunitários, dando, porém, precedência aos controlos efetuados pelos parceiros sociais». Acrescenta ainda que «As organizações de parceiros sociais informarão o Comité do Diálogo Social sobre a aplicação do presente acordo».<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20-%20Violence%20-PT.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20-%20Violence%20-PT.pdf)

### **7.3. Prevenir o assédio no local de trabalho: ações e medidas concretas**

A prevenção de assédio tem que ser abrangente e integrada. Isto obriga a um conjunto de medidas e ações envolvendo as organizações, no seu ambiente e cultura organizacional e a sociedade que define o contexto em que as organizações funcionam e o normativo social dominante que, por sua vez, influencia os relacionamentos no local de trabalho. Por outras palavras, esta prevenção e combate obriga a desenvolver e aplicar medidas dentro das organizações e fora delas. Dentro das organizações, prevenir o assédio de forma abrangente significa envolver mulheres e homens, pessoas alvo e agentes de assédio, dirigentes com responsabilidade na tomada de decisão e trabalhadores e trabalhadoras.

Nas trocas entre as organizações e o contexto social em que estas funcionam, prevenir o assédio de forma integrada significa planejar uma atuação coerente que envolva ações no plano sociocultural, no plano político, no jurídico, no inspetivo e sancionatório, no plano pedagógico e formativo. Por um lado, os fatores subjacentes à ocorrência de assédio e os efeitos de assédio sugerem uma atuação abrangente e integrada. Por outro lado, será sempre descompensado e potencialmente responsabilizador/culpabilizador de uma das partes (a sociedade em geral ou as organizações, em específico) atuar apenas numa destas vertentes.

#### **7.3.1. Medidas a adotar pela entidade empregadora**

As entidades empregadoras para prevenir e corrigir eventuais situações de assédio no local de trabalho podem intervir em dois planos: no plano proactivo e no plano reparador. O primeiro concretiza-se em ações de prevenção primária, enquanto o segundo se concretiza em ações de prevenção secundária, isto é, quando o assédio já ocorreu, e de prevenção terciária, reparando os danos ou prejuízos causados no clima organizacional, nos processos de trabalho e sobre a pessoa alvo de assédio.

A prevenção primária pode concretizar-se com a definição de um plano com medidas de informação, de formação específica sobre o tema, de preferência com carácter obrigatório para indivíduos com responsabilidade sobre outras pessoas na organização, incluindo o tema de igualdade de género, ministrada por uma entidade ou formador/a externo à organização para facilitar a desconstrução de estereótipos de género e favorecer a emergência criativa de práticas a desenvolver no local de trabalho. Esta forma de prevenção evita a ocorrência de situações de assédio, a sua continuidade (reiterada) e a manutenção de um eventual clima organizacional de tolerância para com o assédio e as pessoas que praticam assédio sobre outras.

A formação no tema do combate ao assédio no local ou nas relações de trabalho favorece a compreensão dos fatores subjacentes à dificuldade em denunciar as situações, o conhecimento das consequências de situações de assédio em diferentes

dimensões da vida, incluindo a familiar e a social, o conhecimento das reações mais frequentes de quem é alvo de assédio no local de trabalho e o conhecimento e a compreensão das formas usadas pelas pessoas para lidar com as práticas de assédio.

No plano proativo, o primeiro passo é o reconhecimento do assédio como problema social existente no local de trabalho, em Portugal, em 2015 – sem negar evidências (reveladas neste estudo) nem desvalorizar o impacto negativo do assédio sobre as pessoas alvo do mesmo, sobre o clima organizacional e as relações de trabalho. Ainda no plano proativo, as organizações podem criar (de novo) ou identificar com clareza um organismo, um departamento ou pessoa responsável pela identificação de situações de assédio prevendo a reação em relação a quem não respeitar outrem no local de trabalho assediando-o/a.

No plano proativo, as medidas a adotar pela entidade empregadora podem incluir:

- **a condenação inequívoca e explícita de assédio nas relações de trabalho**, incluindo este princípio entre os princípios fundamentais da entidade empregadora inscrevendo-o na sua declaração ou código de ética e mesmo no texto do contrato a estabelecer com os trabalhadores e as trabalhadoras;
- **a publicação e divulgação** de uma política de censura e combate ao assédio no local de trabalho, ampla na cobertura, fácil no acesso e regular, por exemplo, com campanhas anuais ou semestrais – recorrendo a cartazes, divulgando a informação no site da organização e mesmo disseminando folhetos informativos entre os/as trabalhadores/as – abrangendo todos os níveis hierárquicos na organização;
- **a definição e implementação de um mecanismo efetivo de denúncia** de situações de assédio, permitindo aconselhamento e informação, encaminhamento e intervenção efetiva, de acordo com o caso. Este mecanismo deve permitir o anonimato na denúncia e, numa fase imediatamente posterior, uma intervenção protetora em que o sigilo é garantido;
- **a previsão dos procedimentos** ou a definição de um protocolo de atuação a acionar nos casos de assédio, prevendo o tempo mínimo de resposta, os sistemas e formas de suporte e/ou de apoio, o processo de apuramento da responsabilidade do ou da agente de assédio;
- **o desenvolvimento de um mecanismo de registo** de situações de assédio no processo individual de quem pratica assédio informando acerca da eventualidade de o registo de práticas de assédio, enquanto conduta ofensiva e contrária à política da organização, ter impacto sobre a avaliação de desempenho individual;
- **a integração de questões referentes a situações de assédio** nos questionários ou instrumentos similares de avaliação da satisfação de trabalhadores/as com o seu ambiente de trabalho;

- **a falsa declaração deve estar prevista** devendo estar definida também enquanto conduta desrespeitosa em si mesma e atentatória da dignidade de pessoas que efetivamente são vítimas de assédio<sup>35</sup>. O objetivo é responsabilizar quem denuncia uma situação e, ao mesmo tempo, criar um clima de responsabilidade ética em que as pessoas assumem responsabilidade pelos seus atos, denunciando mas também atuando de maneira responsável quando denunciam usando a possibilidade de anonimato de modo adequado e eticamente responsável e não com a finalidade de prejudicar outra pessoa ou a organização. (Levin, 1992; McCann, 2005; Ceplenski, 2006).

Estas medidas são importantes de *per se*, no entanto, implementadas de forma isolada podem revelar-se pouco eficazes. Por exemplo, a existência de uma política na organização sancionando o assédio sem a existência de mecanismos e sem um protocolo de atuação claro e rigoroso e/ou sem profissionais habilitados para receberem denúncias tem pouco interesse. Da mesma forma, a implementação de diversas medidas mas uma atuação demorada, passando as medidas à prática após muito tempo depois do conhecimento de uma situação de assédio, tem igualmente menos relevância.

A intervenção tem de ser abrangente dando sinais inequívocos de intolerância social e da organização, em específico, em relação ao assédio. Segundo a OIT (2011, xii) «as experiências de muitos países demonstraram que uma ação eficaz contra o assédio sexual no local de trabalho exige uma combinação entre enquadramento legal, reforço da aplicação das leis, instituições adequadamente financiadas e uma maior consciencialização».

Nas relações profissionais, o abuso de poder corresponde ao uso abusivo da autoridade profissionalmente conferida por um vínculo laboral. A autoridade profissional distingue-se claramente de autoritarismo por ser exercida com responsabilidade e sem desrespeito pelas outras pessoas. Sendo a distinção concetual clara, na prática profissional por vezes confunde-se o uso de autoridade responsável e adequada com o abuso de poder sobre outrem.

Esta distinção torna-se mais complexa quando no contexto de relações profissionais, no local de trabalho, existe uma hierarquia tendencialmente rígida e estruturada em vários níveis de chefia.

As organizações de grande dimensão e as empresas multinacionais presentes em Portugal possuem, aparentemente, maior capacidade para desenvolver um sistema coerente de prevenção e de intervenção em situações de assédio no local de

---

<sup>35</sup> <https://library.cgiar.org/bitstream/handle/10947/2716/Harassment%20and%20discrimination.pdf?sequence=1>

trabalho. De facto, algumas empresas de grande dimensão e outras multinacionais integram estruturas que visam precisamente promover direitos de igualdade e combater a discriminação de género. Exemplo disto é o IGen, um fórum de empresas para a igualdade de género<sup>36</sup>. Mesmo que não integrem estruturas deste tipo, algumas empresas multinacionais implementam, obrigatoriamente, em Portugal práticas definidas pela sede ou empresa-mãe. Estas práticas incluem a existência de um Código de Ética entregue às e aos profissionais aquando da sua entrada na organização.

O tecido empresarial em Portugal é maioritariamente constituído por organizações de pequena e média dimensão. Nestas, a garantia de anonimato e mesmo a confidencialidade das relações num local de trabalho em que as pessoas são muito poucas e o interconhecimento é muito profundo, são difíceis de assegurar. Para além disto, as organizações de menor dimensão têm tendência a considerar que o assédio é um problema que não as afeta. Empresas de carácter familiar ou com ambiente familiar acham-se imunes a este tipo de problemas (Crain e Heischmidt, 1995). De recordar que na amostra de estudo, 37,5% das pessoas inquiridas trabalha em organizações no máximo com 9 trabalhadores, 23,9% trabalha em empresas ou organizações entre 10 e 49 trabalhadores, somando estas duas parcelas 61,4%.

A intervenção no plano reparador com regulação das condutas de assédio pode ser feita com recurso a uma diversidade de estratégias, designadamente:

- 1) A sanção social, mais difícil de impulsionar e mais dependente da informação e da representação social do assédio sexual e moral como uma conduta intolerável. A regulação das práticas de assédio é autorregulação, isto é feita pela pessoa que assedia e passa a controlar a sua conduta por saber e por aceitar que é inadmissível. A autorregulação beneficia de informação com a definição de assédio, das práticas que constituem assédio e das consequências sobre pessoas alvo de assédio, sobre as organizações e sobre a sociedade em geral.

A autorregulação é mais fácil de impulsionar quando as organizações estão disponíveis e interessadas em mudar práticas internas e mudar a cultura organizacional. Ainda, a autorregulação beneficia da existência de um sistema de monitorização principalmente nas situações em que as práticas de assédio estejam mais enraizadas (sendo típicas) ou sejam mais resistentes à mudança (sendo frequentes).

- 2) A monitorização do local de trabalho deve ser feita por pares, ou seja, por outras organizações. A monitorização entre pares tem objetivos de troca de experiências e pode ser aferida através de sistemas de *benchmarking* e

---

<sup>36</sup> <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/iGen.html>

*benchlearning* em que algumas organizações alteram procedimentos internos comparando-se com outras e reconhecendo vantagens nos procedimentos de outras. Em Portugal existem algumas experiências interessantes no desenvolvimento desta estratégia (veja-se por exemplo, o Guia da Cite 50/50 e o Guia Prático sobre RSO, da autoria da Rede Grace).

- 3) A regulação, ao impor mudança ou recomendar mudança. A regulação mais evidente envolve iniciativa legislativa. Em Portugal, a iniciativa legislativa mais recente com importância no tema do assédio no local de trabalho inclui a recente alteração ao Código Penal (Setembro 2015); a também recente alteração ao CT (Lei n.º120/2015, de 1 de setembro, que procede à nona alteração ao Código do Trabalho) e, no plano internacional, a denominada Convenção de Istambul (em vigor em Portugal desde dia 01 de Agosto de 2014); a Decisão da Comissão Europeia (2006) definindo o Acordo-quadro europeu sobre violência no trabalho.

A maior parte das iniciativas de prevenção secundária e terciária estão centradas em medidas legislativas prevendo a proibição de assédio e protegendo os direitos das pessoas envolvidas nas situações de assédio - agentes e vítimas (McCann, 2005). No entanto, é de assinalar que a prevenção no plano jurídico não é suficiente, sendo discutível a sua capacidade para a prevenção geral (dissuasora do agente que vai cometer assédio). Ainda, a proteção no plano jurídico, tal como está, não é suficientemente abrangente sendo discutível a capacidade para proteger direitos de testemunhas de assédio no local de trabalho, incluindo testemunhas trabalhadores/as na organização e terceiras pessoas (utentes, clientes, fornecedores). Em terceiro lugar, o Código de trabalho não abrange relações de trabalho com terceiras pessoas – apesar de o assédio sexual nestas circunstâncias apresentar uma frequência de 25% no caso das mulheres e o assédio moral de 1,1% no caso dos homens e 1% no caso das mulheres, como se conclui no estudo.

Esta análise em nada belisca a melhoria assinalável do quadro legal e dos mecanismos de prevenção e sanção de situações de assédio no local de trabalho em Portugal. Apenas se chama a atenção para a importância de garantir a efetiva atuação legal e o efetivo funcionamento dos mecanismos existentes e para a importância de ampliar o quadro de direitos ou de sujeitos abrangidos.

A regulação tem uma dimensão sancionatória, de quem pratica assédio. Pode ir mais longe sancionando organizações que não atuam de forma eficaz na prevenção de assédio no local de trabalho, como se verifica em França, por exemplo (Eurofound, 2015). Mas a regulação tem também uma dimensão reparadora, focando as pessoas alvo de assédio. As necessidades das pessoas alvo de assédio definem-se no domínio jurídico-legal, no domínio profissional e pessoal.

As consequências do assédio podem ser psicológicas, somáticas e relacionais, afetando a saúde física e mental, com impacto sobre diferentes esferas da vida de quem é alvo de assédio (Crain e Heischmidt, 1995; Schoenheider, 1986). A intervenção deve ser, pois, individualizada atendendo à especificidade de cada caso.

Muitas empresas e organizações têm sido lentas a reagir ao problema do assédio moral e sexual não tomando a iniciativa na definição de políticas internas de combate e prevenção (Crain e Heischmidt, 1995). Em Portugal, a maior parte das organizações não está preparada para prevenir e intervir em situações de assédio.



## Capítulo 8

### Assédio sexual e/ou moral na voz das pessoas alvo de assédio

Quem são os homens e as mulheres que são afetados por formas de assédio moral e/ou sexual no local de trabalho, quais as suas histórias pessoais e sociais? Como lidam homens e mulheres com as suas experiências de assédio? Como reagiram? A quem pediram ajuda? Que consequências teve o assédio na vida profissional e pessoal dos protagonistas?

São muitas as perguntas para as quais se procurou resposta, enriquecendo a compreensão dos factos, através da realização de entrevistas em profundidade utilizando um guião semiestruturado de modo a perceber como os fenómenos do assédio sexual e/ou moral no local de trabalho atuam a uma escala mais individual. As entrevistas em profundidade são aquelas que apresentam maior flexibilidade, permitindo a entrevistados e entrevistadas construir as suas respostas sem ficarem presos à imposição das perguntas por parte do/a entrevistador/a, como acontece no caso do uso de um questionário ou de uma entrevista totalmente estruturada (Oliveira, *et al.*, 2012).

Através das entrevistas em profundidade foi possível conhecer os trajetos pessoais e sociais de homens e mulheres que viveram histórias de assédio no local de trabalho, permitindo, assim, contribuir para o aperfeiçoamento do conhecimento nesta área.

Foram realizadas 25 entrevistas. A maioria das narrativas das/os entrevistadas/os revelam que eles e elas foram alvo de assédio moral (21 entrevistadas/os), sendo que em 9 destas entrevistas foram relatadas também histórias de assédio sexual. As restantes 4 entrevistadas apenas descrevem vivências de assédio sexual.

De modo a apresentar a informação obtida através das entrevistas em profundidade foram selecionados excertos das entrevistas que aqui serão apresentados usando nomes fictícios. Damos nota de que algumas das narrativas não expressam situações de verdadeiro assédio moral e/ou sexual, de acordo com as definições sociológicas, administrativas e jurídicas, no entanto as/os suas/seus protagonistas percecionaram e vivenciaram as suas experiências como tal.

## 8.1. Assédio sexual

Alexandra foi assediada sexualmente por um cliente do bar onde trabalhava, conhecido por tentar contatos físicos abusivos com as empregadas. Alexandra é incentivada pelos colegas a reagir:

«Quer dizer quando foi em termos de bar..., somos miúdas também, mas há homens que não sabem estar... O que é que aconteceu... era uma coisa que uma pessoa passava para o bar e ele chegava-se para a frente e encostava-se fisicamente de maneira a ser mesmo desconfortável... – quando eu passava a pessoa ia se chegando e chegando e apertando e apertando... – mesmo aquele ato de repuxar a mão quando a gente dá o troco... oh pá tenho o homem em mente, é estúpido... ... e os meus colegas: – “Oh Xana passa-te que a gente bate-lhe” – “Xaninha, tu gritas ou impõe-te que a gente..., coiso.” Como não era muito boa da cabeça encostei o homem à parede e agarrando na camisinha disse-lhe: – “Se me voltas a tocar – eu dou cabo de ti” e o patrão agarrou nele e pô-lo fora. Ele tinha algum problema psicológico, sempre sozinho, sempre a olhar... ele deve ter pensado: “– olha esta é mais novita aqui, vou chateá-la um pedacinho”. Eu tenho uma particularidade que é o facto de por vezes sorrir para as pessoas, podia ser por isso, mas é uma coisa que é minha, não sei se é o facto... Sabe que nessa altura tínhamos a tendência para usar roupas muito curtas, mas pronto a nossa liberdade acaba quando começa a do outro... mas depois no sítio onde a gente está levou-me a pensar em vestir de um modo mais cuidado, não usar decotes, evitar coisas assim mais provocantes, coisas mais simples... Apelidaram-me só de mau-feitio, as pessoas chamavam-me de mau-feitio, mas no sentido carinhoso... os colegas e alguns clientes mais antigos que chamávamos o “núcleo duro”... «Ah, aí vem aí o mau-feitio»

(Alexandra Costa, 34 anos, 12.º ano de escolaridade,  
Empregada de bar).

Anabela começou a trabalhar num restaurante com 12 anos idade, cresceu a brincar com os filhos do patrão:

«O patrão, quando eu trabalhava no restaurante, estava sempre com observações ao meu corpo e com convites nada normais... e se nos encontrássemos, podíamos sair, a tua vida podia estar melhor, e pensa nisso, quando é que a gente vai aqui... e quando é que a gente vai ali... e a fulana, que era a esposa, não tinha de ficar a saber... Fora da hora de trabalho... também aconteceu porque o quarto era pegado ao restaurante e ele via-me, via-me quando estava no quarto... Senti-me muitas vezes observada. O homem era tarado, porque eu nunca lhe dei confiança para isso, nunca me insinuei... se ele me conhecia desde criança, até me deveria respeitar mais por isso, cresci a brincar com os filhos dele, só pode é ser tarado. Dizia para ele se calar com aquilo que ia dizer à esposa... mas fazer nunca fiz, nunca disse nada... tinha medo que ninguém me acreditasse, cheguei a dizer “tenha juízo”, mas não servia de nada. Eu também dependia do quarto, eu não pagava o quarto, quer dizer, de certa forma pagava com tanta horas que eu fazia ali.»

(Anabela Ferreira, 43 anos, 7.º ano de escolaridade,  
Empregada de um restaurante).

Carla, desde nova que vivenciou situações de assédio sexual, nem mesmo quando chegou a um cargo de chefia num hospital deixou de viver situações de assédio sexual:

«Lembro-me ainda em estudante, estava a trabalhar com administrativa no hospital e lembro-me de uma vez numa festa que devia ter sido no Natal... aquilo estava tudo muito animado e estava um médico, que para a altura era velho, eu devia ter para aí 20 anos, não 22 anos e ele tinha 40 e tal, 50 anos e estava ali a falar... e ele era muito chatinho e a certa altura eu desliguei... ia dizendo que sim e de repente ouvi-o dizer: – “Então quando é que vamos?” “Mas vamos aonde?” “Então! Até ao casino do Estoril” e eu... pronto... “Tenho de sair daqui rápido” e numa fração de segundos, eu quando era novinha era do MRPP, e então lembrei-me logo e disse: – “Eu não frequento esses antros da burguesia”, e vejo o fulano com cara... Outra foi... eu já era administradora no hospital, havia lá umas pessoas que tinham fama, não sei se tinham proveito... tinham algo... de intimidarem as raparigas. Eu lembro, na altura eu era responsável pelo serviço de pessoal e um cavalheiro... eu devia ter uma blusa ou T-shirt que tinha cerejas ou morangos, era assim uma coisa, e ele: – “Ai era tão bom dar aí umas dentadínhas...” ele não tinha confiança nenhuma comigo, eu vias ficarem assim (faz uma careta), e digo assim: – “Pois é mas não é para o seu dente”, foi só dar uma resposta que acho um bocadinho ordinária, ele ficou passado, não devia estar à espera, eu fui vítima porque fui forçada a este tipo de comportamentos, porque eu não tenho este perfil, porque eu acho que eles atiram para todos os lados, porque se fossem um bocadinho mais espertos não se metiam comigo. Se eu não tivesse esta maneira de ser, se não tivesse suporte familiar, se tivesse uma data de filhos para sustentar, eu não sei como é que reagiria. Por isso é que eu acho que se deve denunciar, alertar as mulheres e os homens, porque os homens também sofrem de assédio, para que não se deixem intimidar e que sejam ordinários se for necessário, mas não se deixem intimidar, porque às vezes é preciso sermos mais ordinários ou ordinárias do que eles/as. Não eram chefes ou superiores hierárquicos, eram pessoas que achavam que o seu estatuto podiam estar acima de tudo e de todos, porque não eram meus chefes. (...) uma vez ou outra dizia-me: – “Ah! Porque o serviço não funciona bem e tal e coisa” – eu tinha de estar sempre em guarda e numa postura muito agressiva, porque sabia que dali não vinha coisa boa, também não me foi perdoado, mas também não me incomodou, agora numa pessoa mais frágil em termos económicos na cadeia hierárquica eu penso que não era confortável, ouvia a piada e calava, mesmo que aquilo não tivesse consequências, era uma humilhação. Por acaso lembro-me, eu não morava aqui, morava em Odivelas e recebia muitos telefonemas parvos e eu ia desligando o telefone. Os telefonemas era de noite e eu acordava maldispota e um dia disse: “O senhor deve ter problemas muito sérios deve ir ao psiquiatra... se isso é só maldade apareça aqui há minha frente que eu dou-lhe um tiro” fazia este tipo de conversa, não fazia a mínima ideia de quem era. Não, as mulheres não contribuem para isso, de forma nenhuma, e é lamentável de quem alimente o sentimento de culpabilidade das mulheres, porque mesmo uma mulher pareça estar a ir é porque está fragilizada ou economicamente ou porque eles têm técnicas para isso, eu acho que as mulheres e os homens que são vítimas, mas são mais as mulheres porque as mulheres estão menos em postes de chefia, porque quando as mulheres estiverem mais em postes de chefia a situação há-de ser idêntica. O sentimento de culpabilidade que tentam incutir às mulheres mesmo sem querer é uma coisa infame, é mesmo para elas não denunciarem porque elas tiveram culpa, ou porque estão com um decote, ou de saia curta ou porque têm uns olhinhos assim ou porque estão muito maquilhadas... eu também não alinho nisso.

Olhe, os homens muitas vezes têm necessidade de mostrar que são uns “Zezés Camarinhas” e portanto quanto mais conquistas melhor e portanto é uma pobreza de espírito da parte deles, e digo coitados, são coitados... mas fazem mal a algumas pessoas, a mim não me fizeram, mas fazem a outras pessoas de certeza.»

(Carla Antunes, 63 anos  
Jurista/ Administradora hospitalar).

Diana, uma jovem cabo-verdiana, o seu primeiro emprego foi como empregada de mesa num restaurante:

«O meu patrão às vezes falava umas coisas, não sei se era para me testar ou qualquer coisa, mas às vezes falava umas coisas... como é que eu vou dizer... falava umas coisas assim “porcas, entre aspas”. Era muito asneirento, sim, e havia dias que chegava a ofender-nos, muitas vezes pensei em responder. Ou então ele ficava: – “Hum, você tem uns calções muito bonitos ficava bem com não sei o quê”.

Ah! Sim, no verão nós vestíamos-nos lá em baixo e eu comecei a reparar que tinha lá um espelho, nós tínhamos uma farda, uma calça preta e um tope que eu vestia para não se notar tanto o padrão do soutien. Uma vez eu vi que ele ficava na escadas a observar-nos, a ver pelo espelho.

Eu acho que ele se acha superior, que é o patrão que tem poder e como tal acha que pode tirar alguma vantagem, eu acho que é isso que ele pensa. Os objetivos dele... hum... eu também ficava a pensar nisso. O que é que me passava pela cabeça? Eu ficava a pensar nisso, aonde é que ele quer chegar? Ele quer me tentar? Quer me levar para casa dele? Quer que eu vá para aqui ou para ali? Ficava a pensar assim...

(Como reagia?) Fingia que não o estava a ouvir... era como se não se passa-se nada. Disfarçava. Olhe dava-lhe sempre menos confiança.

Não disse isso ao meu namorado o que se estava a passar no trabalho, senão ele dizia logo: – “Ai! O patrão é assim, sai daí” não lhe disse nada.

É assim, fiquei um bocadinho desmotivada, não gostei nada da situação, acho que isso também contribuiu para me vir embora. Se calhar se eu tivesse dado alguma confiança a mais, se calhar hoje ainda estava lá.»

(Diana Teixeira, 24 anos, 12.º ano de escolaridade,  
Empregada de um restaurante).

## 8.2. Assédio moral

Miguel é médico pediatra, hoje chefe de serviço de um hospital, viu a sua carreira profissional e académica ser muito prejudicada por um superior hierárquico:

«O assediador era o diretor deste departamento de pediatria, para além de ser diretor era uma pessoa próxima da minha família,(...) este assediador tinha uma atitude muito conflituosa com os filhos, até expulsou um dos filhos de casa... tinha fechado uma empregada do consultório num gabinete durante meses porque ela não era suficientemente apresentável para aquele estatuto que ele então estava a conseguir adquirir... ela depois pô-lo em tribunal de trabalho e ganhou, portanto era um homem perturbado desse ponto de vista (...) aqueles que levam o assédio a este extremo são doentes, ele tinha uma relação muito forte com a minha mãe e sentiu-se quase filho dela e portanto, quando havia este tipo de conflitos ele dizia: – “Eu não sou o teu pai biológico” Portanto a mãe era a mesma... e exigia

de mim coisas extraordinárias, a única pessoa que foi ao meu casamento daqui do hospital, e a certa altura ele dizia: – “Tu nunca me fizeste a vénia universitária em público” que é um ritual de vénia em público, e eu disse: – “ Pode estar completamente certo que eu nunca lhe farei uma vénia universitária em público, nunca... eu faço elogios às pessoas que eu admiro, não tenho problema nenhum, mas fazer elogios a pessoas que eu não admiro... isso eu não faço, podem estar descansados”.

A certa altura... depois eu vou tentar fazer uma tese de doutoramento, e ele, assediador é o meu orientador da tese (...) e a certa altura há um concurso para chefe de serviço neste serviço e eu concorro... e aqueles concursos, como toda a gente sabe são viciados, porque são concursos chamados “com fotografia” porque já se sabe para quem é que é, e eu não fiquei nesses dois lugares que havia mas contestei esse concurso, aquele concurso estava tão mal feito que foi anulado, ele foi impedido de voltar a presidir a um concurso, a partir daí há uma modificação completa... eu nesse concurso tive 17 valores e já no concurso seguinte tive 14 valores, com a justificação de que eu não tinha ética para com a hierarquia (...). No segundo concurso em que eu concorri fui tratado como o candidato hostil, e eu perguntei porquê? “ Hostil a quê? Ao meu serviço a quem eu tenho dado tudo ao longo de vinte anos ou trinta anos?” Portanto fui muito mal tratado no concurso, para o qual eu convidei o serviço inteiro a assistir, ele ficou desvairado quando viu que estava lá o serviço inteiro, porque eu não tenho medo nenhum, não tinha medo de nada, nesse tal tive 14 valores e depois houve uma rebuscagem do primeiro concurso e fiquei nesse concurso, mas já com outro júri.

Entretanto faço o meu doutoramento, ele era do meu júri, mas aquilo corre-me tão bem que ele não tem coragem de dizer nada de especial, soube depois que não tive a nota máxima por causa dele, dele e dos capachos (...) devia ter sido convidado para ser professor auxiliar, nunca fui, nunca fui e isso é que me prejudicou mesmo, porque se eu quisesse ter a minha vida académica... e isso prejudicou-me muito, fui perguntar-lhe uma vez se ele não pretendia contratar-me como professor auxiliar, fui sempre recebido pela “troica” para os responsabilizar pela sua decisão: – “Não, não te vou contratar” além disso organizava reuniões com outros colegas em que eu ficava sempre em minoria, para os outros verem que ele me atacava, eu defendia-me porque ele me atacava, mas esse era o comportamento oficial, não é? Foi tenebroso, foi tenebroso. Não, não me contratou como professor auxiliar, o outro diretor a seguir também não me contratou e esta diretora atual é que me contratou, porque entretanto passaram-se muitos e muitos anos, já podia ser professor oficial. Esta universidade é um caos de imoralidade, de incompetência, de formalismos, de lóbis como doutro dia saiu na capa do jornal, os lóbis deste hospital através da maçonaria e da opus dei e é absolutamente verdade, eu acho que a maçonaria aqui impera mais que a opus dei, eles são todos maçons, este diretor que foi eleito é maçom, este é maçom... é uma gente... portanto assim não se vai a lugar nenhum.

Eu tive aqui no hospital um caso de um colega, novo, tinha trinta e tal anos, que coitado, foi tão maltratado no serviço: – “Porque tu não fazes nada de jeito, não vales nada, és um estúpido, etc.”, que um dia pendurou-se no vão das escadas do 6.º andar e ficou ali até perder as forças e deixar-se cair, com tanta sorte ou azar, que veio por ali a baixo e apenas partiu a bacia, está há seis meses de baixa psiquiátrica e vem trabalhar daqui a quinze dias... foi uma forma de assédio, só não morreu por acaso.»

(Miguel Lopes, 57 anos,  
Médico pediatra).

Hélia, aos 23 anos começou a trabalhar numa fábrica de porcelanas, onde conhece o rapaz com quem casou. Ambos trabalharam na mesma empresa até esta ser vendida a um empresário que apenas estava interessado no terreno para ali construir um condomínio privado. Para concretizar esse projeto era necessário despedir mais de 200 empregados/as:

«Na altura foi muito complicado, nós eramos muitos e para o fim já só estávamos 20. Foram mandando as pessoas embora e deram-lhes meia dúzia de tostões e as pessoas iludiram-se com o dinheiro e foram indo embora. Os que ficaram para o fim, foram os que sofreram mais, eramos 20, dividiram o grupo ao meio, 10 para um lado e 10 para o outro, o meu marido ficou num grupo e eu no outro. O meu grupo era para ir para Fátima, porque o senhor que comprou isto era de S. Mamede, de Fátima. Então pôs uma camioneta todos os dias, dentro da fábrica para levar esse grupo para Fátima e retiraram-nos o trabalho e andamos assim, não sei quantos meses já foram, não me recorda... a gente a levantar-se todos os dias para ir trabalhar e não nos davam trabalho. Todos os dias entrava a camioneta para nos levarem... e a camioneta ia-se embora... nenhum de nós foi para Fátima, porque nós tínhamos hora de partida mas não tínhamos hora de chegada, portanto, nós só chegávamos quando ele quisesse que a camioneta nos viesse trazer e nós recusávamo-nos a isso. O meu marido dava-se bem com o chefe aqui da fábrica e ele fazia um bocadinho de pressão com o meu marido para ele ceder, chamou-me muitas vezes ao gabinete a dizer que já trabalhava há muitos anos que nunca o tinha visto (o patrão) a perder nada, que eu visse onde é que eu estava-me a meter, que vinha-me embora sem receber nada e eu na altura disse que já que estava no barco levava o barco até ao fim e que no fim logo se via.

No grupo do meu marido havia também sempre pressão, porque eles estavam no outro lado a verem os colegas sem trabalho e eles a trabalharem... já viu o que era, metade está a trabalhar e outra metade não está... Era a pressão para nós aceitarmos a indemnização que ele queria dar e não a indemnização que nós tínhamos direito. O que ele poupou em duas pessoas, pagava 4 ou 5, porque havia pessoas já há 30 e tal anos a trabalhar lá e eram indemnizações muito altas... eu tenho uma vizinha que mora aqui por cima que trabalhava lá há 27... 30 anos que se veio embora com 500 contos. Aos anos que foi, eu na altura ganhava 750 euros. Muitas vezes chegavam os camiões para carregar e nós não os deixávamos partir. A polícia foi diversas vezes lá... tivemos bastantes episódios. Quando a fábrica fechou para abrir outra vez, tivemos sempre à porta da fábrica, nunca deixamos de estar à porta da fábrica em vigília para não sair, nem entrar nada, revessávamo-nos noite e dia... foi, foi complicado (...) Os dois grupos de trabalhadores com trabalho e trabalhadores sem trabalho eram solidários quando era necessário fazer reivindicações e vigílias.

Tive uma colega que se suicidou, trabalhava lá à muito tempo, e iria receber uma boa indemnização, o marido não queria que ela se viesse embora, porque estava desempregado, entendia que ela se tinha de manter lá para receber o que tinha direito e ela não gostava de estar lá naquela situação e nós temos que respeitar... e depois um dia recebemos a notícia que ela tinha sido encontrada morta, suicidou-se.»

(Hélia Ramires, 53 anos 12.º ano de escolaridade  
Operária numa cerâmica).

Angelina, uma jovem de 25 anos, licenciada, com um curso de relações públicas e publicidade e outro em marketing digital, tem vivenciado desde muito nova situações de assédio moral. Ainda em criança sofreu de *bullying* na escola:

«... chamavam-me nomes, tinha colegas que não gostavam de mim e depois batiam-me...»

Sempre trabalhou em *part-time* enquanto estudava. Mais tarde no primeiro emprego a *full-time*, estágio profissional remunerado proporcionado pelo IEFP, foi-lhe sonogado o ordenado pela entidade empregadora. Angelina depois de diversas tentativas para receber o ordenado acabou por ter de fazer queixa dos seus patrões ao IEFP. Foi-lhe proporcionado um outro estágio, mas também neste trabalho as coisas não correram bem e a situação terminou em tribunal:

«Eu acho que eles viram em mim um alvo um pouco fraco (...) O facto de ser vizinha, o saberem muito da minha vida... de eu não poder dizer: – “Olhe, tem que me pagar que eu tenho isto ou aquilo para pagar, ou tenho a casa para pagar, tenho carro...” e eles sabiam que não, eu vivia com a minha mãe.

Eu estava sozinha naquele mini-escritório, aquilo nem era um escritório, era uma casinha que estava para lá, arranjam um computadorzito, não tinha a ajuda de ninguém e fazia desde a contabilidade, à gestão dos clientes, organizava as encomendas, faturava as encomendas todos os dias, geria a página do *facebook*, parcerias, fazia de tudo um pouco, não tinham razão, mas mesmo que tivessem não era razão para reclamar.

E a outra situação, eu trabalhei nesta empresa como estagiária, trabalhei ainda 8 meses, depois eu acabei o meu estágio e eu continuei lá, mas desde de início não me pagaram a horas, começaram com um atraso de 15 dias e depois acabou com um atraso de 4 meses. Nessa situação e nesse trabalho eu também lidei com uma pessoa, que me utilizou pelo facto de eu ser inexperiente, fazia-se muito próxima de mim para me manipular e para eu fazer aquilo que ela queria, tinha muito trabalho mesmo, muito trabalho, eu arranjava novos clientes, marcava as reuniões para ela ir, houve boas alturas, mas hoje olhando para trás houve ali alturas em que ela me manipulou um bocadinho, entretanto saiu de lá um elemento e eu acabei por fazer aquilo que eu fazia mais o que aquela rapariga fazia, e era realmente muito, muito trabalho e ela dizia que trabalhava até tarde, e eu dizia-lhe: – “Mas isso é um absurdo, deviam contratar mais alguém... Não arranjam e eu sei porquê, porque nós duas damos conta do recado e vamos dando, mas no dia em que não der eles se calhar pensavam duas vezes” e ela: – “Ah isto agora está assim, agora toda a gente faz horas extras...” depois começaram a incumprir com isso, ela também acabou por despedir-se com justa causa, também não lhe pagavam, e quando ela saiu eu fiquei com a pasta toda, não me bastava o que já tinha e fiquei com a pasta dela, e o que acontece ela começou a fazer pressão e a fazer-me crer que se eu ficasse lá talvez me pagassem, como não era um valor tão grande como o dela: – “Se saís daí, aí é que eles não te pagam” e então... isto porquê? Porque ela não queria fazer má figura, era ela que estava à frente deste projeto desde sempre, se eu sáisse o projeto acabava, aquilo ficava às moscas e o nome dela ficava melindrado, e foi por isso que ela queria que eu ficasse lá. E quando eu decidi vir embora contei-lhe e ela ficou muito chateada comigo: – “Não sei porque é que foste fazer isso... acho que foi a maior estupidez na tua vida... foi a maior estupidez na tua vida...” e eu: – “tu também não te despiste porque não te pagavam? Eu, é a mesma coisa”, ela: – “mas a mim é um valor muito grande e não me iam pagar, eu vou ter que os pôr em tribunal»

Depois de diversas negociações com a entidade patronal, com propostas duvidosas a entrevistada decidiu-se:

«Eu não aceitei porque tinha a certeza que eles não iam pagar, e cada vez tive mais a certeza, tive um processo em tribunal, tivemos uma audiência de partes para fazer um acordo. Fizemos esse acordo de modo a eles pagarem em prestações para eles me pagarem só aquilo que me deviam, pusemos as indemnizações de parte. Pronto aceitamos isso... e mesmo assim não estão a apagar e portanto não são senhores de palavra e eu já tinha percebido isso há muito tempo. Na realidade a empresa dava lucro, nós eramos duas pessoas a trabalhar, não tínhamos ordenados milionários como é óbvio, e a empresa faturava 300 000 euros ao ano, não havia razão para isto, ele estoirou o dinheiro com outras coisas. Ele esteve muito tempo no Brasil em hotéis e as pessoas cá sem ordenado. O objetivo dele era agarrar-me para o benefício dele e não pagar-me, pronto.»

(Angelina Pereira, 25 anos, licenciada  
Social media, manager community).

Fernanda durante a sua vida de trabalho vivenciou duas situações distintas de assédio moral, a primeira enquanto auxiliar num jardim-de-infância e a segunda num contexto muito particular numa empresa familiar:

«Dela (diretora do infantário) e não só dela, também da filha que era ainda pior que a mãe. Uma vez aconteceu lá qualquer coisa, foi por causa de um miúdo... foi assim, estava lá um menino que era de cor... não era maltratado mas via-se perfeitamente a diferença que ela, neste caso a filha da diretora, tratava a criança ..., um dia gerou-se ali uma grande tensão e eu disse qualquer coisa, ela encostou-me à parede e aos gritos disse-me: – “Tudo o que eu aqui fizer e quiser, eu faço mas quem assina por baixo és tu” ela fazia as coisas e eu tinha de assinar por baixo. Primeiro lugar, ninguém tem de discriminar ninguém pela cor da pele, e em segundo não tinha nada que me encostar à parede, grávida como eu estava e ela jogou-me mesmo contra a parede. Ela chegou mesmo a dizer à minha filha mais velha que... a miúda estava no mesmo infantário... a miúda viu-me, a miúda era pequenina e veio pedir um beijinho, ela agarrou a miúda por um braço e disse: – “Aquela não é a tua mãe, é a mãe dos outros meninos, mas não é tua mãe” a minha filha mais velha teve uma altura da vida que não me chamava mãe, chamava-me Fernanda... era uma criança de 2 ou 3 anos..., a miúda estava tão nervosa e não sei quê... quando chegou à hora do almoço a minha filha não conseguia comer, a minha filha vomitou o almoço e ela chegou e fez a minha filha comer o próprio vomitado, até que uma colega que viu e disse-me: – “Olha vai ver o que se passa com a tua filha, ela vomitou e a fulana está a obrigá-la a comer o próprio vomitado”, se aí me passou uma coisa pela cabeça... passou, tive vontade que meter a cabeça dela dentro do prato da minha filha... eu fiquei, sinceramente magoada, com o coração nas mãos, com medo até... se era essa a intensão dela, de me meter medo? Consegui.

No hotel... era o pai do meu marido... aí já não era o “faz mais um bocadinho” era a sobrecarga porque se eu não fizesse, já não havia quem fizesse, não estava lá mais ninguém, e depois era “as coisas não estão bem é porque tu não fazes”... é assim, vai-se para um hotel e uma mulher de arrumação de quartos faz 16 quartos por dia, eu ali fazia 20, 23 quartos, ainda tinha de lavar, pôr a lavar, estender, passar e ainda tinha de atender clientes, caramba... aí já foi um bocadinho de

exploração, um bocadinho, como costumava dizer, de escravidão, para ele andar a conhecer o mundo.

No caso do pai das minhas filhas, sai de casa com as miúdas, houve um processo na proteção de menores, etc., etc., perguntei se podia sair, sai e vim para aqui. Na proteção de menores elas (as filhas) foram confrontadas à frente dele e chamaram-no à razão sobre coisas que ele fazia e dizia e ele também não as desmenti-o, também foi senhor de dizer que era verdade aquilo que elas diziam, e se realmente as miúdas querem estar comigo e não com ele... Só na proteção de menores, de certa forma, sentia-me protegida, e tive coragem de tomar decisões, pegar nas 4 filhas e vir-me embora. Eu já não estava bem, eu já estava no meu limite, bem tive 9 anos a tomar consciência de quais eram as situações más, etc. e depois percebi, quanto mais eu me esforço, mais ele critica, mais vai gozar a vida, porque eu esforço-me para que tudo corra melhor, para ele, como costumei dizer “assaltar o cofre e fazer boa vida” temos pena, não quero saber. Chorei muito.

Primeiro tive de estabilizar, tive acompanhamento médico, psiquiátrico, porque eu estava completamente desacreditada, já não acreditava em mim, já não acreditava em nada... estava completamente... ainda hoje estou muito esquecida, eu tenho de tomar nota de tudo, escrevo tudo para não me esquecer. Foi daquelas coisas, como eu estava extremamente esgotada e o meu psiquiatra aconselhou-me a fazer: – “Se não consegue memorizar, agarra numa caneta escreve e vai riscando na lista”. Eu tive uma sogra que me deu o melhor conselho de todos: – “Muitos conselhos ouvirás, mas só o teu seguirás”».

(Fernanda Dionísio, 41 anos,  
Auxiliar num infantário e empregada de hotel).

Valentina entrou para a função pública em 1992 para a carreira administrativa, na altura era 3.<sup>a</sup> oficial, entretanto foi progredindo tirou uma licenciatura e hoje é técnica superior. Viveu uma situação de assédio moral por parte de uma colega:

«Eu tive uma situação em que fui muito assediada, como são situações desagradáveis uma pessoa põe isso de parte, tive essa situação da parte de uma colega... ela também era uma pessoa com uma personalidade um bocado perturbada, mas apesar disso ela na altura era técnica superiora e eu ainda não era... era coordenadora técnica de secção, e ela estava no mesmo departamento do que eu, eu respondia perante a diretora, assim como ela também, mas eu... como ela se incompatibilizou com a diretora, não queria que eu falasse também e então aí resolveu fazer-me a vida negra. Olhe chamou-me ao gabinete para me dizer que ninguém gostava de mim, para me ameaçar que ia dizer de mim assim e assado, mesmo a provocar-me... realmente foi uma altura um bocadinho difícil, eu na altura até estava num departamento que obrigava a um sigilo, e pronto às vezes há certas coisas que podem acontecer e pôr em causa o nosso trabalho, a nossa idoneidade, mas em todo o caso consegui manter-me sempre ao de cima, e depois também tem a ver com o espaço da nossa vida aquilo que estamos a atravessar. É assim, essa coisa de me chamar ao gabinete e assim aconteceu só entre as duas nunca poderia apresentar testemunhas, aí era um bocadinho complicado, em relação à minha diretora... ela também sofria um bocadinho de assédio em relação a ela, mas pronto nesse aspeto sempre tive confiança, um voto de confiança.»

(Valentina Duarte, 50 anos, licenciada,  
Funcionária na direção de recursos humanos no núcleo de desenvolvimento e  
informação de uma Camara Municipal).

Paulo, não se conforma com a situação que vive no atual emprego, trabalha há 20 anos na função pública sem nunca ter progredido na carreira:

«Ora bem, dou-lhe por exemplo, no meu serviço temos pessoas a menos, somos obrigados a fazer horas extraordinárias e as pessoas que estão à frente deste serviço recusam-se a pagar essas horas extraordinárias, e um dia passei-me e disse que não fazia mais horas extraordinárias, são cerca de 300 a 400 horas que me devem, e disseram-me que duas das pessoas que estão a trabalhar comigo a contrato iam correr o risco dos contratos não serem renovados, se eu recuso a fazer horas extraordinárias aquando de uma progressão na carreira seria também punido se não fizesse as horas extraordinárias. Estas aconteceram há pouco tempo, há 3 ou 4 dias, mas existem outras para trás. O “calas-te ou vais para a rua” é prática comum e então as mulheres ainda estão mais sujeitas a isso do que eu.

Eu dou-lhe outro exemplo, no sítio onde eu trabalho, nós temos um bloco operatório e as salas de operações têm um determinado número de filtros que é para filtrar o ar que vai lá para dentro, para os utentes não apanharem doenças. Há uma coisa que há que se chamam lâmpadas germicidas, essas lâmpadas têm um tempo de vida útil 3.500 horas, ao fim desse tempo as lâmpadas têm de ser substituídas, eu estava ao serviço das minhas funções, essas 3.500 horas de 2 ou 3 salas de operações já tinha sido ultrapassada, eu comuniquei isso ao meu chefe de serviço e ele disse-me para pôr os contadores a zero e fazer conta que as lâmpadas tinham sido mudadas e eu disse que não fazia isso, não ia pôr em risco a vida de outras pessoas, e não é só isso, se acontecesse alguma coisa a comissão de inquérito vinha atrás de mim, não era dele, porque isto foi só dito de boca, não havia nada escrito, então pus aquilo no relatório e mandei para o conselho de administração avisando daquilo que me estavam a sugerir, como é lógico... a resposta foi: – “Ou fazes aqui que eu te digo ou vais para a rua”. O hospital não tem há mais de 6 meses lâmpadas para substituir, não tem papel higiénico e eles dizem mesmo às pessoas “ou sujeitas ou se não estás contente vais embora”. (...) ao fim de 20 anos ainda continuo no mesmo escalão porque não me calava, mas também digo-lhe que caiu em saco roto, aquilo que eu fiz nada serviu, a coisa continua e tem tendência a continuar.»

(Paulo Maia, 42 anos, 1.º ano de jornalismo,  
Responsável de manutenção de equipamentos hospitalares).

Nuno, após ter estado algum tempo desempregado, aceita trabalhar numa peixaria submetendo-se a um ambiente de trabalho muito hostil:

«Houve coisas boas e coisas más... agora a principal foi agora quando vim para Portugal o desemprego e a fominha que passei, nunca tinha passado fome na vida. Se a senhora amanhã viesse aqui, era só sentar-se num café e ver o espetáculo. Desde de “não vales nada, vai-te embora, c\*”... Olhe através dos gritos, dos insultos, provocações e maus-tratos psicológicos, sim por parte do patrão... gritos para aqui... mas não é só comigo, é com todos... somos oito trabalhadores e é o jeito de trabalhar é assim.

Porque ele é o patrão, é quem paga, e quem não está bem vai para a rua. Os objetivo dele é o controlo... uma pessoa quando está moral e psicologicamente afetada é mais dócil, uma pessoa quando pensa “se eu saio daqui para onde é que eu vou”... ele paga e é assim.

(Como reage?): Com resignação. Baixando a cabeça e não olhar para a pessoa, já cheguei a este ponto... calar e fazer senão já se sabe onde é a porta. Tenho que me mentalizar que a minha vida vai ser assim.

Quanto à minha vida pessoal, ando muito em baixo, moralmente sim e psicologicamente também. Tenho que me mentalizar que uma pessoa chega a casa... não fisicamente mas psicologicamente arrasado. Acho que é mais cansativo que outra coisa.»

(Nuno Martins, 39 anos, 9.º ano de escolaridade,  
Peixeiro).

Manuela, vítima de assédio moral recusa voltar a trabalhar por conta de outrém e ainda hoje não consegue voltar à localidade onde passou momentos difíceis de esquecer:

«O que aconteceu foi que eles convidaram-me para trabalhar, na altura eu estava no fundo de desemprego e eles tinham um benefício se empregassem alguém na minha situação, não foi só pela amizade, o IIEFP pagava um tanto durante 3 anos. (...) depois eu tinha carteira profissional e era uma mais-valia, a pessoa não tinha e como não sabia se havia problema ou não então tinha lá uma pessoa com carteira profissional e que se podia responsabilizar pelas coisas, isto eu percebi depois tudo mais tarde. Depois despediram uma colega minha e foi indecente... mandou a rapariga de férias, a rapariga depois foi lá a casa para receber o que tinha direito e ele tinha lá um cheque de 400 euros e um papel para a rapariga assinar a dizer que abdicava de tudo o resto, mas ela não assinou nem recebeu o cheque, então teve de ir ao ACT, tratar das coisas... apresentou-se ao serviço... eu até comentei: – “Nunca vi fazer uma coisa destas em lado nenhum” eu e a outra colega ficamos proibidas de falar com ela, a rapariga foi obrigada a estar na receção de castigo, tiraram-lhe o banco para ela não se sentar, fizeram-lhe ali a vida negra, a ela e a nós, porque nós estávamos ali a assistir aquilo tudo. Até que ela foi ao ACT tratar das coisas, e ele teve de lhe pagar, pagou em prestações mas pagou, porque foi obrigado a isso. Isto ainda durou 1 ou 2 meses

E depois comigo... (...) aliás isto começou quando terminou o benefício dos 3 anos, depois ele já não me pagava tudo, depois as coisas entraram num regime diferente. Foi quando eu me apercebi que afinal não era por sermos colegas, de sermos amigas, mas por interesse nisto tudo e como o interesse já tinha expirado, eles começaram logo a mexer no ordenado. (...) ele (patrão) veio para o meu lado, ele queria que eu assinasse um contrato, que ficasse em part-time, era assim, trabalhava 2.ª e 3.ª feira, ou 3.ª e 4.ª feira e baixava-me o ordenado, era lógico... Eu resolvi não aceitar. Depois ele ameaçou-me que ia mexer no horário de trabalho... mas também não sei em que é que podia mexer, eu entrava e abria a loja às 9 da manhã e saía muitas vezes às 9 da noite... ah! Porque nas folhas eu recebia e descontava o ordenado mínimo e recebia o resto por fora. Tirou-me o dinheiro que recebia por fora, e eu continuava a fazer o mesmo horário. O que ele queria era que eu me despedisse para não me pagar o que tinha de pagar, a indemnização, e isto ainda durou um ano.

Depois havia dias em que me deixava a um canto e não me deixava trabalhar... a pressão foi muito grande, não sei como é que aguentei. (...) era ele chegar à loja e começar a bater palmas para nos intimidar. Ele queria intimidar, mas não sei porquê. Era tipo: – “Ei, cheguei, ponham-se a pau...” nós estávamos lá para trabalhar, estávamos a fazer o nosso serviço como melhor podíamos...

Depois ele não me despedia, e deixou de pagar o ordenado, primeiro deixou de pagar o ordenado completo e depois deixou mesmo de pagar, foi então que recorri ao ACT. Eles entretanto é que me disseram os passos que tinha de dar, as cartas registadas, fiz tudo como eles disseram.

Entreguei a papelada, fiz tudo o que me disseram e ele foi-me depositando algum dinheiro por mês. Até que deixou de pagar, nessa altura fui a um advogado e depois de falar com ele decidi não levar o assunto a tribunal, porque já estava tão desgastada, ainda tinha de pagar ao advogado, ir para tribunal desgastar-me mais.

(Manuela Leite, 55 anos,  
Cabeleireira).

Guilherme, empregado a recibos verdes, é vítima de violência por parte de clientes do parque de estacionamento onde trabalha:

«Várias vezes por clientes que não estão bem-dispostos, ou então são mesmo assim... insultos, ameaças à integridade física, oferecer porrada basicamente, por clientes sim.

Nós temos lá, no andar de cima... aquilo está alugado a privados, são clientes que alugam um espaço e há lá um, em particular, que tem a mania que manda ali, tem umas grandezas engraçadas e um dia esse senhor estava a inserir o cartão ao contrário e o cartão não entrava e então forçou com o dedo para ver se cartão entrava e o cartão ficou lá dentro encravado, pronto, tive que ir lá eu abrir a máquina para desencravar o cartão. O senhor com um grande desprante: – “Ah! Porque é que isto encravou?” – “Olhe porque o senhor forçou a entrada do cartão” – “Ah! Eu não fiz nada disso” a mentir-me na cara: “Olhe eu vi, escusa de estar a dizer que não porque eu vi” – “Ah! Não fiz nada” e depois como tenho cara de miudito, eles acham que podem faltar ao respeito facilmente, como muita gente faz, tentam fazer valer do seu estatuto... e eu disse: – “Para a próxima vez insira o cartão como deve de ser que a cancela já abre, e o senhor começou lá nuns altos desabafos e não sei quê... e depois veio o amigo dele, o tal que acha que manda naquilo e pronto, começou os ânimos a exaltarem-se, não é, e chamou-me mentiroso e assim, eu não queria continuar a conversa, eu queria era que eles se fossem embora, e depois conversa para aqui e para ali, o depois o homem, o tal, tira o casaco e começou a dizer que me dava no focinho e depois o amigo juntou e depois encurralaram-me na cabine que está em frente às cancelas... uns empurrões e tal e o que eles estavam a fazer era ver se eu ia para a parte de atacar a integridade física... eu simplesmente quando chegou a essa parte dos empurrões deixei de responder, deixei de fazer qualquer tipo de ação, como eu não estava a responder aos empurrões dele e às ameaças, começou a dizer que me despedia... que ia falar com o meu chefe e que me despedia... depois, pronto, telefonei ao meu chefe a contar a situação, contei ao meu pai que também trabalha lá, aparentemente não houve queixas ao meu chefe, a coisa ficou por ali, e ainda bem menos problemas para nós.

Essa foi uma situação, mas há outras, às vezes os tipos do ginásio vêm lá muito, muito maldispostos porque o cartão não trabalha e ofereciam-me porrada e me davam no focinho e que me batiam a mim e à minha família toda... aquilo ali é uma festa, às vezes aparecem ali umas personagens engraçadas.»

(Guilherme Castro, 31 anos, 12.º ano de escolaridade,  
Operador de cancelas).

Cátia, trabalha sazonalmente num bar de praia no Algarve onde foi vítima de assédio moral:

«Trabalho num bar de praia, sou empregada de mesa.

Logo no início, assim que eu entro as pessoas sentem-se logo ameaçadas, não sei, as pessoas que já lá estão sentem-se ameaçadas... depois como isto é trabalho só para 6 meses, eu tento agarrar o trabalho com unhas e dentes, não é...

Sim, não é só comigo, é com todas, onde há muitas mulheres é muito complicado trabalhar, muito complicado.

Está lá uma colega há mais tempo, só que está com uma situação... tem problemas com a filha e não pode fazer o horário da noite, eu faço o horário da noite, portanto não tinha que vir implicar comigo, mas só porque eu entrei através de uma amiga que faz o horário de dia e ela quer o horário da outra... só porque sou amiga da outra ela cortou-me e tem-me dificultado um bocadinho... agora está melhor. Nos primeiros tempos nós começamos com uma aprendizagem, não é... e na aprendizagem ela tem sido muito rude, eu trabalho na esplanada e ela trabalha no bar, e sempre que eu vou lá, ela é extremamente rude comigo, grita-me... “já te disse que não é assim, é assim... e não metas num copo de plástico, já te disse mais que uma vez...” e isso moí-me, são 9 horas de trabalho, moí-me muito, e por mais que eu queira... saiba lidar... porque eu já trabalho nisto há muito tempo... é sempre a mesma coisas, eu até já me interrogo: – será que isto é uma prova à minha pessoa? Não sei, não sei, porque uma pessoa... não tenho paciência, sou uma pessoa nervosa e sem paciência e acho que isso é uma prova de vida, não sei, não sei.

Ela o que quer-me fazer sentir é que eu sou incapaz de o fazer, mas não é verdade, eu pergunto ao patrão: – Veja lá se eu sou incapaz de fazer o serviço, veja lá? Se eu não sou capaz procuro outro trabalho, veja lá? Tem que ser, arranjo outra coisa” e ele disse: – “Não, não, não, o problema não é teu”, eu nunca fui mandada embora de lado nenhum, só que os contratos acabam e não há lugar, só que as pessoas que já lá estão querem ficar.

Sim, sim, porque ao fim de 2 semanas de lá estar passei-me mesmo com ela, pensei as coisas assim não podem ficar, “eu estou aqui só para trabalhar, tenho responsabilidades, tenho uma casa para pagar, mas também não estou para... venho trabalhar para ganhar dinheiro, não venho para me chatear, portanto tu não me faças passar, porque tu vê lá...»

(Cátia Guimarães, 43 anos,  
Empregada de bar).

Tatiana começa por desvalorizar o assédio moral de que foi vítima com expressões do género «não era nada de especial... são pequenas coisas assim», no entanto as consequências do stress no local de trabalho foram muito graves:

«Não era nada de especial, era a diretora que era muito mentirosa, desmentia coisas, inventava coisas, era mais à base disso.

(...) É por exemplo, a senhora dos recursos humanos goza com as pessoas e tenta atrapalhar toda a gente e é mais isso. Por exemplo essa senhora dos recursos humanos diz que não podemos usar unhas sem ser em branco ou incolor, após essa ordem ter saído e todas termos assinado, ela aparece com as unhas com a cor de *bordeaux* para gozar connosco, são pequenas coisas assim.

São os chefes, os diretores que gritam com as pessoas como se fossem animais.

Temos chefes, subchefes, temos diretores, não lhe sei dizer ao certo quantos chefes temos, porque a parafarmácia fica dentro de um hipermercado.

Ao princípio tive uma depressão enorme, estive a tratar-me, cheguei a pesar 37 kg, eu chorava quando ia para o trabalho, só depois essa colega foi posta fora porque punha as pessoas todas a chorar e a partir daí eu fiquei bem e encaro isto com mais normalidade.

Pedir ajuda a quem? Que entidade me vai ajudar perante uma empresa grande? Perante uma empresa que está um passo à frente de tudo o que acontece? Não dá, ou eu vou-me embora ou tenho de me habituar.»

(Tatiana Sagres, 35 anos, 12.º ano de escolaridade,  
Técnica colaboradora de farmácia).

Pedro sempre trabalhou na área comercial. Cansado das pressões de que foi alvo por parte dos patrões, despediu-se. Hoje está desempregado mas prepara-se para abrir o seu próprio negócio de restauração e venda de bicicletas antigas:

«É assim, eu trabalho na área comercial há 20 anos... eles agora contratam uma pessoa e essa pessoa tem de atingir um objetivo e o objetivo é impossível ou quase impossível de atingir, de maneira que é uma espada que está sempre em cima da cabeça de uma pessoa, porque se o empregado não atingir o objetivo pode ser despedido por justa causa. (...)há enormes cargas de *stress* em cima das pessoas, portanto esse assédio moral... esse *stress* é bastante prejudicial para a pessoa, para a empresa e eu até acho que devia ser ilegal. Na realidade as empresas quando estipulam objetivos deviam de o fazer de modo responsável (...).

Por exemplo, hoje em dia as empresas contratam um comercial e dizem-lhe que tem que trabalhar com a própria viatura, (...) é completamente imoral e contraproducente para as empresas. As empresas julgam que estão a poupar dinheiro mas não estão, estão a gastar dinheiro por isso vai limitar muita a ação desse comercial, porque ele em vez de estar preocupado em faturar, está preocupado com o dinheiro que está a gastar e se calha ter uma avaria no carro vai estar a pensar no dinheiro que vai gastar, portanto isto é completamente imoral, mas as empresas cada vez mais estão a recorrer a esta artimanha e então na área imobiliária as coisas chegam a um ponto que é absolutamente criminoso. (...) depois o comercial acaba por ser o bode expiatório de todo o desempenho da empresa, ou seja, sobre o comercial é colocada toda a responsabilidade da viabilidade da empresa como se ele fosse o culpado de tudo.

É assim, no ramo imobiliário temos dez apartamentos para vender se um comercial vender um ou dois já é muito bom... no meu caso concreto não me diziam que eu tinha de vender “X” mas o que eu vendia era sempre pouco, tinha de vender sempre mais, se eu vendia um apartamento e ficava todo contente... eles diziam: – “Mas isto não chega tens de vender mais” às vezes até é quase pior do que ter um objetivo concreto porque uma pessoa nunca sabe se está bem se está mal, está sempre à espera de ter uma boa reação e ela acaba sempre por nunca chegar. No trabalho anterior que eu tive, deram-me o objetivo de vender quatro cozinhas por mês, comecei a trabalhar e a trabalhar bem, comecei a vender muito mais do que me estavam a pedir e de repente o meu objetivo mensal de início passou a ser o meu objetivo semanal, portanto... vão sempre aumentar os objetivos para uma pessoa nunca poder lá chegar, isso acaba sempre por manter as pessoas numa tensão muito grande... se uma pessoa não chegar lá anda sempre ali com a preocupação de que se as coisas correrem mal fica ali desprotegido... há que fazer

mais e mais e mais e a vida é muito mais do que isso, o trabalho é para nos ajudar a viver, não podemos resumir toda a nossa vida apenas ao trabalho.

Quando eu falo de assédio é exigir de uma pessoa mais do que aquilo que ela pode dar, fazendo depender disso a sobrevivência dessa pessoa, uma pessoa faz aquilo que pode e o que não pode, porque se não atingir o objetivo vai para a rua... (...) pronto há pessoas que conseguem relativizar, mas outras não, e depois vêm as depressões e outras doenças.

Eu acho que sim, que esta coisa do assédio moral tem tudo a ver com a crise, há uma coisa que eu noto cá em Portugal, é uma enorme falta de formação por parte dos diretores, ou seja, em Portugal temos muitos patrões e poucos empresários. A visão de um patrão é muito diferente da de um empresário, o empresário faz o que é melhor para a empresa e o patrão faz aquilo que é melhor para ele, é uma pessoa que acha que ele é que manda, ele é que sabe, e não sabe ouvir os outros, um empresário ouve filtra a informação e faz de facto aquilo que é melhor para a empresa. A má gestão leva ao assédio moral, e vice-versa.»

(Pedro Paiva, 59 anos, 11.º ano de escolaridade,  
Técnico de vendas).

### 8.3. Assédio moral e sexual

Áurea interrompe os estudos aos 16 anos na sequência de uma violação sexual e conclui o 9.º ano de escolaridade aos 18 anos. Passou por duas situações distintas de assédio sexual, uma quando trabalhou num hospital e outra num lar para deficientes. Áurea atualmente trabalha como empregada doméstica na casa de uma idosa acamada e vive situações de assédio moral por parte do filho desta senhora:

«Era mais o assédio de chegarem ao pé de mim e apalparem-me, houve propostas, eu era uma mocinha nova e no hospital era tudo mais velho...

No turno da noite eu tinha um colega que se me apanhava lá... então se eu ia à casa de banho fazia-me esperas à porta da casa de banho. Se eu quisesse subir lá dentro tinha que entrar no jogo deles, não, não era só do auxiliar, se quisesse subir tinha de dar alguma coisa em troca, se quiséssemos ficar com um contrato fixo e não estarmos com contratos a prazo tínhamos de entrar ali num jogo meio esquisito. É assim, o que há ali, há em muitos sítios, não sei se ainda é assim, mas julgo que ainda é.

(O assédio) Surgiu do nada, nós tínhamos ido a um jantar final do curso (...) estava muito cansada de ter vindo da noite (turno), eu andava a sentir-me mal, e ele não fez mais nada... eles chamaram o 112 para eu ir levar soro ao hospital, ele apanhou-me naquela fase do *enlance* e despiu-me da cintura para baixo e fiquei com as cuecas, quando eu acordei no hospital eu estava com as cuecas. A partir daí começou aos toquezinhos até um dia que lhe dei um chapadão à frente dos colegas, dos enfermeiros e dos médicos, depois fui chamada “— então qual é a sua de estar a fazer violência ao seu colega” e eu disse “— Passa-se isto assim a assim, já se passa há 3 meses, eu tenho estado calada, mas não aguento mais, eu deixo de fazer turnos com ele quer seja de manhã, quer seja à tarde ou à noite”. Aqueles 6 meses a trabalhar ali foram complicados, aquele indivíduo era mal-educado, era malcriado... (...) acho que começou a ficar apanhadinho e já não está lá a trabalhar. Sim, porque ele era de meia-idade e eu era uma miúda, ainda não tinha vivência... Penso que (o objetivo) era ir para a cama com ele, eu não andei a ver o que é que ele queria... eu não queria ele para nada.

(...) Tanto que queria agredi-lo, que agredi. E cheguei a andar com um canivete na mala, porque se ele chegasse ao pé de mim na rua... Porque eu vinha do hospital a pé para a minha casa que era ainda um bocadinho longe e havia ruas que não eram iluminadas.

No hospital tínhamos uma coisa má, as mulheres não têm um sítio onde se despirem, tínhamos uma sala separada por armários e quando queriam iam fazer espreira, nós a despirmos e a mudar com a farda... nós não íamos para a rua com a farda.

(No lar para deficientes) Podiam estar deficientes e não andarem, mas os órgãos deles estavam lá todos e os desejos de mulheres continuavam lá, depois misturavam-se os desejos... vinham cá para fora e bebiam álcool com os medicamentos que nós dávamos e ficavam alucinados, porque nós dávamos medicamentos para não terem espasmos, para vazarem bem a bexiga, para não terem outro tipo de problemas.

(...) teve-se que chamar a polícia e tudo, porque um deles costumava de tirar os patins da cadeira de rodas para andar atrás das auxiliares, mas aí não era só comigo, era com todas, houve uma auxiliar que abortou e tudo devido a ter levado com o patim... porque aquele utente queria-nos apalpar e tudo. (...) Pois aquele utente fazia birras, só queria que fosse eu a dar-lhe banho e a fazer a cama... acabei por dizer a colegas “- Olha eu não faço mais a higiene aquele utente por isto e isto e isto” e porque é diferente serem dois homens a dar-lhe banho do que duas mulheres.

(No atual emprego) É o filho da minha patroa é quem move o dinheiro todo. Quando eu falo de assédio moral é a falta de educação, é a falta de respeito por quem está a cuidar, não darem valor àquilo que eu faço, não pagarem como eu devia ser paga (...) nem que eu faça mais horas, nem que eu esteja lá sempre, não aumentam (...) estou lá há seis anos faço de tudo, desde cuidar do jardim, cuidar da mãe, limpar uma casa inteira, fazer comida, fazer higiene, tudo... eu faço de tudo, sou pau para toda a obra, se se eu vou pedir aumento: - “Eu vou ver... isto era o que mais faltava, eu pagar feriados, na minha empresa nunca houve tal coisa.” É meter-me para baixo, é rebaixar-me, como sabe que eu preciso, então ele vai rebaixar-me, eu tenho dias muito difíceis ali, (...) mas a gente sujeita-se porque aqui no Algarve não há emprego para o ano inteiro, a gente sujeitasse ao que aparece, porque é assim, eu não tenho família para me sustentar, eu tenho um filho para criar e uma casa para pagar, e eles sabem que é assim e então vão jogando areia, vão batendo sempre na mesma tecla.

Ele... aqui na situação atual em que estou, o patrão está a querer fazer gato/sapato dos empregados, (...) eles têm empregadas que são escravas, lá em cima, quando digo lá em cima digo numa praia muito perto daqui onde eles têm uma propriedade enorme com casas para alugar e aquilo está quase sempre cheio, e então de verão está sempre cheio, por isso eles têm e podem pagar, escudam-se na crise, mas eles podem pagar...»

(Áurea Fonseca, 29 anos,  
Auxiliar de ação médica).

A vida de Marta nunca foi fácil, violada sexualmente e muito maltratada aos nove anos de idade, é levada de urgência para um centro hospitalar onde é assistida pela futura mãe adotiva. Cresceu neste lar com pais adotivos muito severos. Aos 25 anos é vítima de outra violação, desta vez por um rapaz protegido destes pais adotivos.

Grávida é obrigada a sair de casa e passa a viver num pequeno apartamento sob um grande controlo dos pais adotivos. Marta é solteira e mãe de duas meninas:

«Quando saía do trabalho ia buscar a minha Raquel e andava sempre com ela às cavalitas e às vezes pedia boleia para casa aos auxiliares que andavam a transportar os meninos da associação. Andava esse senhor mais duas funcionárias. Um dia estava só ele e eu pedi-lhe boleia e ele disse-me, para eu ir lá para trás da carrinha e que me despisse e eu disse: “não” que não aceitava, e a partir daí nunca mais lhe pedi boleia. Várias vezes ele parou a carrinha e disse para eu entrar, mas eu nunca mais entrei na carrinha, já conhecia a ladainha, já estava escaldada. Entretanto fiquei grávida da minha Daniela, da minha mais nova, e a partir daí era ele a dizer: “tens uma filha de cor, fostes com este vais com todos” queria dizer que eu teria engravidado de outra pessoa, a filha tem a cara do pai chapada, portanto não engana. Tenho nojo e raiva dessas pessoas. Uma mãe tem uma menina de cor e é mãe solteira, as pessoas podem pensar o que quiserem. É ainda pior na aldeia.»

Maria continua a descrever sobre práticas de maus-tratos às crianças que frequentavam a Associação onde trabalha:

«Ver uma criança que está desde que chega à instituição a chorar, a chorar, a única pessoa que conseguia dar-lhe comer ainda era eu ou uma educadora, a educadora não estava, pediram-me para eu dar, mas essa funcionária insistiu que queria dar comer à miúda, só que a agressividade era tanta que a colher ia à boca e feria a boca da miúda, a miúda tinha sonda estomacal, para ser alimentada caso não se conseguisse dar pela boca, e ela: – “Ai tem que se habituar a comer pela boca.” Os pais quando vieram buscar a filha eu disse: “ai, não gostei nada de como uma colega deu comer à menina, mas não pude fazer nada, ela insistiu que queria dar comer à menina... a miúda por acaso ou por sorte a menina vomitou e vinha ensanguentado o vómito e eles vieram no dia a seguir saber... chamaram-me lá acima à direção, mais uma repreensão para mim, tiveram de dizer que eu é que estava perturbada, – “Mas oh Maria, tu não podes levar estes casos para os pais, estes casos são internos, tu estás a passar má imagem da instituição para fora e isto não pode ser, nós vamos que ter de pensar seriamente como vamos lidar contigo.»

(Maria Casimiro, 43 anos, 12.º ano de escolaridade, Auxiliar numa associação de crianças com deficiência).

Manuel trabalha há oito anos na mesma empresa. Desde 2012 esta organização tem vindo a descaracterizar-se na sua política administrativa, passou a haver um ambiente hostil e de grande insegurança no trabalho. As pressões sobre os trabalhadores são constantes e as relações entre estes e as chefias intermédias degradaram-se de tal maneira que Manuel viu-se obrigado a pedir transferência para outra localidade. Manuel foi vítima de assédio moral e sexual por parte de uma chefe:

«Esta empresa já chegou a ter mil e tal empregados e em 4 anos reduziu primeiro para 800 empregados, depois para 600, portanto a empresa em 4 anos reduziu 40% dos funcionários. Hoje em dia nós, eu e os meus colegas somos uma folha de Excel, se nós não correspondermos aos números...

Quando comecei a ver os meus colegas a serem despedidos todos em catadupa e depois chegou a minha vez também de “estar encomendado”, acho que é um termo que se utiliza na empresa, “estás à minha frente”.

Esta empresa passou a fazer contratos precários, apesar de dantes não ter muito essa cultura, agora os trabalhadores são trabalhadores a recibos verdes, não param muito tempo por aqui, logo os que estão nos quadros passaram a ser ameaçados constantemente. Sentimos mesmo uma ameaça muito grande, sempre sempre, é constante, constante, as chefias estão sempre a mudar, são pessoas que não têm nada a ver com a nossa área, nada, são pessoas de outras áreas, e pronto de repente estão a gerir a nossa área, estão constantemente a pedir que lhes expliquemos tudo e mais alguma coisa para gerir o trabalho.

Descaradamente pressões para enganar o cliente, enganar as certificações, enganar as obrigatiedades... começou de uma maneira subtil e passou a ser diretamente e descaradamente.

Esta empresa não aceita as baixas, não aceita as licenças por maternidade, não aceita nada disso... eu quando eu tive de baixa, eu tive de baixa 2 meses por um acidente de trabalho, e quando vim de baixa encostaram-me na “prateleira” 2 meses para eu me ir embora, foi uma pressão enorme para eu ir embora e não queria dar-me nada, só o fundo de desemprego, aqui essa é uma prática comum. Despediram montes e montes de pessoas assim, com o fundo de desemprego, e elas ou aceitam ou não levam mesmo nada, era esse o argumento e a maioria das pessoas aceitou isso.

Os impactos... foi a perda de confiança na minha vida profissional, foi perder autonomia profissional para progredir, nós temos mesmo que nos restringir a uns proformas, nós temos de seguir um padrão dirigido por eles e não podemos sair daí... ora às vezes é preciso decidir e resolver para bem dos clientes e da empresa e perdemos essa autonomia totalmente.

(No que respeita à situação de assédio sexual) Ela fez questão de mostrar quem é que mandava, quem é que era musculado, tudo e mais alguma coisa e depois estamos num jantar ela faz questão de se sentar ao meu lado e estar ali encostada e com intimidades demais para o meu gosto... ao ponto de eu ficar desconfortável... pôr o braço por cima... numa situação normal eu acharia normal, mas nesta situação de uma chefe minha que passa a vida fazer-me a vida negra, não acho nada normal, uma pessoa que fez sempre questão de mostrar quem é que mandava... sim, encostou... roçou-se, colou-se demasiado a mim, até me senti desconfortável... achei estranho... porque não é... porque não foi – “Ah! Embora lá apaziguar as nossas cenas”, porque não foi... foi mesmo para mostrar quem manda “eu quero, eu posso e mando”. Isto aconteceu quando eu e os meus colegas daqui fomos em trabalho a Lisboa. Estávamos todos juntos e resolvemos ir jantar juntos... eu ia dormir no hotel... foi uma coisa mesmo estranha, ela depois convidou-me – “Ah! Podemos ir a qualquer lado, beber um copo, tomar um café...” Mas eu não... não quis ir fui para o hotel, claro que tinha de me deitar cedo para levantar cedo para fazer a viagem para baixo.

Eu acho que o objetivo era subjugar-me, pelo menos é essa a minha ideia, mostrar quem é que manda. Eu não consigo compreender a atitude dela, é uma cena muito, muito doentia... lá em cima o ambiente é horrível, as conversas de corredor é “o diz que disse” as pessoas não são reconhecidas pelo mérito profissional, são mais conhecidas por terem os amigos certos, o darem-se com as pessoas certas, é a lógica do poder.»

(Manuel Cristo, 43 anos, 11.º ano de escolaridade,  
Técnico de higiene e segurança no trabalho).

Mafalda acredita ter sido assediada moralmente pelo seu patrão e sexualmente por clientes:

«A primeira vez foi por clientes, no primeiro dia de trabalho e fui posta logo a trabalhar, e eu não sabia... estava a casa cheia, pediram-me um café e eu não sabia tirar café... há muitas formas de tirar café... eu tirei um café a uma cliente, mas como não estava como ela queria, chamou-me logo de inútil e outras coisas do género. Depois houve doutra vez... eu pus-me na pele do cliente, uma vez o cliente veio ter comigo e perguntou-me: “este bolo é fresco?” e eu fiquei um pouco pensativa e respondi: – “Não, não é fresco... este é fresco, esse não é fresco” e levei nas orelhas do pasteleiro, dos próprios patrões... disseram que não devia ter dito aquilo, que estava a dar má imagem da casa. Também por clientes bêbados que se metem com as empregadas, algumas levam para a brincadeira, mas eu não tenho esse feitio e tive de responder mal... As empregadas estão ali para trabalhar, servir os clientes e quando chegar a hora vir embora, não é para mais nada.»

(Mafalda Cruz, 49 anos, 10.º ano de escolaridade,  
Empregada de balcão).

Palmira é professora universitária, foi vítima de assédio moral no início da sua carreira docente:

«As situações tiveram a ver com questões de hierarquia, uma coisa é a hierarquia formal, outra coisa é a hierarquia oficiosa, e eu lembro-me de ao longo da minha carreira de ser pressionada por colegas mais poderosos e de ter de aceitar serviços inferiores, isto é, para pessoas menos qualificadas... se eu recusasse tarefas, pessoas menos qualificadas poderiam ficar melhor colocadas. Isto era uma prática corrente. Era distribuído um determinado serviço, estamos a falar de hierarquias oficiais, portanto o serviço era distribuído segundo uma hierarquia oficial, mas há colaboradores que não entram por essas hierarquias oficiais, não são trabalhadores oficiais, mas são recrutados na base do convite, não com base no concurso, não são pessoas com mais mérito, não são... mas estão lá por convite de A, B ou C e neste sentido são pessoas que exigem ser melhor tratadas, e escolher determinados trabalhos, determinados serviços, quando falo em serviços é determinadas disciplinas, cadeiras... ora se nós reivindicarmos esses serviços para nós, essas pessoas ficam desprotegidas e nós somos pressionados para abdicar do nosso serviço para que essas pessoas possam ficar melhor colocadas e isso representa um prejuízo.

Se eu insistir na ordem oficial era colocar-me em perigo, porque nós precisamos... o ensino universitário tem essa particularidade, é que nós somos avaliados pelos nossos colegas superiores hierárquicos e era aqui que os professores mais antigos têm um enorme poder sobre nós, não nos interessa ir contra eles.

A pressão era no local de trabalho mas também em conversas fora do local de trabalho.

A única vez que eu tive uma situação mais real foi uma vez que... a pessoa que me assediou me confundiu com uma aluna, era um funcionário da biblioteca do meu local de trabalho, hierarquicamente inferior a mim e eu percebi que as grandes vítimas de assédio dessa natureza, não são os profissionais, mas são de facto as alunas, naquele caso ele era funcionário, mas eu conheço casos de professores.

Eu pedi-lhe umas instruções para aceder a um livro, portanto estávamos na biblioteca e o funcionário pôs a mão por cima, abraçou-me, passou a mão pelo

cabelo e pelo corpo e disse: – “Minha menina... vamos lá ver”, era claro que eu precisava daquele livro, o acesso àquele livro era mais reservado... eu percebi que o acesso àquele livro estava condicionado a sermos mais simpáticos, claro que eu desfiz o equívoco, desfiz o equívoco, mas percebi que as alunas estavam expostas a estas situações. E não tenho dúvidas que as pessoas estando sozinhas iriam mais longe... e passa-se.

É uma coisa perfeitamente patética, na altura eu comecei a rir-me, não por estar a achar graça mas pela situação patética, aquele funcionário... se eu o denunciasses aquele funcionário perdia o emprego... aquela pessoa estava em maus lençóis... foi uma maneira até de expressar nervosismo.”

Não, não falei a ninguém... minto, falei a umas colegas minhas que me disseram que ele de facto tinha fama de fazer isso.»

(Palmira Dantas, 43 anos,  
Professora Universitária).

Rita entrou no mercado de trabalho há três anos, primeiro para um *call center* e atualmente é empregada num restaurante:

«Aquele chantagem... nós trabalhávamos por objetivos e havia sempre aquela chantagem que tínhamos de ir trabalhar duas horas mais cedo ou sair mais tarde porque tínhamos de ajudar a equipa, ou chantagem do tipo: – “Se não chegares mais cedo quando precisares de alguma coisa não vais ter” assim esse tipo de coisas, sim, isso aconteceu várias vezes.

Outra situação foi um dia já eram nove horas e pouco e disse: – “Não consigo render mais prefiro vir amanhã logo de manhã” e ele encarou isso como desistência, que eu estava a minar a equipa e ao fim do dia deu *briefing* a dizer que graças a mim estavam a ter aquele *briefing* e estavam a ficar mais tempo no trabalho, a sair ainda mais tarde, que eu era a única pessoa que não podia falar assim, porque sempre fui ajudada, sempre fui ajudada mas não com vendas, não com vendas dos outros, sempre dependi de mim, nunca dependi de mais ninguém e ele foi muito duro e muito injusto, até que depois ele reconheceu a situação e pediu-me desculpas, mas na altura foi muito complicado

Houve uma altura em que fui tratada um pouco mal, eram assuntos da minha vida privada, supostamente segundo esse superior estavam a interferir na minha vida profissional e teve uma grande discussão comigo, não referindo o assunto diretamente mas eu percebi bem o que era... e toda a gente a olhar e eu a chorar baba e ranho. Foi uma situação muito complicada.

No trabalho da restauração é basicamente olhares, chamam e perguntam onde é que eu costumo sair à noite, para qual é o sítio que eu acho que eles devem ir... mas nada que eu dê muita importância, não me afeta nada.

Porque eles vêm uma rapariga nova e tentam alguma coisa, convidam para cafés, isso é um tipo de pessoas e depois há aqueles rapazes que vão lá muitas vezes e pedem um café, e pedem a conta do meu *facebook*... Bom houve um senhor que ia lá só para ficar a olhar e chegou a tirar fotografias, mas esse nós já estávamos avisadas.»

(Rita Pais, 24 anos, licenciada em publicidade e relações públicas,  
Vendedora de telecomunicações/empregada da restauração).

Maria foi vítima de *bullying* na escola mas nunca se deu por derrotada, aliás referiu-se a esses episódios do seguinte modo: «isso acabou por me tornar hoje na pessoa que sou, muito lutadora, muito inconformista». Quando entra no mercado de trabalho é vítima de assédio moral e sexual:

«A primeira vez foi na Expo salão, mas como era muito ingénua... o meu colega sempre que eu chegava: – “Ah! Anda para ao pé de mim, estás muita boa, és muita boa, comia-te toda...”, ele era muito mais velho do que eu, casado, com filhos, e eu tinha 21 anos e aquilo para mim assustava-me, mas os meus colegas diziam-me que aquilo era brincadeira para eu não levar a mal, mas aquilo incomodava-me. Foi a primeira vez em que me senti pouco à vontade, sentia-me mal, até que disse ao meu patrão que me sentia mal com aquilo, eu sentia que era um bocadinho agressivo, que passava dos limites, eu era muito pouco sexual naquela altura, eu dei o meu primeiro beijo tinha 18 anos... sempre fui muito menina nessas coisas e então sentia-me um bocado assustada nessa situação.

O meu diretor tem a mania que é George Clooney, acha-se um espalha brasas (...), até que um dia começou a enviar mensagens SMS, a dizer que tinha saudades minhas, que queria estar comigo... e eu fiquei assustadíssima, ainda por cima era o meu diretor o meu chefe, e eu... oh pá! – “Peço desculpa mas deve estar enganado esta mensagem não deve ser para mim, deve ser para a sua esposa ou algo do género...”, tentei desviar o assunto, mas eu sentia que ele tinha uma atração por mim e não fazia qualquer intenção de o esconder... estava sempre a olhar de lado para mim, ou fazia comentários da minha forma de vestir.

Até que uma vez fomos para os Açores em trabalho durante uma semana e estive durante essa semana cheinha de medo dele, eu saía do carro íamos jantar e eu ia direta para o quarto, trancava-me no quarto, dizia sempre que estava muito cansada... ia direta para o quarto sempre a tremer, se tivesse de ir no elevador com ele... ele nunca fez nada mas eu sentia se eu desse a mínima oportunidade ele seguia... estávamos os dois sozinhos, quase no estrangeiro, que é mesmo assim... no hotel... os meus joelhos tremiam... nunca fez nada, graças a Deus, porque eu também mantive sempre a minha postura. Andei ali um ano com uma pressão bastante grande (...) mas nunca se passou nada, mas mandava sempre piadas, não perdia a oportunidade de se encostar a mim, fazia comentário sobre a roupa... uma vez estávamos numa reunião e eu estava distraidamente a pôr batom do ciei, ele estava a conduzir a reunião e de repente parou a olhar para mim, e ficaram todos a olhar para mim e ele disse: – “Ah isso é extremamente sensual e não sei o quê...” no meio de uma reunião em que eramos duas raparigas e dez homens, e eu fiquei... “OK, vou parar” e depois ficava sempre a sentir que a culpa era minha..., “será que eu não posso vestir uma saia?” eu tenho de estar como eu me sinto bem, eu sei que eu não ando de forma indecente, eu sei muito bem quem eu sou, gosto de me vestir para mim e não para seduzir ninguém, eu sou como eu sou e gosto de ser, mas infelizmente acabei por saber que nem sempre podemos ser como nós somos e eles acabavam sempre por dizer: “à mulher de Cesar não basta ser tem que parecer” e eu gosto de fazer as coisas porque sou assim e não para criar uma imagem e eles achavam que a culpa era minha, que não tinha nada que andar assim.

Eu sei que na Editora existem muitas meninas que vão para a cama com os diretores, não com este diretor, mas há muitos diretores que exigem que as meninas vão para a cama com eles senão são despedidas e há muitas meninas que vão para a cama com eles.»

(Maria Lopes, 25 anos, licenciatura em ciências da comunicação na vertente jornalismo e tirei uma pós-graduação em comunicação e marketing, Técnica de vendas).

Andreia ficou desempregada quando a crise se instalou em Portugal, como não conseguiu trabalho na sua área profissional, em último recurso aceitou ser empregada doméstica interna em casa de um idoso com mobilidade reduzida:

«Com o Sr. X, ele assediou muito, abusou muito, tive que pôr travão, nomeadamente tive de fazer a mala para me vir embora se ele continuasse. As situações aconteciam quando era necessário fazer a higiene, dar-lhe banho, quando era necessário fazer-lhe as massagens nas pernas, apesar de ele ter o pessoal dele para fazer isso (as massagens), às vezes era necessário fazer isso e ele ficava ali a suspirar e aquelas coisas... sentia-se mesmo desconforto, isso a mim tirava-me do sério.

Sim, fez, fez propostas de casar comigo, que eu podia ter tudo aquilo que quisesse, podia ter as pessoas que eu quisesse, portanto ele dava-me tudo o que eu quisesse e em troca eu dava-lhe tudo o que ele queria e eu nunca quis dar, era ficar lá em casa e satisfazê-lo sexualmente. O que ele queria de mim era que eu o satisfizesse, desde que eu o satisfizesse ele a seguir dava-me tudo, e dizia-me olha vai comprar uma coisinha para ti, vai comprar um vestidinho... e eu dizia: – “Sr. X o que eu quero de si é mesmo o ordenado, não estou aqui para receber vestidos, se eu quiser vestidos eu compro-os, o que eu quero de si é mesmo o ordenado.

Abusos de poder, humilhações... isso era constante, por exemplo, ele andava a escrever um livro... ele escrevia 50 vezes a mesma coisa, 50 vezes o contrário, e eu tinha de escrever aquilo no computador, depois eu chegava lá e ele dizia que não era aquilo que ele tinha escrito e gritava comigo e obrigava-me a escrever tudo de novo e depois quando eu chegava lá voltava novamente lá com a última versão, voltava a dizer que estava tudo mal, que não tinha escrito aquilo: – “Porque não foi nada disto que eu disse, porque tu és uma burra, parece que eu tive a falar para uma porta e se fosse preciso passar uma noite inteira a escrever... eu só não passava, porque não lhe permitia.

Ele era uma pessoa que sufocava, eu não podia respirar às vezes. Por ele eu passava 24 horas sentada ao pé dele, a ler ou a conversar... e sempre as mesmas conversas... sempre as mesmas conversas... o que ele fazia com a mulher e com a outra mulher e as cambalhotas que ele dava, e como é que dava e não sei o quê... Ele sufocava-me de tal maneira que eu tinha de sair de casa, sentar-me nas escadas e chorar, porque o sufoco era tão grande que eu nem conseguia respirar lá em casa.

Um dia ele acordava mal disposto e começava a agredir toda a gente e insultar e a maltratar toda a gente. Eu acho que ele tinha uma necessidade de extravasar, de emburrar com alguém.

Se calhar da forma exaustiva de como ele fazia as coisas, porque o Sr. X nunca teve limites, porque tive de impor limites, de ameaçar que saia porta fora, e ter uma série de atitudes que mostrassem que eu não lhe iria permitir aquele tipo de assédio puro.»

(Andreia Sousa, 46 anos,  
Empregada doméstica).

Ao fim de 8 anos de divórcio Margarida reconcilia-se com o seu ex-marido e juntos abrem uma casa comercial:

«(...) por causa da nossa filha, falamos por telefone, e mais tarde ele aceitou falar comigo pessoalmente (...).

(...) Ao fim de um mês ele (ex-marido) telefonou-me e queria apresentar-me uma proposta e a proposta era montarmos os dois um negócio, eu ficaria na loja ao balcão e ele fazia a parte da revenda de fora, e eu disse-lhe que sim, “Bora lá” e aconteceu uma coisa quase automaticamente que foi recomoçarmo-nos a relacionar novamente. (...) no princípio parecia que as coisas estava melhores, ele estava diferente, mas rapidamente eu vi que comigo estava tudo na mesma... eh pá, voltou tudo ao mesmo, comecei a reviver tudo novamente, tudo, mas tudo o que tinha vivido no passado, a entrar novamente em estado depressivo... Só que desta vez... e aí entra a questão do assédio moral... eu não lhe chamaria assédio moral, chamar-lhe-ia pressão moral porque eu comecei a sentir que estava numa relação onde não me estava a sentir bem e que eu não terminei porque estávamos completamente dependentes na área profissional, não que eu dependesse dele financeiramente porque quem investiu na empresa fui eu, ele não era meu sócio, passava-me recibos das comissões que ganhava, (...) mas obviamente tudo o que estava ali na empresa foi criado com o *know how* dele... eu fui abrir a loja e no primeiro dia eu não sabia a diferença de um *walt* de um ampere... eu logo no início coloquei a questão de não saber nada deste negócio, mas ele disse que me ensinava tudo o que fosse necessário e como eu não me considero burra, nestes dois anos aprendi e parece que me saí bem. Mas a coisa não estava a correr bem (...) e é então que eu comecei a sentir a tal chantagem, cada vez que nós nos chateávamos pessoalmente ele virava as costas ao negócio, desaparecia, levava tudo o que era dele da loja e desaparecia... desaparecia um, dois meses e depois aparecia, pedia desculpa, pedia para tentarmos novamente e eu cedia... agora é assim, eu sei que cedia não era só por causa do negócio porque eu continuei sempre na loja que nem vara verde, cedia porque penso também que gostava dele... (...) no que respeita à loja e ao negócio eu sentia-me extremamente insegura porque nunca sabia se numa próxima discussão ele iria amuar e virar-me novamente as costas e mais uma vez o meu negócio iria ser prejudicado e não ia ter o apoio dele. Até porque nós também fazíamos ali trabalhos técnicos de eletricidade, e quem fazia esses trabalhos era ele... deixou trabalhos pendurados, ainda hoje lhe peço por favor que dê seguimento a trabalhos que ficaram por concluir, porque eu não tenho ninguém para fazer esses trabalhos, nem conto ter. Não sei se isto tem importância para este estudo, mas eu tinha um problema... tinha e se calhar ainda tenho um problema sexual, ou seja, pouca apetência e esse problema também voltou agora nestes dois anos de relacionamento e eu agora para o fim percebi que ele andava sempre em ponto de fervura, não me chantageou como no passado mas se eu recusava fazer sexo com ele, ele amuava e ficava uma semana sem me falar ou se discutíamos ele desaparecia... se não havia sexo ele amuava e eu não aguentei aquela pressão.

(...) Resolvi romper definitivamente com ele porque eu estava a ficar muito doente psicologicamente, cada vez mais insegura, psicologicamente perturbada, instável, intratável, sistema nervoso alterado, a falar sempre com nó na garganta, os sintomas da fibromialgia tornaram-se insuportáveis, enfim eu estava a voltar ao passado. Chegamos a ter gritaria na loja e também em casa. Eu é que me deixei assediada. Eu na minha vida tive dois casos de assédio sexual, e no outro caso eu cortei radicalmente e no caso do meu ex-marido eu deixei, talvez por gostar dele. Eu permiti.

Reagi mal, reagi mal, dado ao meu carácter e ao meu historial de saúde, reagi mal... o meu estado de saúde agravou-se substancialmente.

O impacto maior acho foi ter de dizer à minha filha que os pais se separaram novamente, porque ela estava muito contente de ver os pais juntos, o último Natal foi o primeiro em que ela teve a família toda junta, o pai a mãe, as duas avós, a tia e o tio. A minha mãe também ficou triste, estava a apostar na relação mas compreendeu, sei que ela também ficou muito preocupada com a neta, a neta está longe e está a sofrer com isto tudo.»

(Margarida Horta, 43 anos, 12.º ano de escolaridade,  
Comercial de artigos elétricos).

Em síntese, respondendo às questões anteriormente levantadas, não se pode concluir que os homens e as mulheres entrevistados/as possuam características pessoais ou de personalidade que possam ter dado origem às situações de assédio sexual ou moral. Do mesmo modo, também não existe grande homogeneidade de circunstâncias e contextos que, por si só, possam explicar as atitudes e comportamentos dos assediadores.

Por outro lado, verificou-se que as diversas formas de assédio podem atingir qualquer pessoa, independentemente do seu estatuto social, nível de escolaridade, aparência física, capacidade ou não de desempenho da profissão, e também pode surgir em qualquer tipo ou dimensão da organização.

Observou-se que o contexto socioeconómico atual alterou o modo como as empresas se organizam, tanto na cultura como no clima organizacional. Exige-se hoje em dia dos trabalhadores maior polivalência, mais eficiência, mais flexibilidade, mais horas extras não pagas, maiores ritmos de trabalho. É também frequente a substituição de trabalhadores/as mais velhos/as e com contratos sem termo por jovens estagiários, ou outras pessoas mas com contratos a termo certo ou ainda por trabalhadores/as a recibos verdes. Situações que se traduzem em grande insegurança e vulnerabilidade, propícias ao surgimento do assédio moral e sexual como vimos nestas entrevistas. Resumindo, algumas empresas têm vindo a optar por estratégias de baixo custo com o objetivo de eliminar recursos humanos, recorrendo muitas vezes a exigências de objetivos inacessíveis aos trabalhadores/as.

Ora nem todos/as trabalhadores/as possuem capacidade de adaptação ou resiliência às adversidades com que se confrontam. Se uns/umas reagem assertivamente pondo fim ao assédio, outros/as não o conseguem e ficam psicossocialmente desprotegidos/as, o que pode dar origem a processos dolorosos de vitimização, a medo de perda do emprego, a distúrbios psicossomáticos, a depressão e consequentemente baixas psiquiátricas de longa duração podendo mesmo em casos limite culminar em suicídio. Outras/os ainda apesar de hostilizadas/os e desvalorizadas/os sistematicamente, conseguem manter-se no seu local de trabalho sacrificando a

autoestima, o brio profissional, a motivação para o trabalho e a vida privada entre outros aspetos.

Há a assinalar que que grande parte das vítimas de assédio não soube a quem poderia recorrer em busca de auxílio. Só uma minoria dos/as entrevistados/as recorreu à ACT ou a apoios de ordem médica e/ou psiquiátrica.

Verificou-se que muitos/as entrevistados/as continuam fragilizados com as situações de assédio vividas no local de trabalho, chegando mesmo a ativar mecanismos de defesa como o evitamento e repressão de sentimentos. É disso exemplo o não voltar ao local ou à localidade onde se foi alvo de assédio, o mudar de profissão, o pedir transferência para outras sucursais, a desistência de objetivos de vida e de carreira profissional em certos casos por algum tempo noutros para toda a vida. Conclui-se, no entanto, que as organizações também perdem quando existe assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho porque estas situações geram frequentemente baixa produtividade e absentismo dos/as trabalhadores/as. O papel do assediador está geralmente ligado a relações onde existe desequilíbrio de poder, mas também pode surgir em relações entre colegas. Na primeira situação há claramente a intenção de desvalorizar e subjugar o outro, enquanto que entre colegas é mais comum a competitividade, o medo de perda do emprego para o/a outro/a ou simplesmente choque de personalidades.

Pôde-se observar ainda que algumas entrevistadas, ao longo do seu trajeto de vida, vivenciaram múltiplas situações de violência sexual, violação, *bullying* e assédio sexual e moral, algumas desde a infância ou adolescência.

Em síntese, o que as vozes das pessoas alvo de assédio nos podem mostrar foi que, no limite, o assédio moral no local de trabalho pode significar uma forma de obtenção de lucros a custos reduzidos, enquanto o assédio sexual pode representar formas de obtenção de sexo a partir da acessibilidade dos trabalhadores e trabalhadoras. No entanto, quer uma ou outra forma de assédio podem assumir formas insidiosas mais difíceis de reconhecer e também de combater.



## Capítulo 9

### NOTAS FINAIS

Nestas notas finais sintetizamos alguns dos passos principais e conclusões do estudo sobre assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal.

O primeiro objetivo de conhecimento da realidade do assédio sexual e moral em Portugal foi concretizado através da aplicação, em 2015, de um inquérito por questionário a uma amostra representativa da população ativa portuguesa, com exceção do sector primário, e através da realização de entrevistas a pessoas que sofreram assédio sexual ou moral no local de trabalho.

O inquérito permitiu-nos um retrato da realidade, um diagnóstico extensivo procurando perceber em traços gerais como o assédio sexual e moral afeta a vida de mulheres e homens. A voz dos trabalhadores e das trabalhadoras que sofreram assédio deu-nos acesso a uma perspetiva mais profunda e privada da forma como foram vividas, na primeira pessoa, essas situações.

#### 9.1. Assimetrias sociais, geracionais e de género no mercado de trabalho

Os resultados do inquérito por questionário deram-nos uma visão panorâmica das grandes tendências do mercado de trabalho e das características dos trabalhadores e trabalhadoras. Estamos perante uma população com média da idade de 44,1 anos, maioritariamente com ensino básico (45%), mas também com níveis de escolaridade de ensino secundário (à volta dos 30%) e superiores (24%) acima da média<sup>37</sup> e como já vem sendo conhecido com mais mulheres do que homens com ensino superior. Verifica-se de forma muito clara um *gap* geracional e de género relativamente à escolaridade e às situações contratuais. Embora a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras tenham situações precárias de trabalho, estando na sua maioria com contratos a termo certo, ou com recibos verdes e outras formas precárias de vínculo laboral (cerca de 53%), a tendência é para os mais velhos e menos qualificados escolarmente estarem em situações mais estáveis do que os mais novos e com maiores qualificações escolares. As mulheres são sempre as que têm mais frequentemente vínculos ainda mais precários do que os homens.

Quanto aos sectores de atividade e profissional nota-se uma forte terciarização do mercado de trabalho e um conjunto de características marcantes de desigualdade de

---

<sup>37</sup> A amostra não incluía o sector primário.

género: forte segregação profissional, horizontal e vertical, já que são as mulheres as que menos cargos de chefia ocupam relativamente aos homens.

Quanto às condições objetivas e subjetivas de trabalho verifica-se que 52% afirma que é difícil ou muito difícil viver com os rendimentos do trabalho, sinalizando as dificuldades conhecidas da realidade portuguesa contemporânea. Mas de forma global há satisfação com os ambientes de trabalho e as relações profissionais, sobretudo com os colegas.

## **9.2. Assédio sexual e moral: o papel dos movimentos sociais e da legislação nos EUA e na UE**

Para melhor conhecimento do objeto de estudo importou conhecer a realidade enquadrando-a nos estudos feitos sobre os dois tipos de assédio. Analisou-se assim a história do surgimento dos dois conceitos – assédio sexual e assédio moral – identificando os avanços realizados nos últimos trinta a quarenta anos na investigação, fundamentalmente nos EUA, no Canadá, na Austrália, na Europa e em Portugal. Esta viagem alimentou o desenvolvimento de uma perspetiva teórica específica que orientou a análise. Identificaram-se três eixos analíticos centrais para abordar estas realidades no local de trabalho: as questões do poder, as relações sociais de género e os contextos organizacionais.

O estudo da legislação transnacional e nacional elaborada ao longo destes anos foi também muito esclarecedor. A história do surgimento do conceito de assédio sexual nos EUA, desenvolve-se de forma completamente distinta da que ocorreu na União Europeia.

Nos EUA, as denúncias do movimento feminista desde meados dos anos de 1970, um forte protagonismo ao nível judiciário e a maior tradição de litigância têm como efeito que desde os anos 1980 surjam casos julgados em tribunal que serviram de exemplo para organizações e empresas assumirem mais rapidamente códigos de ética para prevenir estas práticas. Pode dizer-se assim que, nos EUA, esta mudança se dá através da ação conjugada entre os movimentos sociais de base e os tribunais. Na EU, pelo contrário, não se manifesta a mesma tradição de litigância e a ação dos movimentos feministas pela igualdade entre mulheres e homens faz-se sentir antes na pressão para que as organizações supranacionais, nomeadamente europeias, implementem legislação. Em contrapartida, a adoção, por parte dos países, destes articulados transnacionais não é tão imediata porque é mais dependente de particularismos dos contextos culturais, institucionais e políticos específicos.

Quanto ao assédio moral podemos dizer que o fenómeno é diferente: a forte tradição de um mercado de trabalho regulado, com contratação coletiva e importante proteção dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, permitiu um desenvolvimento mais

célere destes casos, embora haja ainda pouca litigância; nos EUA os movimentos cívicos parecem menos fortes no combate ao assédio moral e a regulação das relações de trabalho está mais individualizada e atomizada.

### 9.3. Assédio sexual e moral: homens, os principais autores

Voltando agora de novo às conclusões da pesquisa importa lembrar que, quanto ao assédio sexual, através do inquérito por questionário se compararam os dados com aqueles que forem obtidos em 1989 no inquérito, também então promovido pela CITE, e dirigido por Lígia Amâncio e Luísa Lima, que se focava no assédio sexual sobre mulheres (1994).

Ora vale a pena salientar o que os resultados dessa comparação mostram. As transformações profundas na sociedade portuguesa no período de 25 anos que decorreu entre os dois inquéritos traduzem-se na forma como as mulheres em idade ativa passaram a conhecer os seus direitos enquanto mulheres, cidadãs e trabalhadoras.

Ainda que a análise comparada se restrinja ao assédio sexual sobre mulheres, os resultados deste estudo definem duas tendências: maior clareza na identificação de situações de assédio sexual por parte das mulheres e maior capacidade de reação por parte das mulheres alvo de assédio sexual (da inação para a demonstração imediata de desagrado). Na realidade, as reações imediatas às situações de assédio em 2015 envolvem o confronto do outro mostrando desagrado imediato (52%), revelando que se interpreta a situação como intolerável, ofensiva e não se admite a sua repetição, enquanto em 1989 fazer de conta que não se notou a situação era a reação mais frequente (49% das mulheres).

Em 2015, o assédio sexual é referido por 12,6% das pessoas inquiridas, sendo 14,4% das mulheres inquiridas e 8,6% dos homens inquiridos e o assédio moral é referido por 16,5% das pessoas inquiridas, sendo 16,7% das mulheres inquiridas e 15,9% dos homens inquiridos.

As situações de assédio sexual mais frequentes no local de trabalho em Portugal são a atenção sexual não desejada e as insinuações sexuais e as situações de assédio moral mais frequentes no local de trabalho em Portugal são a intimidação e a perseguição profissional.

O assédio sexual e moral no local de trabalho acontece em idades relativamente jovens das trabalhadoras e dos trabalhadores, sendo que a maioria das pessoas alvo tem até 44 anos de idade. Ou de outra maneira, os assédios atingem as pessoas em fases precoces do seu percurso profissional: na transição para o mercado de trabalho ou na fase de instalação nesse universo.

Em Portugal, o assédio moral e sexual no local de trabalho é mais frequentemente da autoria de homens e afeta mais frequentemente mulheres – tratando-se de uma manifestação de domínio masculino e tornando o local de trabalho um lugar de reprodução de crenças e de práticas de discriminação de género prevalentes na sociedade portuguesa. Evidenciam-se assim as claras desigualdades de género, de poder e perante a sexualidade de que as mulheres são as principais vítimas.

Analisando a posição relativa na organização verifica-se que o assédio é mais frequentemente praticado por superiores/as hierárquicos/as e chefias diretas sobre pessoas numa posição hierárquica inferior na organização – tratando-se de uma manifestação de uso abusivo de poder e tornando o local de trabalho um lugar de vulnerabilidade social por causa das relações de dependência que se criam e são mantidas por quem delas beneficia e/ou tira proveito.

O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas no trabalho, não podem ser desvinculados de formas mais genéricas de desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio. Em primeiro lugar, a natureza hierárquica da organização do trabalho e das organizações surge como potenciadora de situações de assédio moral e sexual. Em segundo lugar, a transposição para o interior do mundo do trabalho de uma ideologia de género que reproduz desigualdades entre homens e mulheres é um fator fundamental para a promoção das situações de assédio, porque permitem a desvalorização simbólica e objetiva do lugar ocupado pelas mulheres.

Em 2015, provavelmente reflexo de condições económicas que afetam o trabalho com repercussões negativas sobre o emprego, verifica-se que o assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho estão relacionados com más condições laborais, más práticas organizacionais e ambientes hostis contribuindo para que ocorram formas de violência psicológica gravíssimas que afetam a saúde e o bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras, definindo o contexto propício à ocorrência de situações de assédio e à sua continuidade. Em 2015 verifica-se que a maioria das mulheres e homens alvo de assédio, moral e sexual, possui um vínculo laboral marcado pela precariedade e pela instabilidade podendo influenciar o tipo de reação e o facto de a reação ser imediata ou não. No limite, falta de reação, mantendo-se situações de assédio que progressivamente vão deixando de ser contestadas. Um ambiente hostil é assim, ao mesmo tempo fator propiciador de assédio e fator de bloqueio à mudança reduzindo o bem-estar e ofendendo a dignidade humana e no trabalho.

#### 9.4. Assédios na perspetiva comparada

Concluiu-se que a frequência do assédio sexual em Portugal em 2015 tem valores elevados (12,6%) se os compararmos com a média dos valores europeus registados pelo *European Working Conditions Survey*, que apontam para os 2% (Eurofound, 2015: 16). O mesmo acontece com o assédio moral. Embora sejam também as mulheres as principais vítimas (16,5%), estas formas de violência psicológica no local de trabalho afetam também um número expressivo de homens (15,9%). Comparando estes resultados com aqueles que se verificam em média nos outros países europeus de novo se conclui que em Portugal os números são muito elevados. Com efeito, os valores de *Bullying and Harrasment* registados pelo *European Working Conditions Survey*, apontavam em média para valores de 4,1% (Eurofound 2015: 16).

Conclui-se também de forma detalhada que na maioria dos países, os inquéritos realizados à semelhança do nosso apresentam valores mais elevados do que os do *European Working Conditions Survey* em que se perguntam questões gerais sobre condições de trabalho e se formulam apenas algumas perguntas (nem sempre metodologicamente comparáveis) sobre o tema da violência. Os inquéritos nacionais na maior parte das vezes são dedicados a um tema ou assunto, separando o assédio de violência por exemplo e especificando manifestações de assédio: o assédio sexual e o assédio moral.

A definição concetual é pois aprofundada permitindo identificar as dimensões do conceito e, a partir destas, definir indicadores que permitam medir o conceito, mais abstrato. Os indicadores são mais concretos e traduzem práticas ou comportamentos, opiniões e formas de pensar que sustentam posições individuais, atitudes e perceções. Estas são algumas das razões pelas quais os inquéritos nacionais tendem a apresentar valores mais elevados. No entanto, também é pelo maior cuidado e especificação do conceito e dos indicadores, que estes valores são considerados, mais fiáveis, mais próximos da realidade, mais consistentes e sólidos. Os investigadores e investigadoras desta matéria convergem com esta apreciação (Eurofound:2015: 16).

#### 9.5. Prevenir e intervir

A prevenção do assédio moral e sexual constitui uma prioridade das sociedades modernas. A orientação política supranacional neste problema, com destaque para a europeia (Conselho da Europa e Comissão Europeia) tem acolhimento no contexto nacional. No entanto, a atenção programática dedicada à prevenção e ao apoio em situações de assédio sexual e moral no contexto das relações de trabalho é relativamente recente em Portugal.

Vimos já nestas conclusões que as pessoas alvo de assédio tem muitas vezes dificuldade em reconhecer e fazer reconhecer que são vítimas de assédio sexual ou moral. Para além de mecanismos de isolamento e de mal-estar que estas situações produzem concluiu-se também que as pessoas não sabem a quem recorrer. O facto de na maioria das empresas, instituições e organizações nacionais os temas do assédio serem praticamente invisíveis, e de não haver mobilização para o seu combate, ajuda obviamente a que estas práticas sejam entendidas como questões individuais ou de personalidade e não como fenómenos sociais presentes em todas as latitudes nos locais de trabalho. Mas há um conjunto de recursos institucionais disponíveis e sobretudo, no caso do assédio moral, vários exemplos de casos ganhos em tribunal com decisões favoráveis às vítimas.

A questão do envolvimento dos parceiros sociais e em particular das empresas, das suas hierarquias e chefias intermédias, o compromisso de criar ambientes de trabalho saudáveis e livres destas práticas é uma questão de cidadania e de responsabilidade social. Para além de um conjunto de sugestões de ações a desenvolver pelos empregadores, apresentadas no capítulo 7, a equipa de investigação desenvolveu uma manual de formação, adaptável a vários contextos formativos para ser usado de forma disseminada.

Este estudo procurou dar resposta a quatro aspetos fundamentais. Em primeiro lugar, o trabalho centrou-se na caracterização das situações de assédio sexual e moral. Em relação ao assédio sexual a pesquisa foi desenhada de forma a comparar 2015 com os resultados obtidos através de um inquérito realizado a mulheres em 1989 e ampliou o seu campo de aplicação aos homens. Quanto ao assédio moral foi elaborado um conjunto de questões específicas sobre o fenómeno e de novo a inquirição incluiu ambos os sexos. Os resultados permitiram avaliar diferenças, semelhanças e desigualdades na forma como mulheres e homens são alvo destas formas de assédio no local de trabalho no Portugal contemporâneo.

Em segundo lugar, a investigação enquadrou o retrato e a caracterização do assédio sexual e moral em Portugal no contexto internacional.

Em terceiro lugar, o estudo pretendeu dar voz às pessoas alvo de assédio moral e/ou sexual no local de trabalho aumentando, desta forma, o conhecimento e a compreensão sobre o modo como estas situações são vividas e o impacto que têm no plano pessoal, familiar e profissional.

Finalmente, o conhecimento do processo histórico e jurídico da evolução dos conceitos de assédio sexual e moral e a análise destas realidades vividas no mundo do trabalho permitiram concluir que para compreender e explicar estes fenómenos é fundamental recorrer a uma perspetiva teórica de análise que articule três fatores: poder, relações sociais de género e contexto organizacional.

Os resultados da pesquisa tornaram também evidente que o combate e a prevenção do assédio sexual e moral se devem fazer em várias frentes: no plano cultural tornando estas práticas socialmente intoleráveis; no plano político e organizativo convocando os parceiros sociais, as entidades patronais e sindicais para o cumprimento das diretivas do Parlamento e da Comissão Europeia; no plano legislativo e jurídico no sentido de convocar à clarificação das normas e a maior celeridade dos processos. Em todos os planos pode haver atuação concertada com efetivo impacto sobre a vida das pessoas. Esta intervenção, com o estudo que se apresentou, ficará a partir de agora certamente melhor fundamentada.



## Referências bibliográficas

- Almeida, João Ferreira de (2007), “Velhos e novos aspectos da epistemologia das ciências sociais”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 55, pp: 11-24.
- Almeida, João Ferreira de e José M. Pinto (1976), *A Investigação nas Ciências Sociais*, Lisboa, Presença.
- Amâncio, Lígia e Luísa Lima (1994), *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e o Emprego, Ministério do Emprego e Segurança Social.
- Amante, Carolina (2014), *A Prova no Assédio Moral*, Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.
- Andersson, Lynne M. e Christine M. Pearson (1999), “Tit for tat: the spiraling effect of incivility in the workplace”, *Academy of Management Review*, 24 (3), pp.452-471.
- Araújo, Manuel (2009) *Preditores Individuais e Organizacionais de Bullying no Local no Local de Trabalho*, Tese de Doutoramento em Psicologia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho.
- Araújo, Manuel, T. Mcintyre e S. Mcintyre (2015), *Bullying no Local de Trabalho, Clima Organizacional e seu Impacto na Saúde dos Trabalhadores*, Instituto Politécnico do Porto, p.1-19. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/277985081> (consultado em 30 de janeiro de 2016).
- Baron, Robert, Joel Neuman, (1996), “Workplace violence and workplace aggression: Evidence of their relative frequency and potential causes”, *Aggressive Behavior* 22 (3), pp. 161–173.
- Barreto, Margarida, (2003), *Violência, Saúde e Trabalho: uma Jornada de Humilhações*, São Paulo, EDUC.
- Barros, Raquel (2013), *Assédio Moral no Local de Trabalho*, Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Nova de Lisboa. Consultado em [http://run.unl.pt/bitstream/10362/11501/1/Barros\\_2013.pdf](http://run.unl.pt/bitstream/10362/11501/1/Barros_2013.pdf)
- Beck, Ulrich (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*, London, Sage Publications.
- Beiner, Theresa M. (2005), *Gender Myths v. Working Realities: Using Social Science to Reformulate Sexual Harassment Law*, London and New York University Press.
- Berdahl, Jennifer (2007), “Harassment based on sex: protecting social status in the context of gender hierarchy”, *Academy of Management Review*, 32 (2), pp. 641-658.

- Blau, Peter (1967). *Exchange and Power in Social Life*, New York, Wiley.
- Blumenthal, J. A. (1998), “The reasonable woman standard: a meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment” *Law and Human Behavior*, 22(1), pp. 33-57.
- Bourdieu, Pierre (1989), *O Poder Simbólico*, Lisboa, Difel.
- Bradaschia, Carisa (2007), *Assédio Moral no Trabalho: a Sistematização dos Estudos sobre um Campo em Construção*, Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, EAESP, Mestrado em Administração de Empresas, S. Paulo. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf.txt?sequence=2> (consultado em 10 de Janeiro de 2016).
- Brannen, Julia (2005), “Mixing methods: the entry of qualitative and quantitative approaches into the research process”, *The International Journal of Social Research Methodology*, Special Issue, 8(3), pp. 173-185.
- Brun, Emmanuelle, Malgorzata Milczarek (2007), *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, European Agency for Safety and Health at Work. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/7807118> (consultado em 18 de janeiro de 2016).
- Canedo, Ana (2012), *Assédio Discriminatório e Assédio Moral Simples: Um Contributo Para a Análise do Conceito de Assédio Moral no Código do Trabalho*, Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Direito dos Contratos e da Empresa, Braga, Universidade do Minho.
- Casaca, Sara Falcão (coord.) (2012), *Mudanças Laborais e Relações de Género*, Coimbra, Almedina.
- Commission recommendation of 27 november 1991 on the protection of the dignity of women and men at work, *Official Journal L 049*, 24/02/1992 P. 0001 - 0008. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31992H0131> (última consulta em 6 de abril de 2016).
- Connell, R. (1987), *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Cambridge, Policy Press.
- Connell, R. (2002), *Gender*, Cambridge, Polity Press.
- Connell, R. (2005), “Change among the gatekeepers: men, masculinities, and gender equality in the global arena”, *Signs*, 30(3), pp. 1801-1825.
- Connell, R., James W. Messerschmidt (2005), “Hegemonic masculinity: rethinking the concept”, *Gender & Society*, 19(6), pp. 829-859.
- Connell, R (2005), *Masculinities*, Cambridge, Polity Press.

- Constantino, Tânia, (2010) *Assédio Moral numa estrutura autárquica*, Dissertação de Mestrado, Higiene e Segurança no Trabalho, Instituto Politécnico de Setúbal. Disponível em: [http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41\\_Tese\\_12-07-2011.pdf](http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41_Tese_12-07-2011.pdf), (consultado em 2 Fevereiro de 2016).
- Correia, Isabel e Jorge Vala (2003), “Crença no mundo justo e vitimização secundária: o papel moderador da inocência da vítima e da persistência do sofrimento”, in *Análise Psicológica*, 3 (XXI), pp. 341-352.
- Crain, Karen A. e Kenneth A. Heischmidt, (1995), “Implementing business ethics: sexual harassment”, *Journal of Business Ethics*, 14 (4), pp. 299-308.
- Crouch, Margaret A. (2001), *Thinking about Sexual Harassment: A Guide for the Perplexed*, Oxford, Oxford University Press.
- Das, Aniruddha (2009), “Sexual harassment at work in the United States”, *Arch Sex Behav*, 38, pp. 909-921.
- Dahl, Robert (1968), “Power”, David L. Sills (Ed.), *International encyclopedia of the social sciences*, Nova Iorque, Free Press, pp. 405-415.
- Di Martino, Vittorio, Helge Hoel, Cary L. Cooper (2003), *Preventing violence and harassment in the workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg,
- Dias, Isabel (2008), “Violência contra as mulheres no trabalho”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 57, pp. 11-23.
- Duarte, Fátima (1999), *Trabalho e Assédio Sexual*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Einärsen, Ståle, Bjørn Inge Raknes, Stig Berge Matthiesen e Odd Hellesøy (1994), *Mobbing og Harde Personkonflikter: Helsefarlig Samspill på Arbeidsplassen (Bullying and Harsh Personified Conflicts: Unhealthy Interaction at Work)*. Bergen: Sigma Forlag.
- Einarsen, Ståle (1999), “The nature and causes of bullying at work”, *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), pp. 16-27.
- Einarsen, Ståle, Bjørn Inge Rakne (1997), “Harassment in the workplace and victimization of men”, *Violence and Victims*, 12 (3), pp. 247-263.
- Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary Cooper (2003), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, London, Taylor and Francis.
- Einarsen, Ståle, Anders Skogstad (1996), “Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4 (4), 185- 201.

- Eurofound (2007), “Violence, harassment and discrimination in the workplace”, *Fourth European Working Condition Survey*. Disponível em [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf) (última consulta em 6 de abril de 2016).
- Eurofound (2007), *Violence, bullying and harassment in the workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, disponível em: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/ewco/4EWCS/ef0698/chapter4.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/4EWCS/ef0698/chapter4.pdf) (consultado em 12 de Janeiro de 2016).
- Eurofound (2015), *Violence and Harassment in European Workplaces: Causes, Impacts and Policies*, Dublin. Disponível em <http://www.eurofound.europa.eu> (consultado em 7 de março de 2016).
- European Commission (2002), “Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending regards access to employment, vocational training and promotion, an working conditions”, *Official Journal* L269, 05/10/2002. Disponível em: <http://link.springer.com/article/10.1023/B:FEST.0000026117.71863.56#page-2> (última consulta em 6 de abril de 2016).
- European Commission (1992), “Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work”, *Official Journal* L 049, 1-8 (24 February 1992), EU Code of Practice on Measures to Combat Sexual Harassment.
- Farley, Lin (1978), *Sexual Shakedown: the Sexual Harassment of Women in the Working world*, Londres, Melbourne House.
- Farmer, David (2011), “Workplace bullying: an increasing epidemic creating traumatic experiences for targets of workplace bullying” *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(7), pp. 196-203.
- Ferreira, Virgínia e Rosa Monteiro (2013), *Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e Desafios de um Percurso*, Estudos 9, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Ferrinho, Paulo *et al.* (2003), “Patterns of perceptions of workplace violence in the Portuguese health care sector”, *Human Resources for Health*, 1-11.
- Fitzgerald, L. F., M.J. Gelfand e F. Drasgow (1995), Measuring sexual harassment: theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, pp. 425-445.
- Fitzgerald, Louise F., Suzanne Swan e Karla Fischer (1995), “Why didn’t she just report him? The psychological and legal implications of women’s responses to sexual harassment”, *Journal of Social Issues*, 51(1), pp. 117–138.
- Fitzgerald, Louise, Vicki Magley, Fritz Drasgow e Craig Waldo (1999), “Measuring sexual harassment in the military, the sexual experiences: questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, 11(3), pp. 243-262.

- Foucault, Michel (1972), *The Archaeology of Knowledge*, New York, Pantheon Books.
- Fredrick, Candice, Camille Atkinson (1997), *Women, Ethics and the Workplace*, USA, Praeger Publishers.
- Freitas, Ester, Roberto Heloani e Margarida Barreto (2008), *Assédio moral no trabalho*, S.Paulo, Ed Cengage Learning.
- Gomes, M. Lurdes (2010), *O Assédio moral nas organizações do distrito de Setúbal*, Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no trabalho, Setúbal, Instituto Politécnico de Setúbal.
- Gutek, Barbara, Ryan O. Murphy and Bambi Douma (2004), “A review and critique of the sexual experiences questionnaire (SEQ)” *Law and Human Behavior*, 28(4), pp. 457-482.
- Hammersley, M. (2000), “Varieties of social research: a typology”, *The International Journal of Social research Methodology: Theory and Practice*, 3(3), pp. 221-231.
- Heloani, Roberto (2004), “Assédio moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho”, *RAE-eletrônica*, 3(1), pp. 1-8.
- Hern, Jeff e Parkin, Wendy (2001), *Gender, Sexuality and Violence in Organizations*, London, Sage Publications.
- Hesselink, John Klein, Aditya Jain (2014), *Interventions to prevent and manage psychosocial risks and work-related stress*. Disponível em: [https://oshwiki.eu/wiki/Interventions\\_to\\_prevent\\_and\\_manage\\_psychosocial\\_risks\\_and\\_work-related\\_stress](https://oshwiki.eu/wiki/Interventions_to_prevent_and_manage_psychosocial_risks_and_work-related_stress) (última consulta em 26 de março de 2016).
- Hirigoyen, Marie-France (1999), *Assédio, coacção e violência no quotidiano*, Lisboa, Pergaminho.
- ILO (2015), *Progress of the World's Women: Transforming economies, realizing rights*, USA: UN Women. Disponível em: [http://progress.unwomen.org/en-/2015/pdf/UNW\\_progressreport.pdf](http://progress.unwomen.org/en-/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf) (consultado em 4 de abril de 2016)
- ILO (2016) *Women at Work: Trends 2016*. Geneva: International Labour Office.
- Kimmel, Michel (1994), “Masculinity as homophobia: fear, shame, and silence in the construction of gender identity”, in Brod, Harry e Michael Kaufman, *Theorizing masculinities*, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Kimmel, Michael (1996), *Manhood in America: a Cultural History*, Oxford, Oxford University Press.
- Kimmel, Michel (2005), *The History of Men: Essays on American and British Masculinities*, New York, SUNY Press.
- Lahire, Bernard (2005), *L'Esprit Sociologique*, Paris, La Découverte.

- Lasswell, Harold D. e Abraham Kaplan (1950), *Power and Society. A Framework for Political Inquiry*, New Haven, Yale University Press.
- Lehto, Anna-Maija (2007), “*Violence, Bullying and Harassment in the Workplace*”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/> (última consulta em 12 de janeiro de 2016).
- Leymann, Heinz (1990), “*Mobbing and psychological terror at workplaces*”, *Violence and Victims*, 5, (2), pp. 119-126. Disponível em: <https://www.questia.com/article/1P3-1468870471/mobbing-and-psychological-terror-at-workplaces> (última consulta em 04 de novembro de 2015)
- Leymann, Heinz (1996), “*The Content and Development of Mobbing at Work.*”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(2), pp.165-184
- Lisboa, Manuel (coord.), Zélia Barroso, Joana Patrício, Alexandra Leandro (2009), *Violência e Género – Inquérito Nacional sobre a Violência Contra as Mulheres e Homens*, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).
- Lourenço, Nelson, Manuel Lisboa e Elza Pais (1997), *Violência Contra as Mulheres*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Lousã, Olinda (2013), “*Assédio Moral: olhar, ver – prevenir, intervir*”, *Combate ao Assédio no Trabalho*, 11 dezembro 2013, Lisboa, CGTP.
- MacKinnon, Catherine A. (1979), *Sexual Harassment of Working Women: a Case of Sex Discrimination*, New Haven, Yale University Press.
- Marques, Patrícia (2014) *O Assédio Moral na Enfermagem Contributo para a Gestão Organizacional*, Viana do Castelo, Instituto Politécnico de Bragança. Disponível em: [http://repositorio.ipv.pt/bitstream/123456789/1232/1/Patr%C3%ADcia\\_Marques.pdf](http://repositorio.ipv.pt/bitstream/123456789/1232/1/Patr%C3%ADcia_Marques.pdf) (Consultado em 5 de abril de 2016).
- Marques, Patrícia e Clara Araújo (2015) “*Assedio moral no contexto organizacional da enfermagem*”, *International Journal of Working Conditions*, 9, pp. 63-81. [http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9\\_Marques&Araujo\\_p.63-81.pdf](http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_Marques&Araujo_p.63-81.pdf).
- Martinez, Pedro, Luís Monteiro; Joana Vasconcelos, Pedro Brito, Guilherme Dray, Luís Silva (2004), *Código de trabalho anotado* (2.<sup>a</sup> edição revista), Lisboa, Almedina.
- Matos, Marlene, Helena Grangeira, Célia Ferreira, Vanessa Azavedo (2011), *Stalking, Boas Práticas no Apoio à Vítima: Manual para Profissionais*, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). Disponível em: <http://www.igualdade.gov.pt/> (última consulta em 5 de abril de 2005).
- McCann, Deirdre (2005), *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, Conditions of Work and Employment, Series No. 2 Geneva, International Labour Organization. Disponível em: [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_TRAVAIL\\_PUB\\_2/lang-en/index](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_2/lang-en/index). (última consulta em 5 de abril de 2005).

- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen, Amy Blacksrone (2012), “Sexual harassment, workplace authority, and paradox of power”, *American Sociological Review*, 77(4), pp. 625-647.
- Milczarek, Malgorzata (2010), *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/-publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC> (consultado a 7 de março de 2016)
- Mills, Wright C. (2000), *The Sociological Imagination*, Oxford e New York, Oxford University Press.
- Rodrigues, Miriam, M. Ester Freitas (2014), “Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência”, *Cadernos EBAPE. Br*, 12(2), pp. 1-18.
- Morais, Tatiana, Cláudia Múrias, Maria José Magalhães (2014), “Assédio sexual no trabalho: Uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos” *Internacional Journal on Working Conditions*, 7, pp. 35-51.
- Myrdal, Gunnar (1969), *Objectivity in Social Research*, New York, Pantheon Books.
- Namie, Gary (2014), “Intentions of workplace bullies”, *Workplace Bullying Institute*, Disponível em: <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/WBI-2014-IP-B.pdf>, (última consulta em 5 de abril de 2016)
- O’Leary-Kelly, Anne M., Lynn Bowes-Sperry, Collette Arens Bates, Emily R. Lean (2009), “Sexual harassment at work: a decade (plus) of progress”, *Journal of Management*, 35, pp. 503-536.
- OIT (2011), *Igualdade no Trabalho: Um Desafio Contínuo Relatório Global no Quadro do Seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, Conferência Internacional do Trabalho 100.ª Sessão 2011 Relatório I(B) Bureau Internacional do Trabalho, Genebra.
- Oliveira, V., M. Fátima Martins, Ana Vasconcelos (2012), “Entrevistas ‘em profundidade’ na pesquisa qualitativa em administração: pistas teóricas e metodológicas” Universidade Federal de Campina Grande, Simpoi pp. 1-12.
- Paludi, Michele, Richard Barickman (1998), *Sexual Harassment, Work, and Education: A Resource Manual for Prevention* (2<sup>nd</sup> ed.), USA, State University of New York Press.
- Paludi, Michele, Rudy V. Nydegger, Carmen A. Palidi Jr. (2006), *Understanding Workplace Violence: A Guide for Managers and Employees*, Praeger Publishers, USA.
- Paludi, Michele, Carmen Paludi, Eros DeSouza (Eds.) (2011), *Praeger Handbook on Understanding and Preventing Workplace Discrimination*, 1, California, Praeger.

- Parent-Thirion, Agnès, Enrique F. Macías, John Hurley, Greet Vermeulen (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. Disponível em: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf) (consultado em 12 de janeiro de 2015).
- Parent-Thirion, Agnès, Greet Vermeulen, Gijs van Houten, Maija Lyly-Yrjänäinen, Isabella Biletta, Jorge Cabrita (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Peixoto, Emídio José Rocha (2000) “O assédio sexual: uma realidade necessitada de tipificação ou devidamente salvaguardada pela legislação penal portuguesa?” Separata da *Revista do Ministério Público*, Editorial Minerva, 82, pp. 113-135.
- Pena dos Reis, J. (Coord.) Albertina Aveiro Pereira, Viriato Reis, Diogo Ravara (2014), *O Assédio no Trabalho*, Lisboa, CEJ. Disponível em: [http://www.dgpj.mj.pt/sections/informacao-e-eventos/informacao-para-a/documentos-estrategicos/o-assedio-no-trabalho/downloadFile/file/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?nocache=1435055752.66](http://www.dgpj.mj.pt/sections/informacao-e-eventos/informacao-para-a/documentos-estrategicos/o-assedio-no-trabalho/downloadFile/file/o_assedio_trabalho.pdf?nocache=1435055752.66) (última consulta em 6 de abril de 2016)
- Pereira de Almeida, P. (ed.) *et al.* (2007), *Assédio Moral no Trabalho: Um estudo Aplicado*, Associação para o Desenvolvimento das Competências, Montijo, ADC.
- Pinto, Paula C., (coord.) (2014). Monitorização dos Direitos das Pessoas com Deficiência em Portugal: Relatório Holístico. Lisboa: CAPP. Disponível em <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoesdos-investigadores-oddh/item/151-monitoriza%C3%A7%C3%A3o-dos-direitos-das-pessoas-com-defici%C3%Aancia-em-portugal> (consultada em 6 de abril de 2016).
- Pryor, John B., Eros R. Desouza, Julie Fitness, Claudio Hutz, Martin Kumpf, Karin Lubbert, Outi Pesonen, Maureen Wang Erber (1997), “Gender difference in the interpretation of social-sexual behavior: a crosscultural perspective on sexual harassment”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28.
- Rayner, Charlotte, Michael Sheehan, Michelle Barker (1999), “Theoretical approaches to the study of bullying at work” *International Journal of Manpower*, 20(1/2), pp. 11 – 16.
- Robinson, Sandra L. and Rebecca J. Bennett (1995), “A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study” *The Academy of Management Journal*, 38(2) pp. 555-572.
- Rodrigues, Miriam e Maria Ester de Freitas (2014), “Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência”, *Cadernos EBAPE.BR*, 2(12) pp. 284-301.

- Roque, Dina Isabel Fernandes (2014). *Assédio Moral e Stresse no Trabalho*, dissertação de mestrado em Higiene e Segurança no Trabalho, Setúbal, Escola Superior de Tecnologia de Setúbal; Escola Superior de Ciências Empresariais.
- Rotundo, Maria, Paul R. Sackett, Dung-Hanh Nguyen (2001), “A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment”, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), pp. 914-922.
- Salin, Denise (2003), “Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment”, *Human Relations*, 56(10), London, Sage
- Schneider, Anne (1981) “Methodological problems in victim surveys and their implications for research in victimology”, *The Journal of Criminal Law & Criminology*, 72(2).
- Schoenheider, Krista (1986), “A theory of tort liability for sexual harassment in the workplace”, *University of Pennsylvania Law Review*, 134, pp. 1461-1495.
- Schultz, Vicki (1998), “Reconceptualizing sexual harassment”, *Yale Law Journal*, 107, pp. 1683-1684.
- Seidler, Victor J. (1997), *Men Enough: Embodying Masculinities*, Londres, Sage.
- Seidler, Victor J. (2006), *Transforming Masculinities: Men, Cultures, Bodies, Power, Sex and Love*, London, Routledge.
- Sennett, Richard (1999) A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo, Rio de Janeiro, Record, pp. 101-103. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a11.pdf> (Última consulta em 5 de abril de 2016).
- Sottomayor, Maria Clara (2015), “A convenção de Istambul e o novo paradigma da violência de género”. *Ex æquo*, 31, pp. 105-121.
- Sousa, Cláudia S. P. (2011), “Assédio moral no local de trabalho”, *Psicologia.pt*, Portal dos Psicólogos, pp.1-11. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/-artigos/textos/A0585.pdf> (Última consulta em 5 de abril de 2016).
- Sousa, Rita Mota (2015), *Introdução às Teorias Feministas do Direito*, Lisboa, Edições Afrontamento.
- Souza, M. Zélia A. e Vera de Souza (2008). “Sistemas contemporâneos de desempenho e remuneração condicionantes do assédio moral no Brasil?”, Instituto Superior de Economia e Gestão (SOCIUS), working paper n° 5/2008.
- Sperry, L. (2009), “Workplace bullying and mobbing: the influence of individual, work group, and organizational dynamics on abusive workplace behavior”, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61, pp. 190-201.

- Sundaresh, N e K. Hematala (2013), “Theoretical orientation to sexual harassment at work place”, *Journal of Business Management & Social Sciences Research*, 2(4), pp. 74-81.
- Tavares, Manuela (2010), *Feminismos: Percursos e Desafios*, Lisboa, Texto Editores.
- Tepper, Bennett (2000), “Consequences of abusive supervision”. *Academy of Management Journal*, 43(2), pp. 178–190.
- Torres, Anália (2001), *Sociologia do Casamento*, Oeiras, Celta Editora.
- Torres, Anália e Rui Brites (2007), “Atitudes e valores dos europeus: a perspectiva do género numa análise transversal”, em Jorge Vala e Anália Torres (orgs.), *Contextos e Atitudes Sociais na Europa*, Lisboa, ICS/Imprensa de Ciências Sociais, pp. 325-378.
- UMAR, União das mulheres Alternativa e Resposta (2012), Relatório Final: Projeto Rota dos Feminismos Contra o Assédio Sexual nos Espaços Públicos, na Rua e no Trabalho, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e Reino dos Países Baixos.
- UMAR, União das mulheres Alternativa e Resposta, (2014) *Assédio Sexual: quebrar invisibilidades. Construir uma cultura de prevenção e intervenção*, UMAR. Disponível em <http://assediosexual.umarfeminismos.org> (última consulta em 12 de janeiro de 2016).
- Vartia, Maarit (2015), “Harassment at work”, Finnish Institute of Occupational Health, European Agency for Safety and Health at Work, disponível em: [https://oshwiki.eu/wiki/Harassment\\_at\\_work](https://oshwiki.eu/wiki/Harassment_at_work) (última consulta em 12 de janeiro de 2016).
- Verdasca, Ana T. M., (2008), “*Portuguese validation of the negative acts questionnaire revised (NAQ-R)*”, Socius Working Papers, n.º 6/2008
- Verdasca, Ana T. M., (2010), *Assédio Moral no Mercado de Trabalho. Uma Aplicação no Sector Bancário*, Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa.
- Verdasca, A. (2014), *Assédio moral no trabalho: uma realidade contemporânea*. Neto, E.V, A., J. e Arezes, P. Edições. Civity Publishing, Várzea da Rainha Impressores, SA. ISBN 978-989-97762-9-6
- Verdasca A. (2015), “Organizational changes, workplace bullying and organizational citizenship behaviour”, *International Journal of Working Conditions*, 8, 82-98. ISSN 2182 9535.
- Weeks, Jeffrey (2007), *The World We Have Won: the Remaking of Erotic and Intimate Life*, London: Routledge.

- Woodzicka, Julie, Marianne LaFrance (2001), “Real versus imagined gender harassment”, *Journal of Social Issues*, 57(1), pp. 15-30.
- Zapf, Dieter and Stale Einarsen (2005), “Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations.” *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Fox, Suzy & Spector, Paul E. Washington, DC, *American Psychological Association*, Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/23254-5339\\_Mobbing\\_at\\_Work\\_Escalated\\_Conflicts\\_in\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/23254-5339_Mobbing_at_Work_Escalated_Conflicts_in_Organizations) (Consultado a 5 de abril de 2016).
- Zippel, Kathrin S. (2006), *The Politics of Sexual Harassment: A Comparative Study of the United States, The European Union and Germany*, Cambridge, University Press.



**ANEXO**



QUESTIONÁRIO

MORADA: \_\_\_\_\_

LOCALIDADE: \_\_\_\_\_

CÓDIGO POSTAL: \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ TELEFONE: \_\_\_\_\_

Bom dia/Boa tarde/Boa noite. O meu nome é..., sou entrevistador/a da Consulmark, uma empresa de estudos de opinião que juntamente com o CIEG-ISCSP (Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas) e a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) está a desenvolver um estudo sobre as relações de trabalho em Portugal.

Este estudo pretende captar aspetos da vida no local de trabalho e situações que aí possam ocorrer. É sobre este tema que lhe queremos colocar algumas questões.

**A.1. Sexo**

Mulher	
Homem	

Só para confirmar as informações de há pouco:

**A.2.** Em que ano nasceu? \_\_\_\_\_

**A.3.** Qual é o sector de atividade da empresa/organização onde trabalha, isto é, o que é que a sua empresa/organização faz/produz?

\_\_\_\_\_

**A.4.1.** Qual é a dimensão, em termos do número de trabalhadores/as, da empresa/organização onde trabalha? Por favor, caso a sua empresa/organização tenha várias delegações/escritórios considere todos eles. RESPOSTA SIMPLES

**A.4.2.** E considerando apenas o local onde trabalha, quantos trabalhadores/as tem? RESPOSTA SIMPLES

	<b>A.4.1.</b>	<b>A.4.2.</b>
Até 9 trabalhadores/as		
10/49 trabalhadores/as		
50/249 trabalhadores/as		
250 ou mais trabalhadores/as		
Não sabe		

**A.5.** Qual é a sua profissão? Caso tenha mais do que um trabalho, responda tendo em consideração o seu trabalho principal. Caso seja reformado/a/desempregado/a responda de acordo com o último trabalho.

\_\_\_\_\_

**A.6.** Qual é a sua situação na profissão? RESPOSTA SIMPLES

Patrão / Patroa (com empregados/as)		PARA A.8
Trabalhador/a por conta própria		PARA A.8
Trabalhador/a independente (recibo verde, profissão liberal)		PARA A.8
Trabalhador/a por conta de outrem		PARA A.7
Trabalhador/a familiar		PARA A.8

ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

A.7. Qual o tipo de vínculo laboral? RESPOSTA SIMPLES

Contrato sem termo	
Contrato a termo certo	
Recibos verdes	
Estágio remunerado	
Estágio não remunerado	
Bolsa	
Não sabe / Não responde	

A.8. No seu trabalho tem alguma responsabilidade de supervisão? RESPOSTA SIMPLES

Sím		PARA A.9
Não		PARA A.10
Não sabe / Não responde		PARA A.10

A.9. É responsável pelo trabalho de quantas pessoas? RESPOSTA SIMPLES

Menos de 5	
Entre 5 e 10	
Entre 11 e 20	
Mais de 20	

A.10. Qual o grau de escolaridade mais elevado que completou? RESPOSTA SIMPLES

Nenhum	
Ensino básico 1 (até à 4ª classe, instrução primária)	
Ensino básico 2 (preparatório/ 5º e 6º ano/ensino técnico comercial ou industrial)	
Ensino básico 3 (9º ano/5º ano do liceu)	
Ensino secundário (12º ano)	
Ensino superior politécnico	
Ensino superior universitário	
Mestrado	
Doutoramento	

A.11. Quantos anos completos de escolaridade terminou? \_\_\_\_\_ anos

A.12. Qual das seguintes afirmações se aproxima mais do que sente relativamente ao seu rendimento? RESPOSTA SIMPLES

O rendimento atual permite viver confortavelmente	
O rendimento atual dá para viver	
É difícil viver com o rendimento atual	
É muito difícil viver com o rendimento atual	
Não sabe / Não responde	

ANEXO

**A.13.** Indique por favor se ao longo de pelo menos os últimos 6 meses teve dificuldade em realizar alguma ou várias das seguintes atividades: RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Não teve ou teve pouca dificuldade	Teve muita dificuldade	Não conseguiu realizar	Não sabe/ Não responde
	1	2	3	4
Ver mesmo usando óculos				
Ouvir mesmo usando aparelho auditivo				
Andar ou subir degraus				
Concentrar-se ou memorizar				
Realizar a sua higiene pessoal (por exemplo tomar banho ou vestir-se sozinha/o)				
Compreender os outros ou fazer-se entender				

**B.1.** Vou agora colocar-lhe algumas perguntas sobre as suas condições de trabalho. Numa escala de 1 a 5, em que 5 corresponde a muito boas e 1 corresponde a muito más, como avalia as suas relações profissionais com... [MOSTRAR CARTÃO 1]. RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Muito más				Muito boas	Não se aplica
	1	2	3	4	5	99
Patrões/as; gestores/as; administradores/as						
Superiores hierárquicos/as ou chefias diretas						
Colegas						
Dependentes hierárquicos/as						
Outras pessoas que trabalham na organização (segurança, limpeza, etc.)						
Clientes e/ou fornecedores/as e/ou utentes						

**B.2.** Ainda sobre o seu ambiente de trabalho e tendo em consideração uma escala de 1 a 5, em que 5 corresponde a concordo totalmente e 1 corresponde a discordo totalmente, em que medida diria que... [MOSTRAR CARTÃO 2]. RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Discordo totalmente				Concordo totalmente	Não se aplica
	1	2	3	4	5	99
O meu ambiente de trabalho é marcado pela proximidade/ confiança relativamente a superior(es) hierárquico/a(s).						
O meu ambiente de trabalho é marcado pela proximidade/confiança entre colegas.						
Tenho autonomia para organizar o meu dia de trabalho.						
Tenho poder para influenciar as decisões da organização/ empresa onde trabalho.						

**B.3.** Qual o grau de satisfação com o seu trabalho? Responda, por favor, tendo em consideração esta escala de 1 a 5, em que 5 corresponde a extremamente satisfeito/a e 1 corresponde a extremamente insatisfeito/a. [MOSTRAR CARTÃO 3]. RESPOSTA SIMPLES

Extremamente insatisfeito/a					Extremamente satisfeito/a
1	2	3	4	5	

## ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**C.1.1.** Vou agora ler-lhe uma lista com situações que podem ocorrer no local de trabalho na relação com superiores hierárquicos/as ou chefias diretas ou patrão/patroá; gestor/a; administrador/a. Gostaria de saber as que considera **assédio moral**. Assim, na sua opinião, na relação com superiores hierárquicos/as ou chefias diretas ... (LER FRASE) é ou não assédio moral? (RODAR ORDEM DE LEITURA DAS FRASES) RESPOSTA SIMPLES; POR LINHA

	Sim	Não	Não sei	Não responde
	1	2	3	4
Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado por alguns/mas trabalhadores/as.				
Atribuir funções ou atividades desadequadas à categoria profissional com o objetivo das chefias humilharem o/a trabalhador/a.				
Isolar um/uma trabalhador/a impedindo o seu contacto com colegas de trabalho.				
Humilhar uma/um trabalhador/a devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).				
Criar sistematicamente situações provocadoras de stresse com o objetivo de levar alguns/mas trabalhadores/as ao descontrolo				
Definir objetivos e prazos impossíveis de atingir				
Ameaçar constantemente alguns/mas trabalhadores/as de despedimento				

[PARA AS SITUAÇÕES CONSIDERADAS DE ASSÉDIO MORAL, OU SEJA, PARA TODAS AS RESPOSTA "1" NA C.1.1.] SE NENHUMA SEGUIR PARA C.1.3.

**C.1.2.** Utilizando uma escala de 1 a 5, em que 5 corresponde a extremamente grave e 1 corresponde a nada grave, que grau de gravidade atribui a ... (LER FRASE), quando esta situação ocorre com superiores hierárquicos/as ou chefias diretas ou patrão/patroá; gestor/a; administrador/a). [MOSTRAR CARTÃO 4]. RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave
	1	2	3	4	5
Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado por alguns/mas trabalhadores/as.					
Atribuir funções ou atividades desadequadas à categoria profissional com o objetivo das chefias humilharem o/a trabalhador/a.					
Isolar um/uma trabalhador/a impedindo o seu contacto com colegas de trabalho.					
Humilhar uma/um trabalhador/a devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).					
Criar sistematicamente situações provocadoras de stresse com o objetivo de levar alguns/mas trabalhadores/as ao descontrolo					
Definir objetivos e prazos impossíveis de atingir					
Ameaçar constantemente alguns/mas trabalhadores/as de despedimento					

ANEXO

[A TODOS/AS]

**C.1.3.** Ainda sobre este mesmo assunto, que situações considera **assédio moral** por parte de **colegas**. Assim, na sua opinião, na relação com colegas ... (LER FRASE) é ou não assédio moral? (RODAR ORDEM DE LEITURA DAS FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Sim	Não	Não sei	Não responde
	1	2	3	4
Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado por alguns/mas colegas.				
Criar sistematicamente situações provocadoras de stresse com o objetivo de levar alguns/mas colegas ao descontrolo.				
Isolar um/uma colega de trabalho impedindo o seu contacto com a restante equipa de trabalho.				
Humilhar alguns/mas colegas devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).				

[PARA AS SITUAÇÕES CONSIDERADAS DE ASSÉDIO MORAL, OU SEJA, PARA TODAS AS RESPOSTA “1” NA C.1.3.] SE NENHUMA SEGUIR PARA C.2.

**C.1.4.** Utilizando a mesma escala de 1 a 5, em que 5 corresponde a extremamente grave e 1 corresponde a nada grave, que grau de gravidade atribui a ... (LER FRASE), quando esta situação ocorre com **colegas**. [MOSTRAR CARTÃO 4]. RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave
	1	2	3	4	5
Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado por alguns/mas colegas.					
Criar sistematicamente situações provocadoras de stresse com o objetivo de levar alguns/mas colegas ao descontrolo.					
Isolar um/uma colega de trabalho impedindo o seu contacto com a restante equipa de trabalho.					
Humilhar alguns/mas colegas devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).					

[A TODOS/AS]

**C.2.1.** Quais destas situações já ocorreram consigo no trabalho, na sua relação com **superiores hierárquicos/as ou chefias diretas ou patrão/patroa; gestor/a; administrador/a?** Por favor, responda tendo em consideração toda a sua carreira profissional (desde que começou a trabalhar até hoje). [MOSTRAR CARTÃO 5] RESPOSTA MÚLTIPLA

Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas de trabalho	
Ter sentido que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado.	
Ter sentido que lhe definiram objetivos e prazos impossíveis de atingir.	
Ter sentido que lhe atribuíram de forma sistemática e recorrente funções desadequadas à sua categoria profissional.	
Ter sido sistematicamente humilhado/a devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).	
Sentir-se constantemente alvo de ameaças de despedimento.	
Ser sistematicamente alvo de situações de stresse com o objetivo de o/a levar ao descontrolo.	
NENHUMA	→ PARA C.2.4

## ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

[PARA AS SITUAÇÕES VIVIDAS EM C.2.1.]

**C.2.2.** Com que **frequência** acontecem/aconteciam essas situações? (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Rara mente	Algumas vezes	Frequentemente
	1	2	3
Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas de trabalho			
Ter sentido que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado.			
Ter sentido que lhe definiram objetivos e prazos impossíveis de atingir.			
Ter sentido que lhe atribuíram de forma sistemática e recorrente funções desadequadas à sua categoria profissional.			
Ter sido sistematicamente humilhado/a devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).			
Sentir-se constantemente alvo de ameaças de despedimento.			
Ser sistematicamente alvo de situações de stresse com o objetivo de o/a levar ao descontrolo.			

**C.2.3.** Qual a **gravidade** que atribui às situações que viveu? (LER FRASES) [MOSTRAR CARTÃO 4] RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave
	1	2	3	4	5
Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas de trabalho					
Ter sentido que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado.					
Ter sentido que lhe definiram objetivos e prazos impossíveis de atingir.					
Ter sentido que lhe atribuíram de forma sistemática e recorrente funções desadequadas à sua categoria profissional.					
Ter sido sistematicamente humilhado/a devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).					
Sentir-se constantemente alvo de ameaças de despedimento.					
Ser sistematicamente alvo de situações de stresse com o objetivo de o/a levar ao descontrolo.					

[A TODOS/AS]

**C.2.4.** Quais destas situações já ocorreram consigo no trabalho, na sua relação com **colegas**? Por favor, responda tendo em consideração toda a sua carreira profissional (desde que começou a trabalhar até hoje). [MOSTRAR CARTÃO 6] RESPOSTA MÚLTIPLA

Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com as chefias	
Ter sentido que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado.	
Ter sido sistematicamente humilhado devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).	
Ser sistematicamente alvo de situações de stresse com o objetivo de o/a levar ao descontrolo.	
NENHUMA	→ PARA NOTA C.2.6

ANEXO

[PARA AS SITUAÇÕES VIVIDAS EM C.2.4]

**C.2.5.** Com que **frequência** acontecem/aconteciam essas situações? (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Rara mente	Algumas vezes	Frequentemente
	1	2	3
Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com as chefias			
Ter sentido que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado.			
Ter sido sistematicamente humilhado/a devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).			
Ser sistematicamente alvo de situações de stresse com o objetivo de o/a levar ao descontrolo.			

**C.2.6.** Qual a **gravidade** que atribui às situações que viveu? [MOSTRAR CARTÃO 4] (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave
	1	2	3	4	5
Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com as chefias					
Ter sentido que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado.					
Ter sido sistematicamente humilhado/a devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).					
Ser sistematicamente alvo de situações de stresse com o objetivo de o/a levar ao descontrolo.					

[NOTA:

SE A/O ENTREVISTADA/O NÃO TEVE QUALQUER SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL (RESPOSTAS “NENHUM” EM C.2.1. E C.2.4.) → IR PARA C.4.1.

SE A/O ENTREVISTADA/O TEVE MAIS DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL → IR PARA C.3.1.

SE A/O ENTREVISTADA/O TEVE APENAS UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL → IR PARA C.3.2.

**C.3.1.** Das situações que referiu terem acontecido consigo qual foi a **que mais a/o marcou?** (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES

Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas de trabalho	
Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com as chefias.	
Ter sentido que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado.	
Ter sentido que lhe definiram objetivos e prazos impossíveis de atingir.	
Ter sentido que lhe atribuíram de forma sistemática e recorrente funções desadequadas à sua categoria profissional.	
Ter sido sistematicamente humilhado/a devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).	
Sentir-se constantemente alvo de ameaças de despedimento.	
Ser sistematicamente alvo de situações de stresse com o objetivo de o/a levar ao descontrolo.	

ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**C.3.2. Quem foi o/a autor/a? RESPOSTA SIMPLES**

Patrão/patroa; gestor/a; administrador/a	
Superior hierárquico/a ou chefia direta	
Colega	
Dependente hierárquico/a	
Outra pessoa que trabalha na sua organização (segurança, limpeza, etc.).	
Cliente e/ou fornecedores/as e/ou utentes	

**C.3.3. Esta situação de assédio ocorreu no seu atual trabalho? RESPOSTA SIMPLES**

Sim	
Não	

**C.3.4. O autor desse incidente de assédio foi... RESPOSTA SIMPLES**

Mulher	
Homem	

**C.3.5. Quando essa situação ocorreu qual era o sector de atividade da empresa/organização onde trabalhava, isto é, o que é qua a sua empresa/organização fazia/produzia?**

\_\_\_\_\_

**C.3.6.1. Qual era a dimensão, em termos do número de trabalhadores/as, da empresa/organização onde trabalhava no momento em que o incidente ocorreu? Por favor, caso a sua empresa/organização tenha várias delegações/escritórios considere todos. RESPOSTA SIMPLES**

**C.3.6.2. E considerando apenas o local onde trabalhava, quantos trabalhadores/as tinha? RESPOSTA SIMPLES**

	C.3.6.1	C.3.6.2
Até 9 trabalhadores/as		
10/49 trabalhadores/as		
50/249 trabalhadores/as		
250 ou mais trabalhadores/as		
Não sabe		

**C.3.7. Qual era a sua profissão no momento do incidente de assédio?**

\_\_\_\_\_

**C.3.8. Qual era a sua situação na profissão no momento do incidente de assédio? RESPOSTA SIMPLES**

Patrão / Patroa (com empregados/as)		PARA C.3.10.
Trabalhador/a por conta própria		PARA C.3.10.
Trabalhador/a independente (recibos verdes, profissionais liberais)		PARA C.3.10.
Trabalhador/a por conta de outrem		PARA C.3.9.
Trabalhador/a familiar		PARA C.3.10.

ANEXO

**C.3.9.** Qual o tipo de vínculo laboral na altura do episódio de assédio que nos relatou? RESPOSTA SIMPLES

Contrato sem termo	
Contrato a termo certo	
Recibos verdes	
Estágio remunerado	
Estágio não remunerado	
Bolsa	
Não sabe / Não responde	

**C.3.10.** Nessa altura tinha alguma responsabilidade de supervisão no seu trabalho? RESPOSTA SIMPLES

Sim		PARA C.3.11.
Não		PARA C.3.12.
Não sabe / Não responde		PARA C.3.12.

**C.3.11.** Era responsável pelo trabalho de quantas pessoas? RESPOSTA SIMPLES

Menos de 5	
Entre 5 e 10	
Entre 11 e 20	
Mais de 20	

**C.3.12.** Como reagiu à situação vivida no ambiente de trabalho? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 7] RESPOSTA MÚLTIPLA

Esperei que a situação não se repetisse.		PARA C.3.13.
Tentei prejudicar a pessoa		PARA C.3.14.
Pedi transferência.		PARA C.3.14.
Demiti-me.		PARA C.3.14.
Falei com colegas.		PARA C.3.14.
Falei com sindicato ou delegado/a sindical.		PARA C.3.14.
Falei com pessoas influentes no trabalho.		PARA C.3.14.
Não fiz nada.		PARA C.3.13.
Outra. Qual? _____		PARA C.3.14.

**C.3.13.** Porque reagiu dessa forma? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 8] RESPOSTA MÚLTIPLA

Porque tive medo de ser despedida/o	
Porque tive medo de sofrer consequências profissionais	
Porque outras pessoas me aconselharam a não fazer nada e manter o silêncio	
Porque tive medo que não acreditassem em mim.	
Porque não sabia a quem recorrer	

ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**C.3.14.** Com quem **falou** sobre o incidente? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. RESPOSTA MÚLTIPLA

Amigos/as	
Família	
Companheiro/a; Namorado/a; Marido/Mulher	
Responsável superior no interior da empresa	
Departamento de recursos humanos	
Colegas de trabalho homens	
Colegas de trabalho mulheres	
Instituições (CITE, ACT, sindicatos)	
Advogado/a	
Ninguém	
Outra. Qual? _____	

**C.3.15.** Como se **sentiu/sente** relativamente ao incidente? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 9] RESPOSTA MÚLTIPLA

Triste/deprimida/o	
Incapaz de agir	
Ofendida/o	
Humilhada/o	
Revoltada/o	
Intimidada/o	
Outra. Qual? _____	
Não sabe	
Não responde	

**C.3.16.** Como se sentiu em relação ao seu trabalho? RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada 1	Um pouco 2	Em parte 3	Bastante 4	Muito 5
Desmotivada/o					
Com dificuldade de concentração					
Com vontade de faltar					

**C.3.17.** Que **consequências** teve este incidente na sua vida profissional e pessoal? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 10] RESPOSTA MÚLTIPLA

Teve problemas com colegas	
Teve problemas na empresa	
Colocou em risco o seu emprego	
Teve consequências negativas na sua carreira profissional	
Teve consequências positivas na carreira profissional	
Teve problemas com o/a seu/sua companheiro/a	
Teve problemas com outros familiares	
Nenhuma consequência	
Outra. Qual? _____	
Não sabe	
Não responde	

→ PARA D.1.

-----

## ANEXO

[A ENTREVISTADOS/AS QUE NÃO TIVERAM QUALQUER SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL]

**C.4.1.** Teve **conhecimento** que algumas destas situações de assédio moral tivessem ocorrido na empresa/ organização em que trabalha nos últimos 5 anos? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 11] RESPOSTA MÚLTIPLA

As chefias terem promovido o isolamento de alguns/mas trabalhadores/as.	
Alguns/mas colegas terem promovido o isolamento de outros/as colegas.	
As chefias terem desvalorizado sistematicamente o desempenho de alguns/mas trabalhadores/as.	
Colegas terem desvalorizado sistematicamente o desempenho de outros/as colegas.	
As chefias terem definido sistematicamente objetivos e prazos de trabalho impossíveis de atingir.	
As chefias atribuírem sistematicamente funções desadequadas à categoria profissional de alguns/mas trabalhadores/as.	
Colegas humilharem sistematicamente outros/as colegas devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).	
As chefias humilharem sistematicamente alguns/mas trabalhadores/as devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).	
As chefias fazerem constantemente ameaças de despedimento a alguns/mas trabalhadores/as.	
As chefias provocarem sistematicamente de situações de stresse com o objetivo de levar alguns/mas trabalhadores/as ao descontrolo.	
Colegas provocarem sistematicamente situações de stresse com o objetivo de levar outros/as colegas ao descontrolo.	
NÃO TEVE CONHECIMENTO	→ PARA C.4.4.

[PARA AS SITUAÇÕES CONHECIDAS EM C.4.1.]

**C.4.2.** Com que **frequência** acontecem/aconteciam essas situações? (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Rara-mente	Algumas vezes	Frequen-temente	Não Sabe
	1	2	3	4
As chefias terem promovido o isolamento alguns/mas trabalhadores/as				
Alguns/mas colegas terem promovido o isolamento de outros/as colegas.				
As chefias terem desvalorizado sistematicamente o desempenho de alguns/mas trabalhadores/as.				
Colegas terem desvalorizado sistematicamente o desempenho de outros/as colegas.				
As chefias terem definido sistematicamente objetivos e prazos de trabalho impossíveis de atingir.				
As chefias atribuírem sistematicamente funções desadequadas à categoria profissional de alguns/mas trabalhadores/as.				
Colegas humilharem sistematicamente outros/as colegas devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).				
As chefias humilharem sistematicamente alguns/mas trabalhadores/as devido a características físicas, psicológicas, ou outras (orientação sexual, religião, etc.).				
As chefias fazerem constantemente ameaças de despedimento a alguns/mas trabalhadores/as.				
As chefias provocarem sistematicamente situações de stresse com o objetivo de levar alguns/mas trabalhadores/as ao descontrolo.				
Colegas provocarem sistematicamente situações de stresse com o objetivo de levar outros/as colegas ao descontrolo.				

## ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**C.4.3.** Tendo tido conhecimento dessas situações como **reagiu**? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 12] RESPOSTA MÚLTIPLA

Não quis interferir com medo das consequências	
Não se quis envolver porque o assunto não lhe dizia respeito	
Ficou à espera que a pessoa (vítima) o/a procurasse para o/a ajudar	
Ofereceu a sua ajuda e apoio para apresentar queixa ou resolver a situação	
Ofereceu-se para testemunhar	
Apresentou queixa	
Outro. Qual? _____	
Não sabe	
Não responde	

**C.4.4.** Como se **sentiria** se uma situação deste tipo se tivesse passado consigo? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 9] RESPOSTA MÚLTIPLA

Triste/deprimida/o	
Incapaz de agir	
Ofendida/o	
Humilhada/o	
Revoltada/o	
Intimidada/o	
Outro. Qual? _____	
Não sabe	
Não responde	

**C.4.5.** Se uma situação de assédio ocorresse consigo, com quem **falaria**? Escolha as possibilidades de resposta que considera serem as mais prováveis. RESPOSTA MÚLTIPLA

Amigos/as	
Família	
Companheiro/a; Namorado/a; Marido/Mulher	
Responsável superior no interior da empresa	
Departamento de recursos humanos	
Colegas de trabalho homens	
Colegas de trabalho mulheres	
Instituições (CITE, ACT, sindicatos)	
Advogado/a	
Ninguém	
Outra. Quem? _____	

**C.4.6.** Que **consequências** poderia ter um incidente desta natureza na sua vida? [MOSTRAR CARTÃO 13] Escolha as possibilidades de resposta que considera serem as mais prováveis. RESPOSTA MÚLTIPLA

Ter problemas com colegas	
Ter problemas na empresa	
Colocar em risco o seu emprego	
Ter consequências negativas na sua carreira profissional	
Ter consequências positivas na carreira profissional	
Ter problemas com o/a seu/sua companheiro/a	
Ter problemas com outros familiares	
Nenhuma consequência	
Outra. Qual? _____	

ANEXO

**D.1.1.** Vou agora ler-lhe uma lista com situações que podem ocorrer no local de trabalho. Gostaria de saber se que considera **assédio sexual**. Assim, na sua opinião, ... (LER FRASE) é ou não assédio sexual? (RODAR ORDEM DE LEITURA DAS FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Sim 1	Não 2	Não sei 3
Piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto.			
Piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo.			
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.			
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos.			
Convites para encontros indesejados.			
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.			
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais.			
Olhares insinuentes.			
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).			
Agressão ou tentativa de agressão sexual.			
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.			
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.			

[PARA AS SITUAÇÕES CONSIDERADAS DE ASSÉDIO SEXUAL, OU SEJA, PARA TODAS AS RESPOSTA “1” NA D.1.1.]

**D.1.2.** Utilizando a escala de 1 a 5, em que 5 corresponde a extremamente grave e 1 corresponde a nada grave, que grau de gravidade atribui a ... (LER FRASE), quando esta situação ocorre com **superiores hierárquicos/as ou chefias diretas ou patrão/patroá; gestor/a; administrador/a**. [MOSTRAR CARTÃO 4] RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave 1	Um pouco grave 2	Grave 3	Muito grave 4	Extremamente grave 5
Piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto.					
Piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo.					
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.					
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos.					
Convites para encontros indesejados.					
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.					
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais.					
Olhares insinuentes.					
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).					
Agressão ou tentativa de agressão sexual.					
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.					
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.					

## ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**D.1.3.** E que grau de gravidade atribui a ... (LER FRASE), quando esta situação ocorre entre **colegas** de trabalho?  
[MOSTRAR CARTÃO 4] RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave
	1	2	3	4	5
Piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto.					
Piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo.					
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.					
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos.					
Convites para encontros indesejados.					
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.					
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais.					
Olhares insinuantes.					
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).					
Agressão ou tentativa de agressão sexual.					
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.					
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.					

**D.1.4.** E que grau de gravidade atribui a ... (LER FRASE), quando esta situação ocorre com **fornecedores/as, clientes ou utentes** do local onde trabalha? [MOSTRAR CARTÃO 4] RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave	Não se aplica
	1	2	3	4	5	99
Piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto.						
Piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo.						
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.						
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos.						
Convites para encontros indesejados.						
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.						
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais.						
Olhares insinuantes.						
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).						
Agressão ou tentativa de agressão sexual.						
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.						
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.						

ANEXO

**D.1.5.** E que grau de gravidade atribui a ... (LER FRASE), quando esta situação ocorre com **dependentes hierárquicos/as** de trabalho? [MOSTRAR CARTÃO 4] RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave	Não se aplica
	1	2	3	4	5	99
Piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto.						
Piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo.						
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.						
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual ofensivos.						
Convites para encontros indesejados.						
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.						
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, <i>sms</i> ou através de sites e redes sociais.						
Olhares insinuantes.						
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).						
Agressão ou tentativa de agressão sexual.						
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.						
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.						

**D.1.6.** E que grau de gravidade atribui a ... (LER FRASE), quando esta situação ocorre com **outras pessoas que trabalhem na sua organização** (segurança, limpeza, etc.)? [MOSTRAR CARTÃO 4] RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave	Não se aplica
	1	2	3	4	5	99
Piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto.						
Piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo.						
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.						
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual ofensivos.						
Convites para encontros indesejados.						
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.						
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, <i>sms</i> ou através de sites e redes sociais.						
Olhares insinuantes.						
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).						
Agressão ou tentativa de agressão sexual.						
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.						
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.						

## ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**D.2.1.** Quais destas situações já ocorreram consigo no trabalho, na sua relação com **superiores hierárquicos/as ou chefias diretas ou patrão/patroia; gestor/a; administrador/a**? Por favor, responda tendo em consideração toda a sua carreira profissional (desde que começou a trabalhar até hoje). [MOSTRAR CARTÃO 14] RESPOSTA MÚLTIPLA

Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu aspeto.	
Piadas ou comentários ofensivos sobre ao seu corpo.	
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.	
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual que a/o tenham ofendido.	
Convites para encontros indesejados.	
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.	
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais.	
Olhares insinuantes.	
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).	
Agressão ou tentativa de agressão sexual.	
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada.	
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.	
NENHUMA	→ PARA D.2.4

[PARA AS SITUAÇÕES VIVIDAS EM D.2.1.] JUST FOR THE PHRASES MENTIONED IN D.2.1.

**D.2.2.** Com que **frequência** acontecem/aconteciam essas situações? (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Rara- mente	Algumas vezes	Frequen- temente
	1	2	3
Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.			
Piadas ou comentários sobre o seu corpo que a/o tenham ofendido.			
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.			
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual que a/o tenham ofendido.			
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.			
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.			
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas			
Olhares que a/o fazem sentir ofendido.			
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).			
Agressão ou tentativa de agressão sexual.			
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.			
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.			

ANEXO

**D.2.3.** Qual a **gravidade** que atribui às situações que viveu? (LER FRASES) [MOSTRAR CARTÃO 4] RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave
	1	2	3	4	5
Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.					
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.					
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.					
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual que a/o tenham ofendido.					
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.					
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.					
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas					
Olhares que a/o fazem sentir ofendido.					
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).					
Agressão ou tentativa de agressão sexual.					
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.					
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.					

[A TODOS/AS]

**D.2.4.** Quais destas situações já ocorreram consigo no trabalho, na sua relação com **colegas**? Por favor, responda tendo em consideração toda a sua carreira profissional (desde que começou a trabalhar até hoje). [MOSTRAR CARTÃO 15] RESPOSTA MÚLTIPLA

Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.	
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.	
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.	
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual que a/o tenham ofendido.	
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.	
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.	
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas	
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendido.	
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).	
Agressão ou tentativa de agressão sexual.	
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.	
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.	
NENHUMA	→ PARA D.2.7.

## ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

[PARA AS SITUAÇÕES VIVIDAS EM D.2.4.]

**D.2.5.** Com que **frequência** acontecem/aconteciam essas situações? (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Rara-mente	Algumas vezes	Frequen-temente
	1	2	3
Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.			
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.			
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.			
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual que a/o tenham ofendido.			
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.			
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.			
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas			
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendido.			
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).			
Agressão ou tentativa de agressão sexual.			
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.			
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.			

**D.2.6.** Qual a **gravidade** que atribui às situações que viveu? [MOSTRAR CARTÃO 4] (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave
	1	2	3	4	5
Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.					
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.					
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.					
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual que a/o tenham ofendido.					
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.					
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.					
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas					
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendido.					
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).					
Agressão ou tentativa de agressão sexual.					
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.					
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.					

ANEXO

[A TODOS/AS]

**D.2.7.** Quais destas situações já ocorreram consigo no trabalho, na sua relação com **fornecedores/as, clientes ou utentes** do seu local de trabalho? Por favor, responda tendo em consideração toda a sua carreira profissional (desde que começou a trabalhar até hoje). [MOSTRAR CARTÃO 15] RESPOSTA MÚLTIPLA

Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.	
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.	
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.	
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual que a/o tenham ofendido.	
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.	
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.	
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas	
Olhares insinuates que a/o fazem sentir ofendido.	
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).	
Agressão ou tentativa de agressão sexual.	
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.	
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.	
NENHUMA	→ PARA D.2.10.

[PARA AS SITUAÇÕES VIVIDAS EM D.2.7.]

**D.2.8.** Com que **frequência** acontecem/aconteciam essas situações? (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Rara-mente	Algumas vezes	Frequentemente
	1	2	3
Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.			
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.			
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.			
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual que a/o tenham ofendido.			
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.			
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.			
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas			
Olhares insinuates que a/o fazem sentir ofendido.			
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).			
Agressão ou tentativa de agressão sexual.			
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.			
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.			

ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**D.2.9.** Qual a **gravidade** que atribui às situações que viveu? (LER FRASES) [MOSTRAR CARTÃO 4] RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave
	1	2	3	4	5
Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.					
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.					
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.					
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual que a/o tenham ofendido.					
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.					
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.					
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas					
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendido.					
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).					
Agressão ou tentativa de agressão sexual.					
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.					
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.					

[A TODOS/AS]

**D.2.10.** Quais destas situações já ocorreram consigo no trabalho, na sua relação com os/as seus/suas **dependentes hierárquicos/as** de trabalho? Por favor, responda tendo em consideração toda a sua carreira profissional (desde que começou a trabalhar até hoje). [MOSTRAR CARTÃO 15] RESPOSTA MÚLTIPLA

Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.	
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.	
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.	
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual que a/o tenham ofendido.	
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.	
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.	
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas	
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendido.	
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).	
Agressão ou tentativa de agressão sexual.	
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.	
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.	
NENHUMA	→ PARA D.2.13.

ANEXO

[PARA AS SITUAÇÕES VIVIDAS EM D.2.10.]

**D.2.11.** Com que **frequência** acontecem/acoteciam essas situações? (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Rara- mente	Algumas vezes	Frequen- temente
	1	2	3
Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.			
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.			
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.			
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual que a/o tenham ofendido.			
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.			
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.			
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas			
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendido.			
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).			
Agressão ou tentativa de agressão sexual.			
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.			
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.			

**D.2.12.** Qual a **gravidade** que atribui às situações que viveu? (LER FRASES) [MOSTRAR CARTÃO 4] RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave
	1	2	3	4	5
Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.					
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.					
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.					
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual que a/o tenham ofendido.					
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.					
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.					
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas					
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendido.					
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).					
Agressão ou tentativa de agressão sexual.					
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.					
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.					

## ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

[A TODOS/AS]

**D.2.13.** Quais destas situações já ocorreram consigo no trabalho, na sua relação com **outras pessoas que trabalham na sua organização (segurança, limpeza, etc.)**? Por favor, responda tendo em consideração toda a sua carreira profissional (desde que começou a trabalhar até hoje). [MOSTRAR CARTÃO 15] RESPOSTA MÚLTIPLA

Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.	
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.	
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.	
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual que a/o tenham ofendido.	
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.	
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.	
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas	
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendido.	
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).	
Agressão ou tentativa de agressão sexual.	
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.	
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.	
NENHUMA	→ PARA NOTA D.2.15

[PARA AS SITUAÇÕES VIVIDAS EM D.2.13.]

**D.2.14.** Com que **frequência** acontecem/aconteciam essas situações? (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Rara- mente	Algumas vezes	Frequen- temente
	1	2	3
Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.			
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.			
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.			
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual que a/o tenham ofendido.			
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.			
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.			
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas			
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendido.			
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).			
Agressão ou tentativa de agressão sexual.			
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.			
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.			

ANEXO

**D.2.15.** Qual a **gravidade** que atribui às situações que viveu? (LER FRASES) [MOSTRAR CARTÃO 4] RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada grave	Um pouco grave	Grave	Muito grave	Extremamente grave
	1	2	3	4	5
Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que a/o tenham ofendido.					
Piadas ou comentários sobre ao seu corpo que a/o tenham ofendido.					
Piadas ou comentários de natureza sexual que a/o tenham ofendido.					
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual que a/o tenham ofendido.					
Convites para encontros quando deixou claro que são indesejados.					
Propostas explícitas de natureza sexual quando deixou claro que elas são indesejadas.					
Propostas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais quando deixou claro que elas são indesejadas					
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendido.					
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).					
Agressão ou tentativa de agressão sexual.					
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada e que o/a fizeram sentir incomodado/a ou ofendido/a.					
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.					

NOTA: SE A/O ENTREVISTADA/O NÃO TEVE QUALQUER SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL (RESPOSTAS “NENHUM” EM D.2.1., D.2.4., D.2.7., D.2.10. E D.2.13.) → IR PARA D.4.1.

SE A/O ENTREVISTADA/O TEVE MAIS DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL → IR PARA D.3.1.

SE A/O ENTREVISTADA/O TEVE APENAS UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL → IR PARA D.3.2.

**D.3.1.** Das situações que referiu terem acontecido consigo qual foi a **que mais a/o marcou**? (LER FRASES) RESPOSTA SIMPLES

Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu aspeto.	
Piadas ou comentários ofensivos sobre ao seu corpo.	
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.	
Telefonemas, cartas, <i>sms</i> , <i>e-mails</i> ou <i>imagens</i> de carácter sexual que a/o tenham ofendido.	
Convites para encontros indesejados.	
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.	
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais.	
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendida/o.	
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar).	
Agressão ou tentativa de agressão sexual.	
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada.	
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.	

ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**D.3.2. Quem foi o/a autor/a? RESPOSTA SIMPLES**

Patrão/patroa; gestor/a; administrador/a	
Superior hierárquico/a ou chefia direta	
Colega	
Dependente hierárquico/a	
Outra pessoa que trabalha na sua organização (segurança, limpeza, etc.).	
Cliente e/ou fornecedores/as e/ou utente	

**D.3.3. Esta situação de assédio ocorreu no seu atual trabalho? RESPOSTA SIMPLES**

Sim	
Não	

**D.3.4. O autor desse incidente de assédio foi... RESPOSTA SIMPLES**

Mulher	
Homem	

**D.3.5. Quando essa situação ocorreu qual era o sector de atividade da empresa/organização onde trabalhava, isto é, o que é qua a sua empresa/organização fazia/produzia?**

\_\_\_\_\_

**D.3.6.1. Qual era a dimensão, em termos do número de trabalhadores/as, da empresa/organização onde trabalhava no momento em que o incidente ocorreu? Por favor, caso a sua empresa/organização tenha várias delegações/escritórios considere todos eles. RESPOSTA SIMPLES**

**D.3.6.2. E considerando apenas o local onde trabalhava, quantos trabalhadores/as tinha? RESPOSTA SIMPLES**

	D.3.6.1	D.3.6.2
Até 9 trabalhadores/as		
10/49 trabalhadores/as		
50/249 trabalhadores/as		
250 ou mais trabalhadores/as		
Não sabe		

**D.3.7. Qual era a sua profissão no momento do incidente de assédio?**

\_\_\_\_\_

**D.3.8. Qual era a sua situação na profissão no momento do incidente de assédio? RESPOSTA SIMPLES**

Patrão / Patroa (com empregados/as)		PARA D.3.10.
Trabalhador/a por conta própria		PARA D.3.10.
Trabalhador/a independente (recibos verdes, profissionais liberais)		PARA D.3.10.
Trabalhador/a por conta de outrem		PARA D.3.9.
Trabalhador/a familiar		PARA D.3.10.

ANEXO

**D.3.9.** Qual o tipo de vínculo laboral na altura do episódio de assédio que nos relatou? RESPOSTA SIMPLES

Contrato sem termo	
Contrato a termo certo	
Recibos verdes	
Estágio remunerado	
Estágio não remunerado	
Bolsa	
Não sabe / Não responde	

**D.3.10.** Nessa altura tinha alguma responsabilidade de supervisão no seu trabalho? RESPOSTA SIMPLES

Sim		PARA D.3.11.
Não		PARA D.3.12.
Não sabe / Não responde		PARA D.3.12.

**D.3.11.** Era responsável pelo trabalho de quantas pessoas? RESPOSTA SIMPLES

Menos de 5	
Entre 5 e 10	
Entre 11 e 20	
Mais de 20	

**D.3.12.** Qual destas **razões** explica o que lhe aconteceu? [MOSTRAR CARTÃO 16] RESPOSTA SIMPLES

Porque tenho tido azar.	
Porque certas pessoas não respeitam as outras-	
Porque as mulheres nos locais de trabalho estão sujeitas a estas coisas.	
Porque os homens nos locais de trabalho estão sujeitos a estas coisas.	
Porque sou simpática/o e bonita/o.	
Porque gosto de me vestir de uma forma atraente.	
Porque estava dependente dessa pessoa e ela abusou disso.	
Não sou capaz de explicar.	

**D.3.13.** Como **reagiu** à situação de assédio no momento do incidente? Escolha as respostas que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 17] RESPOSTA MÚLTIPLA

Fiz de conta que não notei.	
Mostrei imediatamente desagrado.	
Confrontei imediatamente a pessoa exigindo que não se repetisse.	
Mostrei-me imediatamente ofendida/o.	
Mostrei grande irritação.	

**D.3.14.** Como **reagiu** à situação de assédio no local de trabalho? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 7] RESPOSTA MÚLTIPLA

Esperei que a situação não se repetisse.		PARA D.3.6.
Tentei prejudicar a pessoa		PARA D.3.7.
Pedi transferência.		PARA D.3.7.
Demiti-me.		PARA D.3.7.
Falei com colegas.		PARA D.3.7.
Falei com sindicato ou delegado/a sindical.		PARA D.3.7.
Falei com pessoas influentes na empresa/organização.		PARA D.3.7.
Não fiz nada.		PARA D.3.6.
Outra. Qual?		PARA D.3.7.

## ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**D.3.15.** Porque reagiu dessa forma? [MOSTRAR CARTÃO 8] RESPOSTA SIMPLES

Porque tive medo de ser despedida/o	
Porque tive medo de sofrer consequências profissionais	
Porque outras pessoas me aconselharam a não fazer nada e manter o silêncio	
Porque tive medo que não acreditassem em mim.	
Porque não sabia a quem recorrer	

**D.3.16.** Com quem **falou** sobre o incidente? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. RESPOSTA MÚLTIPLA

Amigos/as	
Família	
Companheiro/a; Namorado/a; Marido/Mulher	
Responsável superior no interior da empresa	
Departamento de recursos humanos	
Colegas de trabalho homens	
Colegas de trabalho mulheres	
Instituições (CITE, ACT, sindicatos)	
Advogado/a	
Ninguém	
Outra. Qual? _____	

**D.3.17.** Como se **sentiu/sente** relativamente ao incidente? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 9] RESPOSTA MÚLTIPLA

Triste/deprimida/o	
Incapaz de agir	
Ofendida/o	
Humilhada/o	
Revoltada/o	
Intimidada/o	
Outra. Qual? _____	
Não sabe	
Não responde	

**D.3.18.** Quais destes **sintomas** sentiu na situação que viveu? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 18] RESPOSTA MÚLTIPLA

Dores de cabeça	
Problemas sexuais	
Problemas de sono/insónia	
Pesadelos	
Nervosismo	
Depressão	
Outro. Qual? _____	

ANEXO

**D.3.19.** Como se sentiu em relação ao seu trabalho? RESPOSTA SIMPLES, POR LINHA

	Nada	Um pouco	Em parte	Bastante	Muito
	1	2	3	4	5
Desmotivada/o					
Com dificuldade de concentração					
Com vontade de faltar					

**C.3.20.** Que **consequências** teve este incidente na sua vida profissional e pessoal? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 10] RESPOSTA MÚLTIPLA

Teve problemas com colegas	
Teve problemas na empresa	
Colocou em risco o seu emprego	
Teve consequências negativas na sua carreira profissional	
Teve consequências positivas na carreira profissional	
Teve problemas com o/a seu/sua companheiro/a	
Teve problemas com outros familiares	
Nenhuma consequência	
Outra. Qual?	

➔ PARA E.1.

[A ENTREVISTADOS/AS QUE NÃO TIVERAM QUALQUER SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL]

**D.4.1.** Quais destas **razões** explica nunca ter sido vítima de assédio sexual? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 19] RESPOSTA MÚLTIPLA

Porque tenho tido sorte.	
Porque com a minha maneira de ser a outra pessoa não se atreveria.	
Porque trabalho com pessoas que respeitam as outras	
Porque as mulheres nos locais de trabalho não têm de estar sujeitas a estas coisas.	
Porque os homens nos locais de trabalho não têm de estar sujeitos a estas coisas.	
Porque me visto de forma adequada para trabalhar.	
Porque isso nunca se passaria com as pessoas de quem dependo.	
Não sou capaz de explicar.	

**D.4.2.A.** Teve **conhecimento** que algumas destas situações de assédio sexual tivessem ocorrido na empresa/ organização em que trabalha nos últimos 5 anos, envolvendo superiores hierárquicos/as e chefias diretas? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 20] RESPOSTA MÚLTIPLA

Piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto.	
Piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo.	
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.	
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos.	
Convites, encontros indesejados.	
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.	
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais.	
Olhares insinuates.	
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).	
Agressão ou tentativa de agressão sexual.	
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.	
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.	
NÃO TEVE CONHECIMENTO	

## ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

**D.4.2.B.** Teve **conhecimento** que algumas destas situações de assédio sexual tivessem ocorrido na empresa/ organização em que trabalha nos últimos 5 anos, envolvendo colegas seus/suas? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 20] RESPOSTA MÚLTIPLA

Piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto.	
Piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo.	
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.	
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos.	
Convites para encontros indesejados.	
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.	
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais.	
Olhares insinuantes.	
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).	
Agressão ou tentativa de agressão sexual.	
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.	
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.	
NÃO TEVE CONHECIMENTO	

[SE TEVE CONHECIMENTO DE ALGUMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL]

**D.4.3.** Tendo tido conhecimento dessas situações como **reagiu**? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 12] RESPOSTA MÚLTIPLA

Não quis interferir com medo das consequências	
Não se quis envolver porque o assunto não lhe dizia respeito	
Ficou à espera que a pessoa (vítima) o/a procurasse para o/a ajudar	
Ofereceu a sua ajuda e apoio para apresentar queixa ou resolver a situação	
Ofereceu-se para testemunhar	
Apresentou queixa	
Outro. Qual? _____	

**D.4.4.** Como se **sentiria** se uma situação deste tipo se tivesse passado consigo? Escolha as possibilidades que mais se adequam ao seu caso. [MOSTRAR CARTÃO 9] RESPOSTA MÚLTIPLA

Triste/deprimida/o	
Incapaz de agir	
Ofendida/o	
Humilhada/o	
Revoltada/o	
Intimidada/o	
Outra. Qual? _____	
Não sabe	
Não responde	

ANEXO

**D.4.5.** Se uma situação de assédio ocorresse consigo, com quem **falaria**? Escolha as possibilidades de resposta que considera serem as mais prováveis. RESPOSTA MÚLTIPLA

Amigos/as	
Família	
Companheiro/a; Namorado/a; Marido/Mulher	
Responsável superior no interior da empresa	
Departamento de recursos humanos	
Colegas de trabalho homens	
Colegas de trabalho mulheres	
Instituições (CITE, ACT, sindicatos)	
Advogado/a	
Ninguém	
Outra. Quem? _____	

**D.4.6.** Que **consequências** poderia ter um incidente desta natureza na sua vida? Escolha as possibilidades de resposta que considera serem as mais prováveis. [MOSTRAR CARTÃO 13] RESPOSTA MÚLTIPLA

Ter problemas com colegas	
Ter problemas na empresa	
Colocar em risco o seu emprego	
Ter consequências negativas na sua carreira profissional	
Ter consequências positivas na carreira profissional	
Ter problemas com o/a seu/sua companheiro/a	
Ter problemas com outros familiares	
Nenhuma consequência	
Outra. Qual? _____	

[A TODOS/AS]

**E.1.1.** Estamos mesmo a terminar. Tenho apenas mais uma pergunta para lhe fazer. A propósito da divisão do trabalho na família diga-nos por favor, qual das seguintes opiniões se aproxima mais da sua. Escolha apenas uma resposta. [MOSTRAR CARTÃO 21] RESPOSTA SIMPLES

Na família o ideal é que ambos os membros do casal tenham atividade profissional e partilhem ambos as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos e as filhas.	
Na família o ideal é que um dos membros do casal tenha uma atividade profissional menos absorvente para que possa assegurar uma grande parte dos cuidados com os/as filhos/as e o essencial das tarefas domésticas.	
Na família o ideal é que apenas um dos membros do casal exerça atividade profissional para que o outro se ocupe da casa e dos/as filhos/as.	

Um último pedido. A equipa de investigadores do CIEG-ISCSP (Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas) pretende realizar entrevistas junto de algumas das pessoas que responderam a este inquérito, aprofundando assuntos que aqui foram abordados.

Estaria disponível para participar neste estudo?      SIM..... 1      NÃO..... 2

SE SIM:

Nome: \_\_\_\_\_ Telemóvel: \_\_\_\_\_

Endereço de e-mail: \_\_\_\_\_





