

# Conferência Final

## Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho

Com o objetivo de apresentar e discutir os resultados finais da Pesquisa sobre Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, a parceria do projeto, financiado pelo EEA Grants (PT07: Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada), vai realizar no próximo dia 9 de março, no CEJ – Centro de Estudos Judiciários, em Lisboa, a Conferência – ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO – RESULTADOS FINAIS, EXPERIÊNCIAS E REFLEXÕES.

Os resultados finais da pesquisa sobre **Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho** serão apresentados pela equipa de investigação do CIEG - Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa que desenvolveu o estudo. A equipa de investigação foi **coordenada pela Professora Anália Torres** e constituída por Dália Costa, Helena Sant'Ana, Bernardo Coelho e Isabel Sousa.

Para além da apresentação e discussão dos resultados daquele que é o mais recente Inquérito sobre Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, passados 25 anos desde o primeiro estudo sobre o assédio sexual no local de trabalho (Amâncio e Lima, 1994), em Portugal, esta pesquisa procura agora desenhar o retrato da realidade atual que envolve mulheres e homens, sem nunca perder de vista um olhar comparativo com o desenho então traçado.

Do presente estudo destacam-se agora:

### factos e números

#### 1

#### FREQUÊNCIA DE ASSÉDIO SEXUAL E DE ASSÉDIO MORAL EM PORTUGAL

Em 2015, os números tanto do assédio sexual como moral em Portugal são muito expressivos e superiores aos que se verificam na média dos países europeus. Quanto ao **assédio sexual** em Portugal atinge-se valores de **12,6% (HM)** enquanto na média dos países europeus estes valores se situavam nos 2% em 2010; relativamente ao **assédio moral** a relação é de **16,5% (HM)** em Portugal para 4,1% na média dos países europeus.

As situações de assédio sexual mais frequentes no local de trabalho em Portugal enquadram-se nos indicadores **atenção sexual não desejada** e **insinuações sexuais**.

As situações de assédio moral mais frequentes no local de trabalho em Portugal enquadram-se nos indicadores **intimidação** e **perseguição profissional**.



ASSÉDIO SEXUAL E  
MORAL NO LOCAL DE  
TRABALHO

RESULTADOS FINAIS,  
EXPERIÊNCIAS E REFLEXÕES

9 de março 2016  
CEJ - Centro de  
Estudos Judiciários

## 2

### CONDIÇÕES DE TRABALHO E ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Más condições laborais, precariedade, redução de efetivos nas empresas, más práticas organizacionais, ambientes hostis contribuem para que ocorram formas de violência psicológica gravíssimas que afetam a saúde e o bem-estar de milhares de trabalhadores e trabalhadoras, conduzindo, por vezes, a situações limite.

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.**

## 3

### ASSÉDIO SEXUAL, ASSÉDIO MORAL E DESIGUALDADES ESTRUTURAIS

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.

#### *Cultura organizacional*

**O assédio, moral e sexual, é mais frequentemente praticado por superiores 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 em virtude das relações de dependência que se criam e são mantidas por quem delas beneficia e/ou tira proveito.

Os/as superiores hierárquicos/as e as chefias diretas são os/as principais autores/as das situações de **assédio sexual** no local de trabalho em Portugal, com 44,7% no caso das mulheres e 33,3% no caso dos homens.

Os/as superiores hierárquicos/as e as chefias diretas são os principais autores das situações de **assédio moral** no local de trabalho em Portugal, alcançando 83,1% no caso dos homens e 82,2% no caso das mulheres.

#### *Desigualdades de género no local de trabalho*

Em segundo lugar, a transposição para o interior do mundo do trabalho de uma ordem de género e 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.

O **assédio sexual** afeta mais frequentemente as mulheres. 14,4% das mulheres inquiridas já foram alvo de assédio sexual, no caso dos homens este valor desce para 8,6%.

Ainda que a diferença entre mulheres e homens alvo de assédio moral seja menor do que a registada no assédio sexual, verifica-se que o **assédio moral** afeta mais frequentemente as mulheres. 16,7% das mulheres inquiridas já foram alvo de assédio moral, no caso dos homens alvo deste tipo de assédio o valor é de 15,9%.

**O assédio, moral e sexual, é mais frequentemente praticado por homens.**

## 4

### ASSÉDIO SEXUAL SOBRE MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO EM PORTUGAL: MUDANÇAS 1989 - 2015

Comparando resultados de 1989 (Amâncio e Lima, 1994) 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 passaram a conhecer os seus direitos enquanto mulheres, cidadãs e trabalhadoras.

De forma concreta, identificam-se as seguintes tendências:

#### ***Maior clareza na identificação de situações de assédio sexual por parte das mulheres.***

##### ***Frequência do assédio sexual sobre as mulheres***

Comparando 1989 e 2015 regista-se a diminuição da frequência com que as mulheres são alvo assédio sexual: a proporção de mulheres que refere situações de assédio no local de trabalho diminuiu de 34% para cerca de 14%.

##### ***Autoria do assédio sexual sobre as mulheres***

Em 1989 os/as autores/as eram maioritariamente colegas de trabalho (57%) enquanto em 2015 são superiores hierárquicos/as ou chefias diretas (44,7%).

##### ***Reação ao assédio sexual***

#### **Maior capacidade de reação por parte das mulheres alvo de assédio sexual (da inação para a demonstração imediata de desagrado).**

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 são apenas 22,9% as mulheres que fazem de conta que não notam uma situação que, em resposta ao inquérito, identificam como prática de assédio sexual.

A Conferência, para além da apresentação dos resultados finais do estudo, tem também como finalidade a partilha de experiências e a reflexão, proporcionando, deste modo, a sensibilização e a consciencialização de diversos interlocutores para a temática do assédio moral e sexual no local de trabalho, bem como o debate em torno das questões que lhe estão associadas.

Este projeto envolveu vários parceiros nacionais e internacionais. A par da CITE, entidade promotora, são parceiros nacionais: o CIEG - Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do ISCSP, que desenvolveu o trabalho de investigação e pesquisa; a ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho; a Ordem dos Advogados; o CEJ – Centro de Estudos Judiciários; a CML – Câmara Municipal de Lisboa; e a Grafe Publicidade. A KS - *The Norwegian Association of Local and Regional Authorities*, constituiu-se como parceira internacional.

O projeto procurou ainda contribuir para a melhoria da formação de profissionais, essenciais na prevenção do assédio como atentado à dignidade e aos direitos humanos no trabalho, bem como para a promoção de políticas públicas que efetivamente protejam vítimas de assédio, deixando clara a ideia de que se trata de uma conduta intolerável.

Para mais informações contactar:  
Ana Curado – [ana.curado@cite.pt](mailto:ana.curado@cite.pt) / 912 504 125