

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/301357800>

# Assedio Sexual e Moral em Portugal

Technical Report · February 2016

---

CITATIONS

0

---

READS

1,036

1 author:



[Analia Torres](#)

University of Lisbon

75 PUBLICATIONS 691 CITATIONS

SEE PROFILE

# ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

## NO LOCAL DE TRABALHO EM PORTUGAL

Policy Brief

*Anália Torres*

*Dália Costa*

*Helena Sant'Ana*

*Bernardo Coelho*

*Isabel Sousa*



## FICHA TÉCNICA

### Título

Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal.

### Autores

Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant'Ana, Bernardo Coelho, Isabel Sousa, equipa de investigação do CIEG

### Edição

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

Comissão para a Igualdade no Trabalho  
e no Emprego, CITE

Rua Viriato, n.º 7 - 1.º, 2.º e 3.º andares  
1050-233 Lisboa  
Portugal

### Design e Paginação

Estúdio João Campos

### ISBN

978-972-8399-61-0

### Depósito Legal

406 052/16

### Local e data de Edição

Lisboa, fevereiro 2016

### Tiragem

750 exemplares

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 PT 07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada.

# Índice



Introdução *p.02*

## 01.

Caracterização da amostra *p.03*

## 02.

Assédio sexual e moral  
em Portugal *p.05*

## 03.

Assédio sexual no local  
de trabalho: as mulheres  
25 anos depois *p.07*

## 04.

Assédio sexual  
no local de trabalho *p.11*

## 05.

Assédio moral  
no local de trabalho *p.19*

## 06.

Ideias síntese *p.29*



# Introdução

O estudo Assédio Sexual e Moral no local de trabalho, foi desenvolvido pelo CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, em 2015, no âmbito de um projeto de parceria promovido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, envolvendo várias entidades parceiras, com financiamento do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEAgrants.

A pesquisa, cujos resultados sumariamente se apresentam, 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 neste últimos 25 anos, constituiu-se também como objeto de investigação em 2015 o assédio moral e alargou-se a inquirição, antes só referente às mulheres, aos homens.

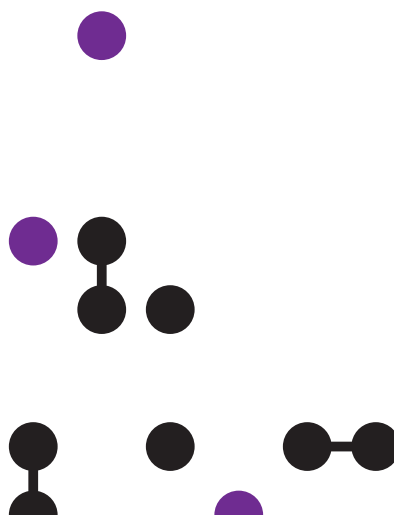
Embora o termo assédio sexual seja relativamente recente as experiências de abuso de mulheres trabalhadoras a que este se refere são bem mais antigas. Mas é nos anos de 1970 do século XX que o termo se torna conhecido, no âmbito de um conjunto de reivindicações do movimento feminista que enquadrava as 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 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.

Ambos os fenómenos traduzem um atentado à dignidade humana com consequências para toda a sociedade, envolvendo, ao nível Europeu, dezenas de milhões de trabalhadores e trabalhadoras, sendo as mulheres as principais vítimas (Eurofound, 2015). O esforço dos movimentos cívicos, das organizações internacionais como a OIT ou o Conselho da Europa tem sido no sentido de dar visibilidade a estas realidades condenando-as, enquadrando-as jurídica e politicamente, mobilizando os Estados e sensibilizando as entidades empregadoras, os sindicatos e as instituições públicas para a vantagem de prevenir e combater estes fenómenos.

Para retratar o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal optou-se por uma triangulação de 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, realizaram-se entrevistas semi estruturadas a homens e mulheres vítimas de assédio moral e/ou sexual.



## 01. Caracterização da população inquirida

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. Por opção metodológica a amostra foi sobrerrepresentada para o sexo feminino.

O inquérito foi elaborado de forma a que os resultados pudessem ser comparados com os do inquérito aplicado em 1989 relativamente ao assédio sexual sobre mulheres. Em 2015, estendeu-se a aplicação do inquérito aos homens e o âmbito da inquirição alargou-se para além do assédio sexual ao assédio moral.



Os níveis de ensino da população inquirida aproximam-se dos da população ativa portuguesa (com 15 e mais anos de idade, INE, 2014). Os desvios estão relacionados com a não inclusão na nossa amostra da população empregada na agricultura, silvicultura e pescas com níveis mais baixos de escolaridade.

Assim, enquanto na população portuguesa, em 2014, a população com ensino básico constituía 57% na presente amostra ela atinge apenas 47% estando mais representados os níveis de ensino mais elevados (Figura 1).

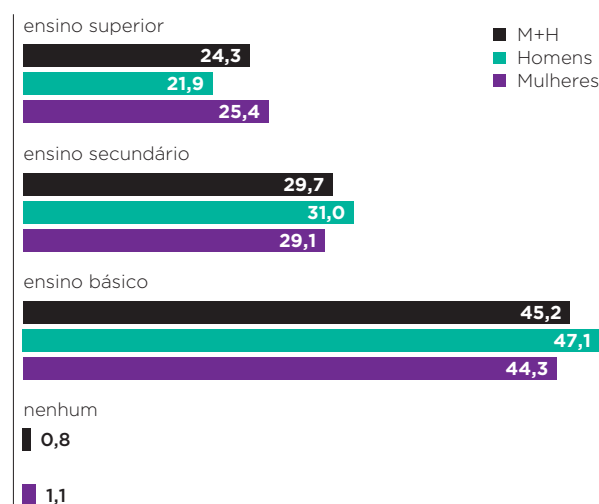


Figura 1 - Nível de ensino concluído da população inquirida, por sexo (%)

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

- 72,6% dos homens trabalha nos serviços qualificados ou não qualificados e apenas 27,4% nas indústrias e construção.
- No caso das mulheres esta desproporção é ainda mais acentuada: apenas 11,5% trabalha noutros sectores (indústrias e construção) que não o dos serviços.

| Sectores de atividade  | Mulheres (%) | Homens (%) |
|--|--------------|------------|
| Indústrias transformadoras, eletricidade, gás e água                         | 10,9         | 15,9       |
| Construção   | 0,6          | 11,5       |
| Comércio por grosso e a retalho  | 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; segurança social obrigatória                 | 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</b>   | <b>100</b> |

Quadro 1 – Distribuição da população inquirida por sector de atividade

A dimensão das empresas e organizações em que trabalham as mulheres e homens inquiridas 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 no máximo com 9 trabalhadores.



Figura 2 - Dimensão da empresa (%)



## 02. Assédio sexual e moral

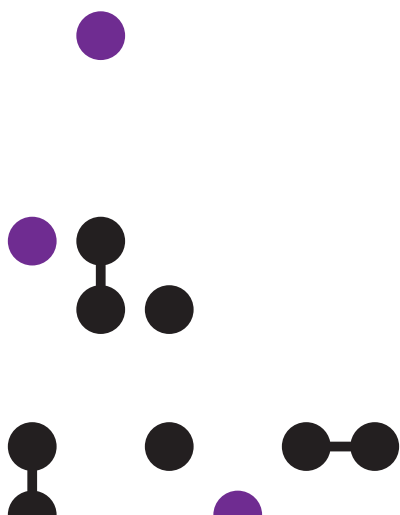
O assédio pode ser de tipo moral e/ou sexual tratando-se de um conjunto de comportamentos percecionados como abusivos com o objetivo de intimidar, coagir ou ameaçar a dignidade de outra(s) pessoa(s), não se confundindo com sedução consentida ou com uma discussão profissional. Importa acentuar que o assédio,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

### assédio sexual

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.

### assédio moral

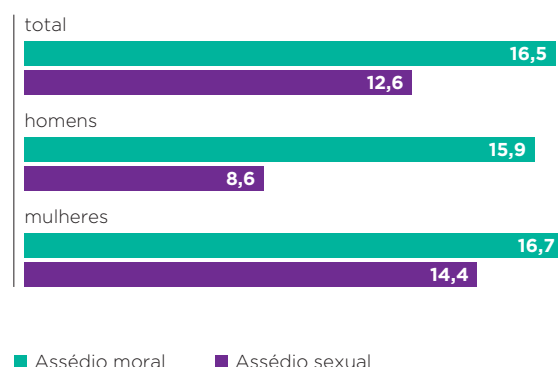
O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir 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.





## Assédio sexual e moral em Portugal, 2015

Em 2015 verifica-se que 16,5% da população ativa portuguesa ao longo da sua vida profissional já viveu alguma vez uma situação de assédio moral. Por seu turno, o assédio sexual foi experimentado por 12,6% da população inquirida. As mulheres são o alvo preferencial destas duas formas de assédio no local de trabalho. Por um lado, 14,4% das mulheres já alguma vez sofreu assédio sexual enquanto apenas 8,6% dos homens passaram pela mesma experiência no local de trabalho. Por outro, 16,7% das mulheres já experimentou uma situação de assédio moral contra 15,9% de homens. (Figura 3).



**Figura 3 – Frequência do assédio sexual e do assédio moral no local de trabalho, Portugal, 2015 (%)**

O conceito de assédio sexual foi operacionalizado através de quatro grandes dimensões ou grandes tipos de assédio: (i) insinuações sexuais; (ii) atenção sexual não desejada; (iii) aliciamento; (iv) contacto físico e agressão sexual. Por sua vez, cada uma destas dimensões é materializada num conjunto de indicadores de assédio sexual específicos (doze formas práticas de assédio sexual no total).

Seguindo a mesma lógica, o conceito de assédio moral também se encontra segmentado em quatro dimensões fundamentais que se desdobram em nove indicadores específicos.

| assédio sexual   |
|--|
| <b>Insinuações sexuais</b><br>Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;<br>Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;<br>Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.   |
| <b>Atenção sexual não desejada</b><br>Convites para encontros indesejados;<br>Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;<br>Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais;<br>Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;<br>Olhares insinuantes;<br>Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada. |
| <b>Contacto físico e agressão sexual</b><br>Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);<br>Agressão ou tentativa de agressão sexual.  |
| <b>Aliciamento</b><br>Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.  |

**Figura 4 – Operacionalização do conceito de assédio sexual em quatro dimensões.**

| assédio moral   |
|---|
| <b>Isolamento social</b><br>Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;<br>Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias. |
| <b>Perseguição profissional</b><br>Definição de objetivos impossíveis de atingir;<br>Desvalorização sistemática do trabalho;<br>Funções desadequadas.                         |
| <b>Intimidação</b><br>Ameaças sistemáticas de despedimento;<br>Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.                                   |
| <b>Humilhação pessoal</b><br>Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.  |

**Figura 5 – Operacionalização do conceito de assédio moral em quatro dimensões.**

## 03.

## Assédio sexual no local de trabalho: as mulheres 25 anos depois

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 percepção das mulheres e dos homens sobre o que é ou não assédio sexual? Será que mudaram as reações ao assédio sexual?

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. 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.

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 (Figura 6). 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. 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%. Trabalhos de investigação-ação realizados neste âmbito ilustram também estas mudanças (UMAR, 2014)

### insinuações sexuais

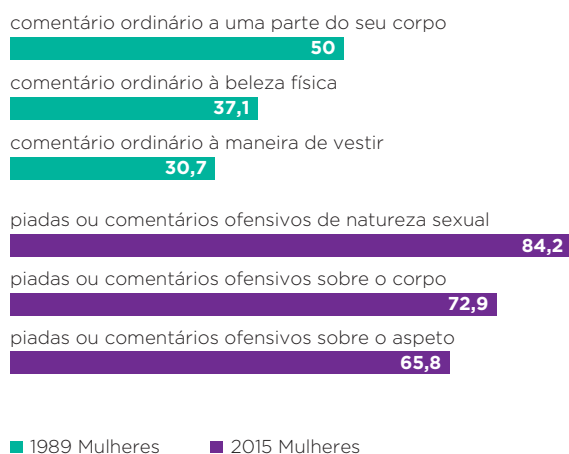


Figura 6 – Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015, quanto à dimensão Insinuações sexuais (%)

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.

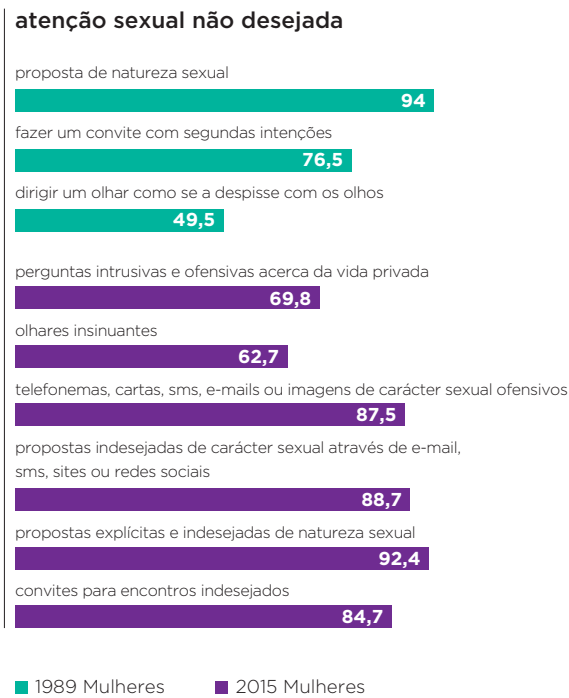


Figura 7 - Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015, quanto à dimensão Atenção sexual não desejada (%)

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.

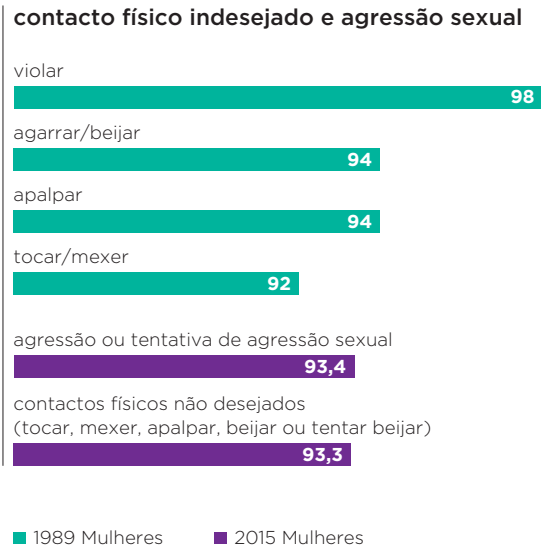


Figura 8 - Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015, quanto à dimensão Contacto físico indesejado e Agressão sexual (%)

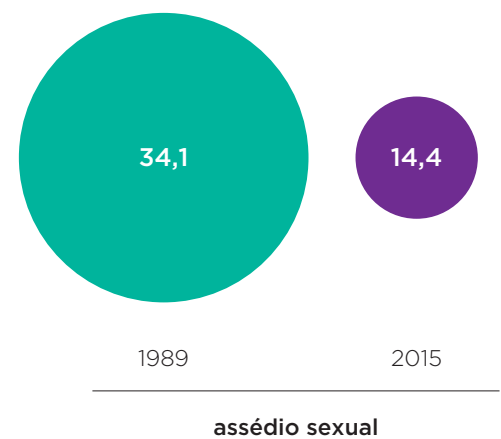


Figura 9 - Assédio sexual sobre mulheres em Portugal, em 1989 e em 2015 (%)

Olhando para este quarto de século, identifica-se ainda uma tendência de diminuição das práticas do assédio sexual sobre mulheres no local de trabalho. No final da década de 1980 as mulheres assediadas sexualmente no local de trabalho ultrapassava a barreira dos 30%. Neste momento, esse valor ronda os 14%.

Comparando os/as autores/as do assédio sexual experi-mentado 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, em 1989, para os/as superiores hierárquicos/as ou chefias diretas em 2015.

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 cerca de 25% dos casos de assédio sexual sofrido pelas mulheres. Esta informação vem consolidar a necessidade de conceber 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.

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

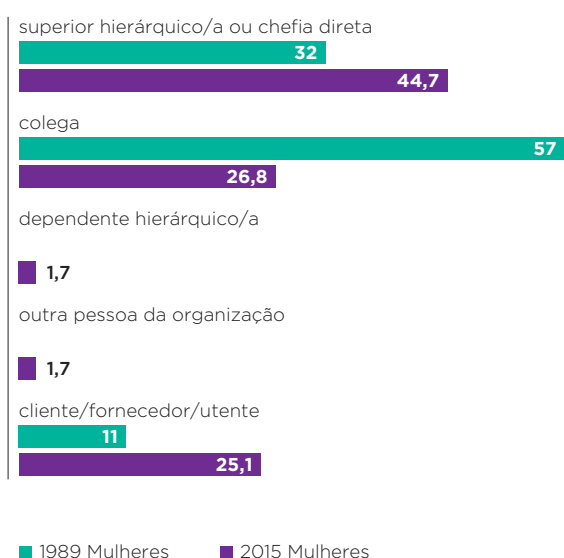


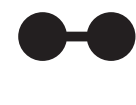
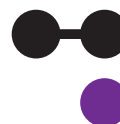
Figura 10 – Autores/as do assédio sexual sobre mulheres em Portugal, em 1989 e em 2015 (%)



*“Com o Sr. R\*, ele assediou muito, abusou muito, tive que pôr travão, nomeadamente tive de fazer a mala para me vir embora se ele continuasse. (...) 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. (...) e dizia-me olha vai comprar uma coisinha para ti, vai comprar um vestidinho... e eu dizia: “Sr. R\* 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.”*

**Andreia Sousa**

Empregada doméstica  
interna / assistente pessoal



Nota-se também uma marcada transformação na forma como as mulheres reagem às situações de assédio sexual no local de trabalho. Essa mudança revela-se no sentido de uma menor passividade perante o assédio sexual.

Em primeiro lugar, fazer de conta que não se nota o que está acontecer diminui de 49% das mulheres sexualmente assediadas em 1989 para 22,9% das mulheres em 2015.

Em segundo lugar, no final da década de 1980 fazer de conta que não se notava a situação de assédio sexual no trabalho era o tipo de resposta mais frequente (49%), em contrapartida verifica-se que em 2015 mostrar imediatamente desgosto com a situação vivida é o mais comum entre as mulheres assediadas (52%).

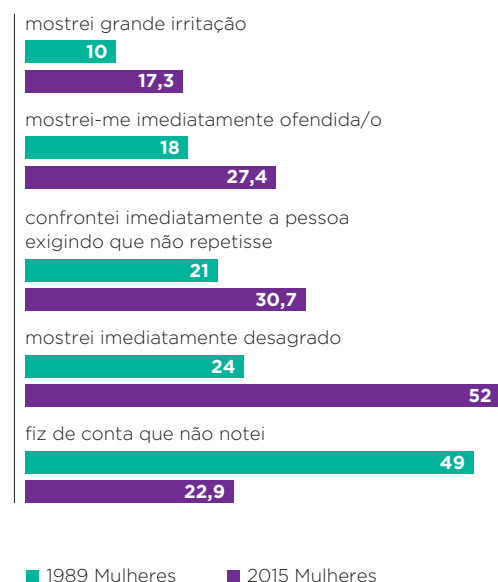
Adicionalmente importa referir o aumento das mulheres que confrontam imediatamente a pessoa autora do assédio sexual exigindo que não se volte a repetir, ou a demonstração de irritação e do carácter ofensivo daquilo que se viveu.



*“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... e os meus colegas: “Oh Lena passa-te que a gente bate-lhe” 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. Mas é aquela sensação... é daquele tipo de pessoas que a gente vai dar o troco e parece que a mão cola...”*

**Alexandra Costa**

Empregada de bar



**Figura 11 – Reações das mulheres ao assédio sexual, em 1989 e em 2015 (%)**



## 04. Assédio sexual no local de trabalho

Avaliando a frequência do assédio sexual em Portugal em 2015 vale a pena sublinhar que os valores registados (12,6%) são elevados se os compararmos com a média dos valores europeus registados pelo *European Working Conditions Survey*, que apontam para os 2% (Eurofound, 2015: 16).

### insinuações sexuais

piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual



piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo



piadas ou comentários ofensivos sobre o seu aspeto



■ Homem ■ Mulher

Figura 12 – Frequência das Insinuações Sexuais, por sexo (%)

Organizando os indicadores específicos e as formas particulares que o assédio sexual pode assumir no local de trabalho de acordo com as quatro dimensões fundamentais do conceito de assédio sexual, percebemos que as formas mais frequentes de assédio sexual, quer para mulheres quer para homens, são aquelas que se inscrevem na categoria da atenção sexual não desejada (Figura 13).

### atenção sexual não desejada

olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendida/o



perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada



propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais



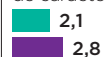
propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual



convites para encontros indesejados



telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual que a/o tenham ofendido



■ Homem ■ Mulher

Figura 13 – Frequência da Atenção Sexual não desejada, por sexo (%)

Em seguida, surge a dimensão relativa às formas de assédio sexual enquadradas como insinuações sexuais. O contacto físico indesejado assume particular relevância no caso das mulheres, mas muito menor importância para os homens – menos afetados por estas formas de assédio.

Finalmente, as formas de assédio sexual por aliciamento – os pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho – são as menos referidas registando apenas valores absolutos na ordem dos 4 casos para as mulheres e 2 para os homens.

Analisa-se agora com mais detalhe as práticas específicas de assédio sexual que se inscrevem em cada uma das quatro grandes dimensões.

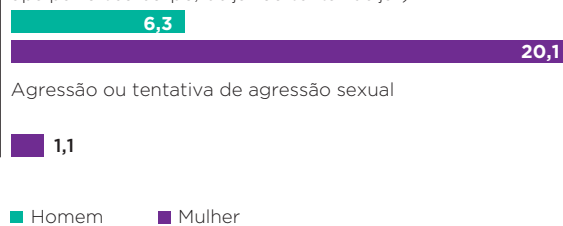
No caso das mulheres, a forma mais frequente é porventura aquela que assume contornos mais subtis no dia a dia do trabalho, isto é, trata-se dos ‘olhares insinuantes que as fazem sentir ofendidas’. Por seu turno, para os homens a forma de assédio sexual mais comum são as perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada.

No que diz respeito às formas de assédio sexual incluídas na dimensão ‘insinuações sexuais’ devemos referir o facto de mulheres e homens serem igualmente alvo de piadas e comentários ofensivos acerca do seu aspeto; de serem os homens que mais relatam situações de piadas ofensivas acerca do seu corpo ou de serem as mulheres quem mais se queixa de piadas e comentários ofensivos de carácter sexual.

Na categoria das formas de assédio sexual como o contacto físico indesejado e a agressão sexual encontramos a maior diferença entre homens e mulheres. Esse contraste é evidente no que diz respeito às situações de contacto físico indesejado, como sejam tocar, mexer, apalpar, beijar ou tentar beijar. Mas também no facto de serem apenas as mulheres a queixarem-se de terem sido vítimas de agressão ou tentativa de agressão sexual (1,1%).

### contacto físico não desejado e agressão sexual

Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar)



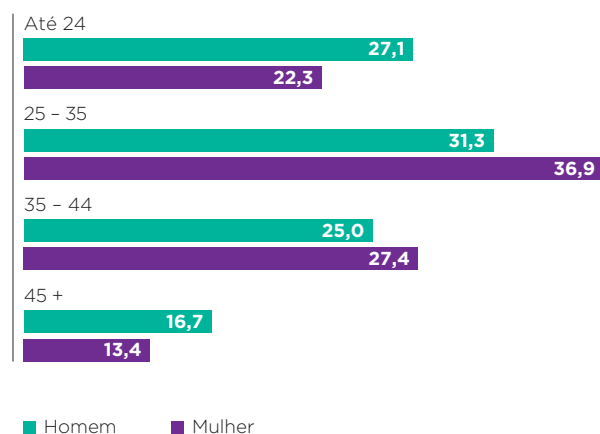
Agressão ou tentativa de agressão sexual

1,1

■ Homem ■ Mulher

**Figura 14 - Frequência do Contacto Físico não desejado, por sexo (%)**

O assédio sexual no local de trabalho é um fenómeno que afeta mais frequentemente mulheres e homens na sua juventude: 59,2% das mulheres e 58,4% dos homens são assediados até aos 34 anos.



**Figura 15 - Frequência do assédio sexual por grupo etário e sexo (%)**

Mas que tipo de assédio sexual experimentam as mulheres e os homens com diferentes idades?

No caso das mulheres sexualmente assediadas há uma tendência para a diminuição dos tipos de assédio por contacto físico ou por aliciamento à medida que deslocamos a análise das mulheres mais jovens para as mulheres mais velhas. O contacto físico indesejado representa 32,5% dos casos das mulheres que foram assediadas até aos 24 anos; entre aquelas sexualmente assediadas entre os 25 e os 34 anos esse valor baixa para 22,7%; as mulheres sexualmente assediadas entre 35 e os 44 anos o contacto físico já só representa 16,3%; finalmente, entre as mulheres com mais de 45 anos o contacto físico indesejado é apenas relatado por 8,3%.

Por seu turno, os homens mantêm um padrão mais constante: em todos os escalões etários. O tipo mais frequente de assédio sexual sofrido é a atenção sexual não desejada, sendo que este tipo de assédio é particularmente elevado entre os homens sexualmente assediados com 45 ou mais anos. Contrariando uma tendência registada entre as mulheres, no caso dos homens o contacto físico indesejado apresenta o seu valor mais elevado entre os homens com mais de 45 anos.

Entre as pessoas que sofreram assédio sexual até aos 24 anos de idade registam-se importantes diferenças entre homens e mulheres. Em primeiro lugar, as mulheres têm uma maior diversidade de situações de assédio sexual, não se conseguindo identificar um tipo fundamental. As insinuações sexuais, a atenção sexual não desejada ou o contacto físico indesejado representam cada um deles cerca de um terço dos casos de assédio sentidos pelas mulheres até aos 24 anos de idade. Os homens desta idade revelam um tipo de experiência de assédio sexual preponderante: 61,5% dos homens foi alvo de situações de atenção sexual não desejada.

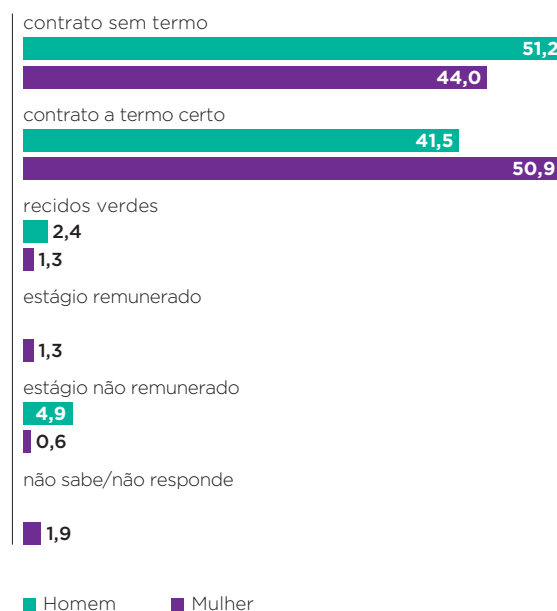
Em segundo lugar, até aos 24 anos, o aliciamento é um tipo de assédio sexual que apenas afeta as mulheres.

Para as mulheres entre os 25 e os 34 anos de idade a atenção sexual não desejada é o tipo de assédio sexual fundamental, representando mais de metade dos casos. Comparando com as mulheres do escalão etário mais jovem verifica-se um aumento das situações de atenção sexual não desejada e a quebra das situações de contacto físico indesejado e das insinuações sexuais.

Os homens entre os 25 e os 34 anos apresentam um padrão de assédio sexual semelhante ao escalão etário mais jovem.

Entre as mulheres com idades compreendidas entre os 35 e os 44 anos regista-se uma tendência de perda de importância relativa do contacto físico indesejado – fenómeno já registado entre os dois escalões anteriores – e um aumento do peso das situações de assédio marcadas pela atenção sexual não desejada (passando mesmo a percentagem de homens afetados por este tipo de assédio sexual). Por seu turno, os homens deste escalão etário são os únicos a apresentarem situações de assédio sexual que constituem aliciamento (cerca de 16% dos casos).

Centrando agora a atenção no tipo de contrato, verifica-se que entre as mulheres e os homens alvo de assédio sexual no trabalho há uma cisão entre duas grandes modalidades de contratação: os vínculos laborais sem termo e os vínculos a termo certo. Contudo, se aos contratos a termo certo adicionarmos outras formas precárias de vínculo laboral (recibos verdes e os estágios remunerados ou não remunerados), verifica-se que a maioria das mulheres e homens vítimas de assédio sexual apresentam vínculos laborais marcados pela precaridade e pela instabilidade.



**Figura 16 - Frequência do 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 que têm contrato sem termo e 51% das pessoas alvo 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 alvo 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 entre as pessoas alvo com estes dois tipos de contratação (15,4% contrato sem termo; 17,3% termo certo).

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

#### sector de atividade

##### **Os sectores de atividade mais representativos das situações de assédio sexual vividas pelas mulheres são:**

Comércio por grosso ou retalho (20,9%);  
Alojamento, restauração e similares (14,1%);  
Atividades de saúde humana e apoio social (12,4%).

##### **Os sectores de atividade onde é mais frequente acontecer assédio sexual entre os homens são:**

Alojamento, restauração e similares (14,9%);  
Construção (12,8%);  
Indústria /Atividades de consultoria científicas, técnicas e similares (10,6%);

Para entender o assédio sexual no local de trabalho temos de ter em consideração dois eixos estruturantes fundamentais: (i) género-organização; (ii) 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, da importação para um contexto interacional e social específico daquilo que se produz na intersecção entre ideologia de género e sexualidade. Isto é, o assédio sexual no trabalho tem implícitas conceções 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/as autores/as das situações de assédio vividas por mulheres e homens em Portugal.

O assédio sexual no local de trabalho pode assumir diferentes configurações. Contudo, verifica-se que a configuração vertical de sentido descendente assume particular relevância, sendo os/as superiores hierárquicos/as ou as chefias diretas os/as autores/as mais frequentes das situações de assédio sexual vividas em contexto laboral, quer por mulheres, quer por homens: 44,7% das mulheres alvo identificam os/as superiores hierárquicos ou os/as chefias diretas como autores e 33,3% dos homens referem o mesmo.

O assédio sexual vertical de sentido ascendente (*down-top*) é mais frequente entre os homens alvo (6,3%) do que entre as mulheres (1,7%), situação que não será alheia a formas de desigualdade na estruturação do mercado de trabalho e das organizações, nomeadamente, os *tetos de vidro* que vão impedindo o acesso das mulheres a posições de gestão e chefia no interior das organizações.

A frequência das situações de assédio sexual horizontal ou de assédio por parte de terceiros (fornecedores, clientes ou utentes + outras pessoas da organização) apresentam valores semelhantes quer entre as mulheres quer entre os homens alvo de assédio sexual. No caso das mulheres estes dois tipos de autoria revelam frequências iguais (26,8% = fornecedores, clientes ou utentes + outras pessoas da organização ou para colegas).

#### mulher alvo de assédio sexual

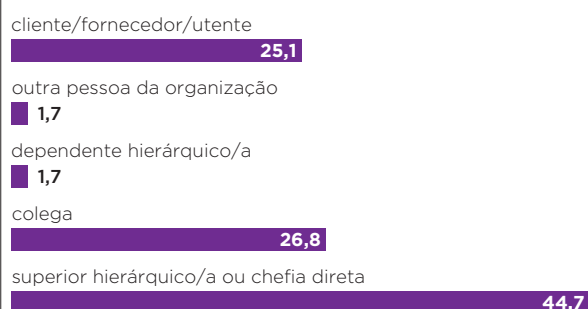


Figura 17 – Autores/as e mulheres alvo de assédio sexual (%)

#### homem alvo de assédio sexual

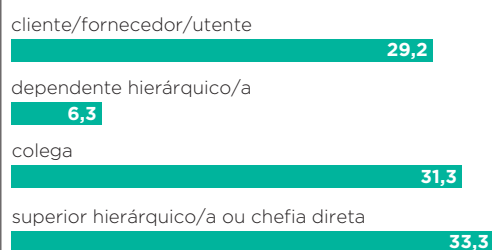


Figura 18 – Autores/as e homens alvo de assédio sexual (%)

Tendo em consideração o sexo dos/as autores/as das situações de assédio sexual vividas por mulheres e homens verifica-se que 82,4% dos casos de assédio sexual têm como autores homens.

A quase totalidade das mulheres alvo de assédio sexual tiveram como agressor um homem, apenas 5% das mulheres foram sexualmente assediadas por outras mulheres. Por seu turno, os homens são na maioria das situações assediados por mulheres (64,6%). Contudo, não é negligenciável a percentagem de casos de assédio sexual homossexual: 35,4% dos homens alvo foram assediados por outros homens.

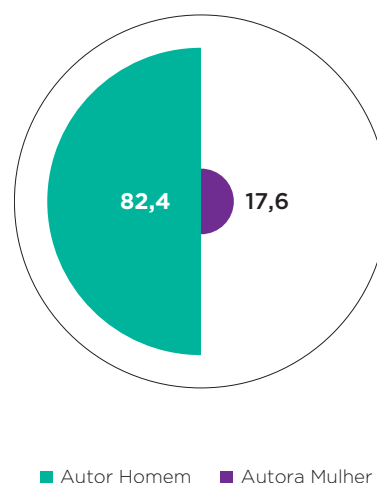


Figura 19 – Autores/as de assédio sexual, por sexo (%)

#### alvo do incidente

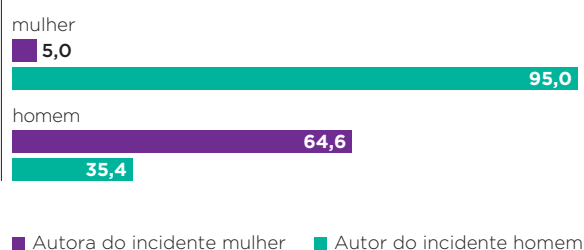


Figura 20 – Autores/as e pessoas alvo de assédio sexual, por sexo (%)



As mulheres são mais reativas e expressivas do desagrado às situações de assédio sexual do que os homens.

Mulheres e homens reagem de formas distintas no momento em que se confrontam com o incidente de assédio sexual no local de trabalho. Verifica-se que 52% das mulheres mostra imediatamente desagrado com a situação; por contraponto, apenas 31,3% dos homens tem esta reação. Metade dos homens faz de conta que não nota o que se está a passar (Figura 21).

As formas de reação não imediata revelam uma atitude de maior expectativa por parte das mulheres e homens alvo de assédio sexual. Esperar que a situação não se repita é a atitude adotada por 60,3% das mulheres e por 47,9% dos homens. Esta atitude expectante é, no caso dos homens alvo de assédio sexual, reforçada pela passividade revelada por quase 40% dos assediados (não fez nada).

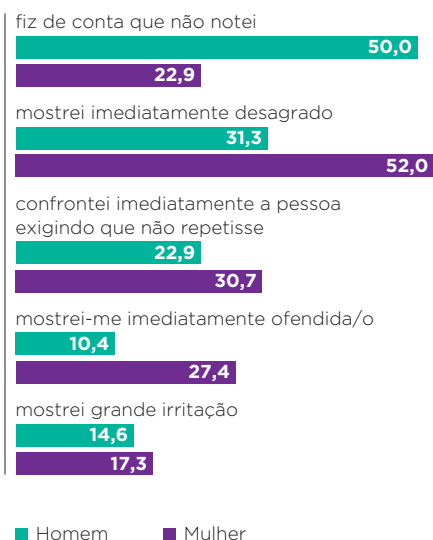


Figura 21 – Reações ao assédio sexual no momento, por sexo (%)

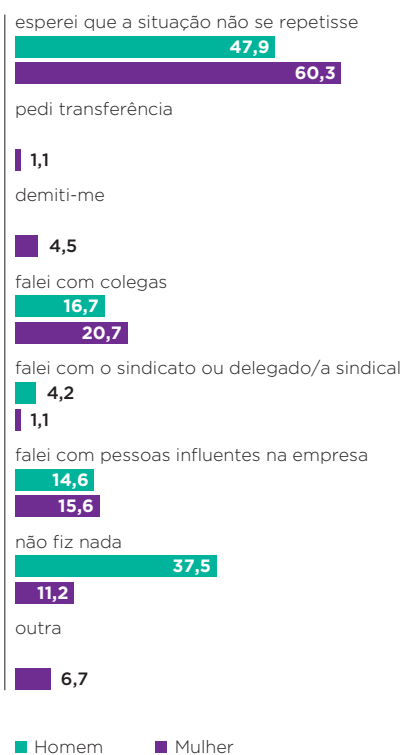
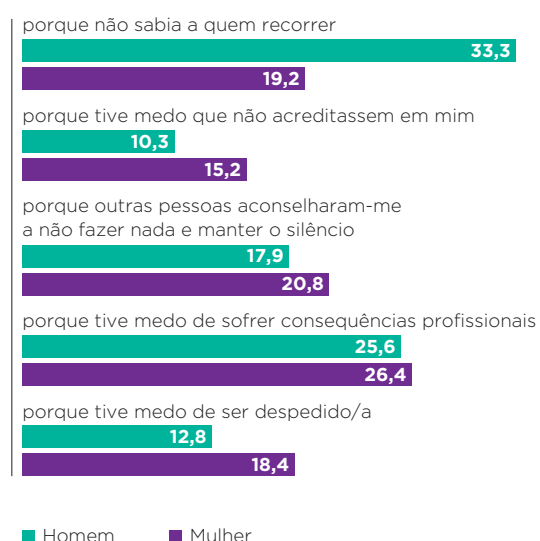


Figura 22 – Ação perante a situação de assédio sexual, por sexo (%)

Os homens apresentam maior preocupação em manter o emprego e as mulheres em não sofrer consequências profissionais.

As condições que mulheres e homens encontram à sua disposição para poderem reagir podem justificar as formas de reação adotadas. Percebe-se que os homens parecem justificar as suas reações com uma certa desorientação: cerca de um terço afirma ter reagido assim porque não sabia a quem recorrer. No caso das mulheres, o medo de consequências profissionais negativas é a justificação mais frequente.



**Figura 23 – Razões da reação à situação de assédio sexual, por sexo (%)**

Os/as amigos/as e os/as colegas são as pessoas a quem 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.

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 registam 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.

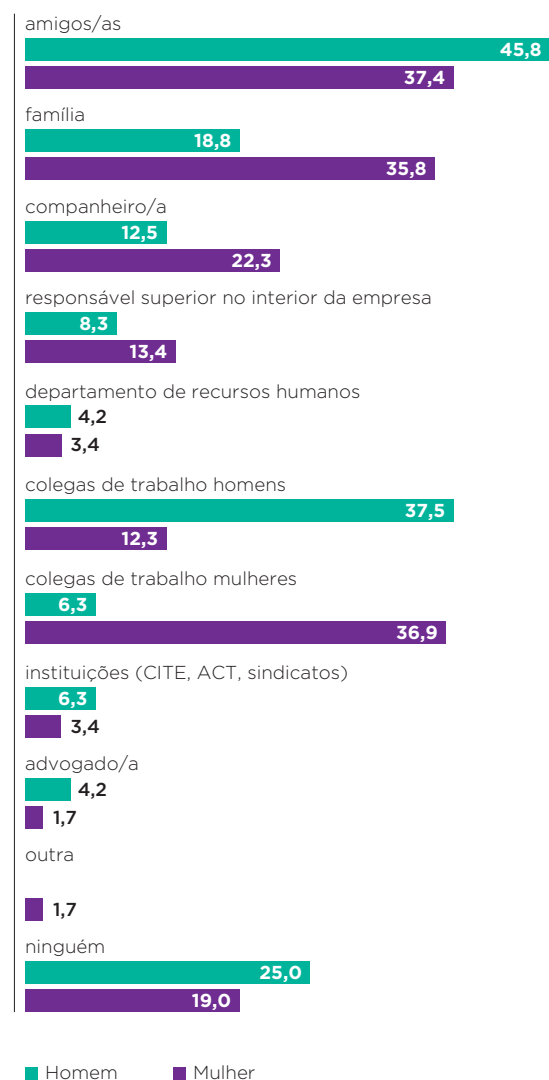


Figura 24 – Pessoas com quem falou da situação de assédio sexual, por sexo (%)

A racionalização para o assédio sexual pode ser elaborada apontando razões exógenas ou razões endógenas e individuais.

Ainda que se verifique que a larga maioria dos incidentes de assédio sexual são de autoria de superiores hierárquicos/as ou chefias diretas, são poucas as mulheres e os homens que atribuem à sua dependência relativamente ao autora/a a razão para a ocorrência do assédio sexual.

A falta de respeito pelos outros é a razão apontada pela maioria das mulheres alvo de assédio sexual (58,1%) e dos homens (37,5%). É ainda expressiva a percentagem de homens que afirma não ser capaz de explicar as razões da ocorrência da situação de assédio sexual (31,3%).

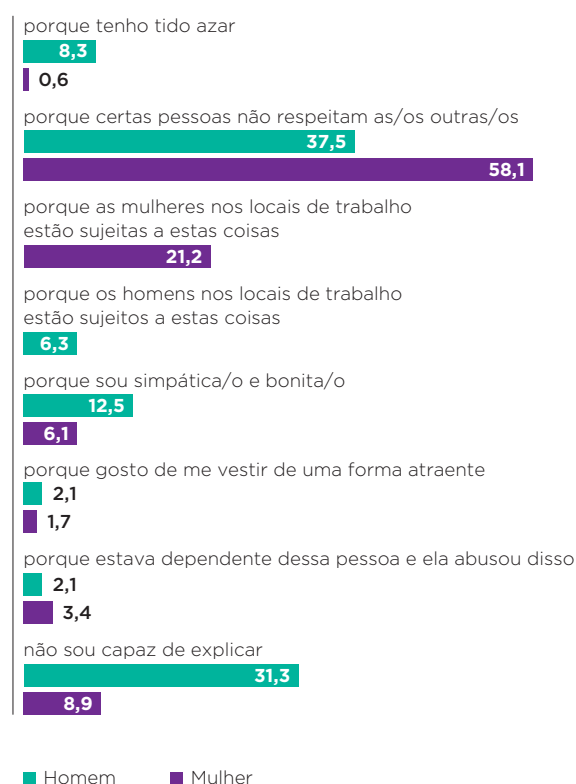


Figura 25 – Razões que explicam a ocorrência da situação de assédio sexual, por sexo (%)

## 05. Assédio moral no local de trabalho

Embora a maioria das vítimas do assédio moral sejam também as mulheres, estas formas de violência psicológica no local de trabalho afetam também um número expressivo de homens (15,9%) como se pode ver na Figura 26. 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). Trabalhos já realizados em Portugal em sectores específicos do mercado trabalho mostram também como este fenómeno se manifesta (Ferrinho, *et al.*, 2003; Pereira de Almeida *et al.*, 2007; Araújo, 2009; Verdasca, 2010; Pena dos Reis, 2014; Amante, 2014).

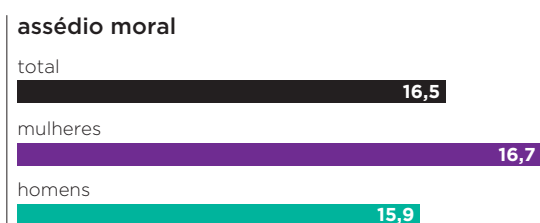


Figura 26 – Frequência do assédio moral, por sexo, 2015 (%)

O conceito de assédio moral no trabalho foi operacionalizado através de quatro grandes dimensões ou grandes tipos de assédio: (i) isolamento social; (ii) perseguição profissional; (iii) humilhação pessoal; (iv) intimidação. Os trabalhos, entre outros, de Heinz Leyman contribuíram para a construção destas dimensões e indicadores (Leyman, 1996).

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 as situações que estão incluídas no isolamento social valores ainda mais baixos, com 1,7%.

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 (Hearn & Parkin, 2001). Neste sentido, é fundamental perceber se existem diferenças entre mulheres e homens relativamente a estes tipos de assédio moral.

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. Por sua vez, o número de homens alvo de perseguição profissional é 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.

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. O facto de mais mulheres do que homens serem alvo de intimidação está relacionado com os comportamentos incluídos nesta dimensão traduzindo uma perceção desvalorizada do outro, considerando a pessoa como alguém com dificuldade de responder às situações.

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. O carácter competitivo das masculinidades e da construção do sucesso profissional como pilar fundamental do que é ser-se homem está relacionado com o facto de os homens serem alvo mais frequente de perseguição profissional.

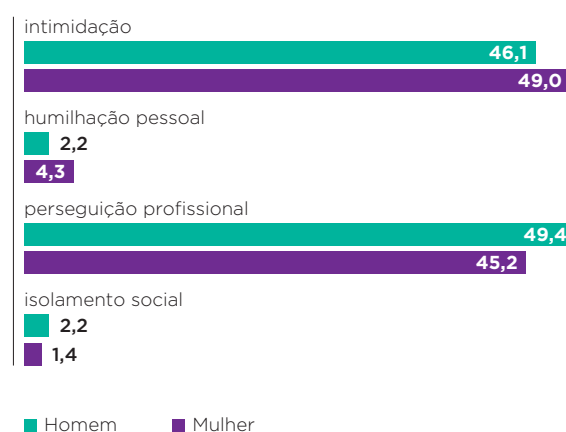


Figura 27 – Tipos de assédio moral, por sexo, 2015 (%)

Uma análise mais profunda, ao nível dos indicadores que compõem as quatro dimensões do assédio moral permite compreender melhor as formas específicas de assédio moral que mulheres e homens vivem no local de trabalho.

A importância relativa da intimidação enquanto dimensão do assédio moral no trabalho deve-se, em grande medida, ao facto de a forma específica de assédio moral mais frequente, quer para mulheres quer para homens, corresponder a '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. Ainda relativamente a esta dimensão do assédio moral importa ter em consideração que as ameaças sistemáticas de despedimento também afetam praticamente de igual forma mulheres (7,2%) e homens (7,9%).

Por seu turno, a importância relativa da perseguição profissional enquanto dimensão do assédio moral no trabalho é, em grande medida, resultante da elevada frequência com que mulheres e homens afirmam ter sido alvo de desvalorização sistemática do seu trabalho, respetivamente 31,3% das mulheres e 27,0% dos homens.

A perseguição profissional distingue mais experiências de mulheres e homens no local de trabalho, com 15,7% de homens e 9,1% de mulheres a ser alvo da definição de objetivos e prazos impossíveis de atingir. A frequência de situações de humilhação pessoal é fundamentalmente explicada pelo peso relativo do indicador 'ter-se sentido sistematicamente humilhado/a devido a características físicas, psicológicas ou outras', congregando 4,3% das mulheres e 2,2% dos homens que foram alvo de assédio moral no trabalho pelo menos uma vez.

O isolamento social é a dimensão do assédio moral com menor peso relativo entre as quatro dimensões. 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 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.

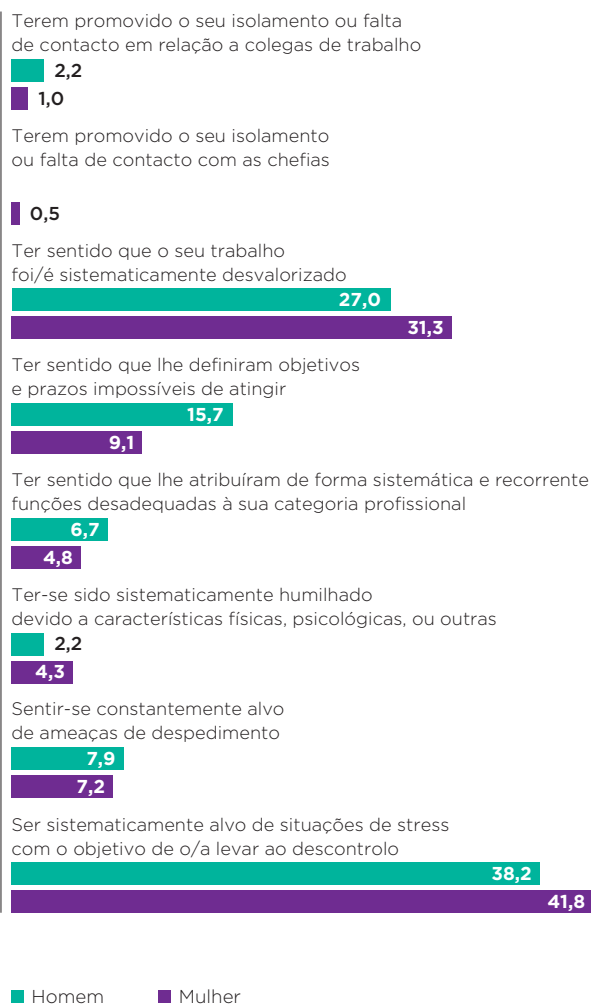
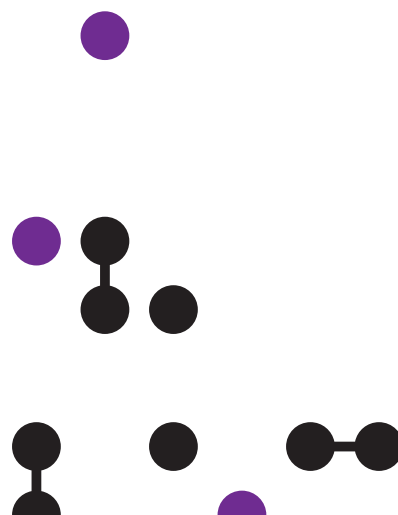


Figura 28 – Indicadores de assédio moral, por sexo, 2015 (%)





O assédio moral no local de trabalho afeta cerca de metade das mulheres (51,9%) e dos homens (50,5%) nos dois escalões etários mais jovens, isto é, até aos 34 anos de idade. Apesar disto, entre os homens é mais frequente ocorrer assédio moral entre os 35 e os 44 anos, enquanto entre as mulheres é mais frequente entre 25 e os 34 anos, o escalão etário abaixo, ou seja, mais jovem.

No escalão etário que congrega as pessoas mais jovens, até aos 24 anos de idade, as práticas de intimidação afetam 54,5% dos homens e 43,8% das mulheres e as práticas de perseguição profissional afetam 56,3% das mulheres e 45,5% dos homens.

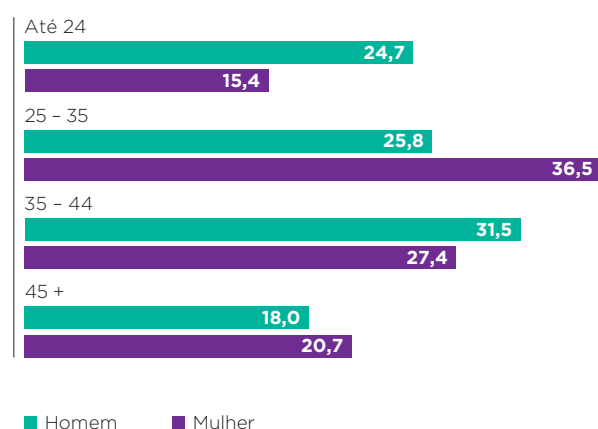


Figura 29 – Frequência do assédio moral, por grupo etário e sexo, 2015 (%)

A maioria das mulheres e dos homens alvo de assédio moral no local de trabalho têm 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).

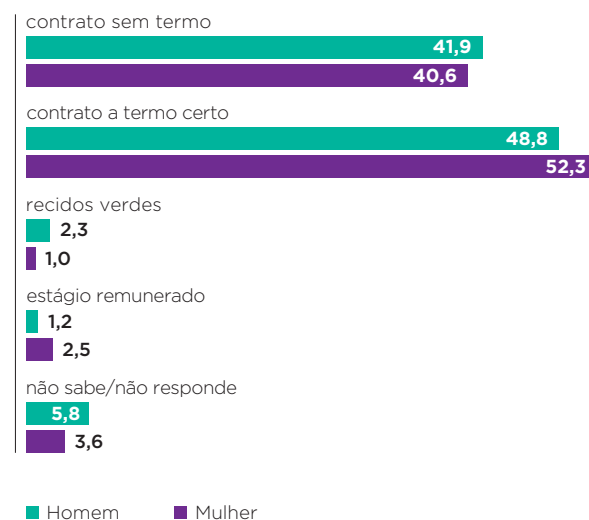


Figura 30 – Frequência do assédio moral de acordo com vínculo laboral e sexo, 2015 (%)

#### sector de atividade

##### 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%);  
Construção (12,5%).

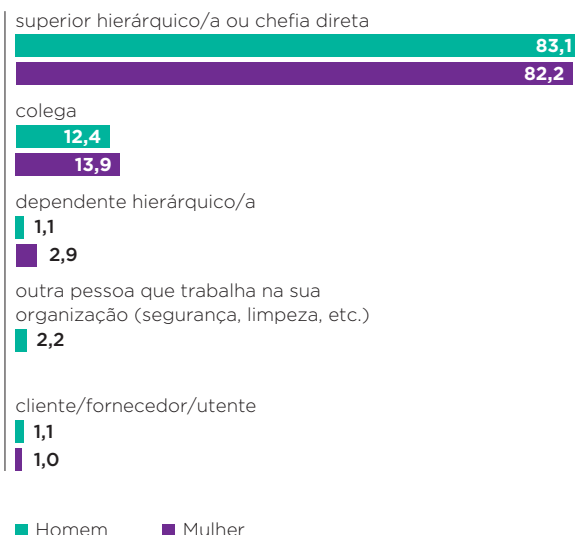
## Autoria do assédio moral

Quem são os/as autores/as de assédio moral?  
Qual a posição hierárquica que ocupam no interior da organização ou entidade empregadora? São homens ou mulheres?

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 diretas 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 diretas, enquanto no caso dos homens a proporção sobe para os 83,1%.

Os/as colegas de trabalho, apesar de a frequência de situações ser muito inferior à das situações de assédio moral pelos/as superiores hierárquicos/as ou chefias diretas, 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.

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. De recordar que o assédio moral implica uma relação profissional onde se estabelece um vínculo de dependência definindo relações de autoridade e/ou poder, mais difíceis de se verificar nos casos em que o assédio moral seja praticado por inferiores hierárquicos/as e/ou por terceiros, pessoas que entram em interação com os trabalhadores e as trabalhadoras mas não sejam seus e suas colegas de trabalho, como no caso de clientes, fornecedores ou prestadores de serviços para as organizações que constituem locais de trabalho.



**Figura 31 – Autoria do assédio moral por sexo da pessoa alvo, 2015**

A autoria do assédio moral no local de trabalho varia em função das dimensões 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).

Na dimensão da intimidação, os/as colegas de trabalho foram autores/as das situações de assédio moral em 15,4% dos casos e na dimensão perseguição profissional em 9,4%.

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.

Na dimensão que congrega as situações de humilhação pessoal no trabalho, os/as dependentes hierárquicos/as são autores/as de assédio moral em 9,1% dos casos.

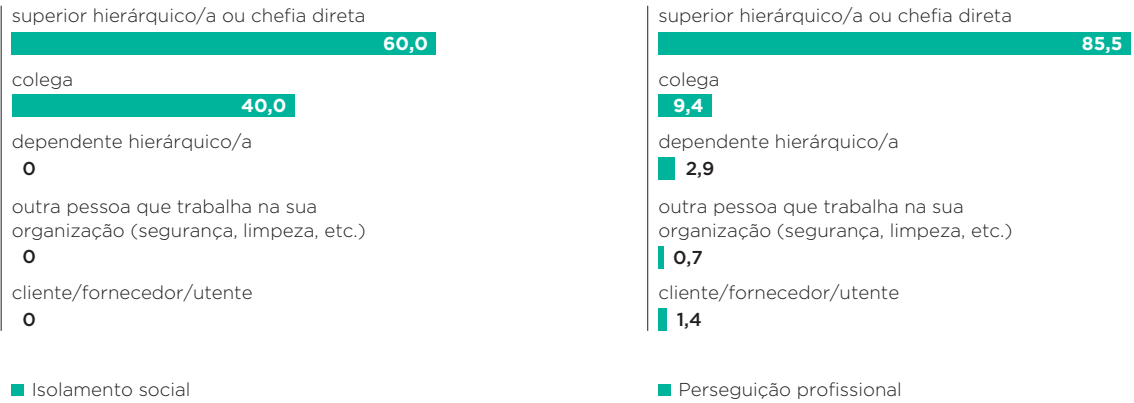


Figura 32 – Autoria das dimensões Isolamento social e Perseguição profissional do assédio moral, 2015 (%)

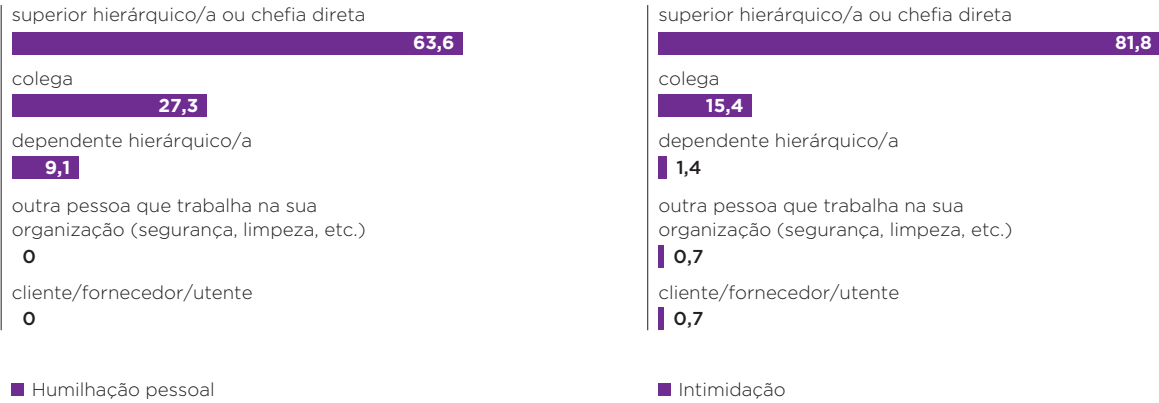


Figura 33 – Autoria das dimensões Humilhação pessoal e Intimidação do assédio moral, 2015 (%)

## Autores/as por sexo

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 34).

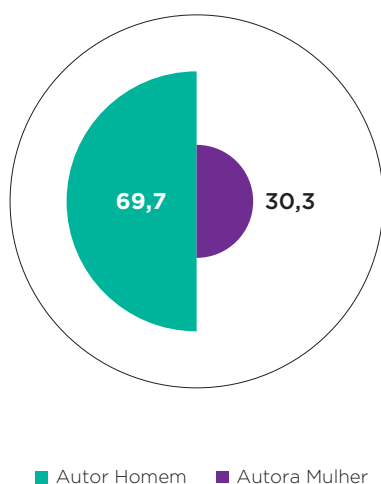


Figura 34 – Autoria do assédio moral, por sexo dos autores, 2015 (%)

## Sexo das vítimas e dos/as autores/as

Os autores (homens) e as autoras (mulheres) elegem as mulheres como alvo preferencial de assédio moral. No caso dos autores homens 62,3% das pessoas alvo são mulheres e 37,7% são homens. No caso das mulheres autoras 87,8% das pessoas alvo são outras mulheres e apenas 12,2% são homens.

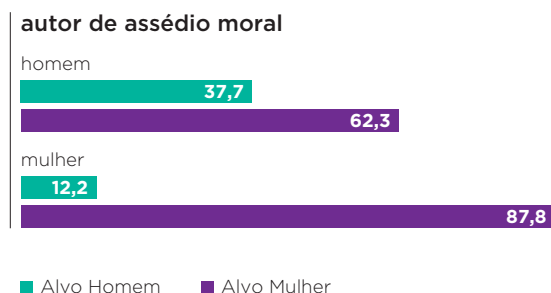


Figura 35 – Autoria e pessoas alvo de assédio moral, por sexo dos autores e pessoas alvo, 2015 (%)

## Caracterização por sexo dos autores mais comuns de assédio moral: superiores e chefias

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.

Em termos gerais, os homens que ocupam posições de chefia no trabalho são a esmagadora maioria de autores em todas as formas de assédio moral. 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%) e, 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%).

De sublinhar que os homens, superiores hierárquicos e que ocupam posições de chefia, estão representados como autores em mais de 75% 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.

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.



**Figura 36 – Indicadores do assédio moral quando autores/as são superiores/as hierárquicos/as ou chefes diretos/as, por sexo, 2015 (%)**



## Assédio moral: experiências de intimidação por superiores hierárquicos



*“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 é 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



*Ou 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 pacientes não apanharem doenças.*

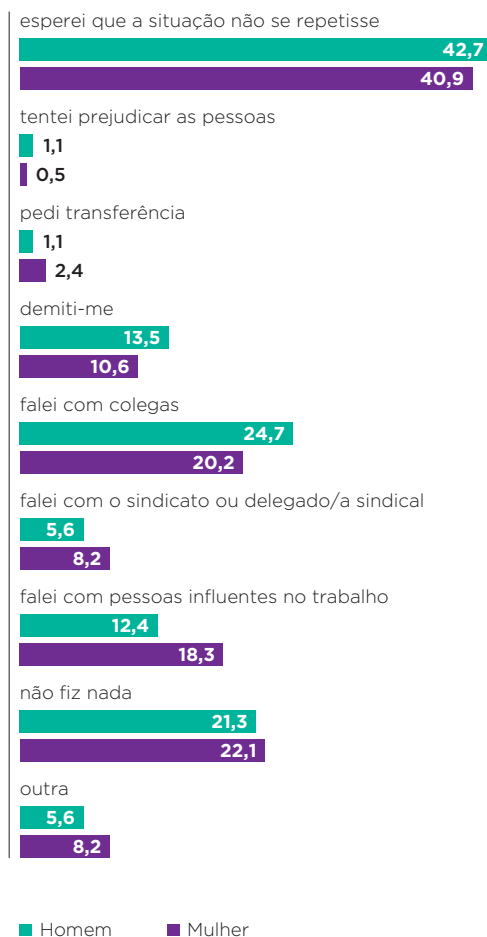
*Há uma coisa que há que se chamam lâmpadas germicidas, essas lâmpadas têm um tempo de vida útil 3.500 horas, ao fim desse tempo as lâmpadas têm de ser substituídas, eu estava ao serviço das minhas funções, essas 3.500 horas de 2 ou 3 salas de operações já tinha sido ultrapassada, eu comuniquei isso ao meu chefe de serviço e ele diz 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 aquilo que eu te digo ou vais para a rua’”.*

**Paulo Maia**

Chefe duma equipa  
de manutenção hospitalar

## Reações ao assédio moral

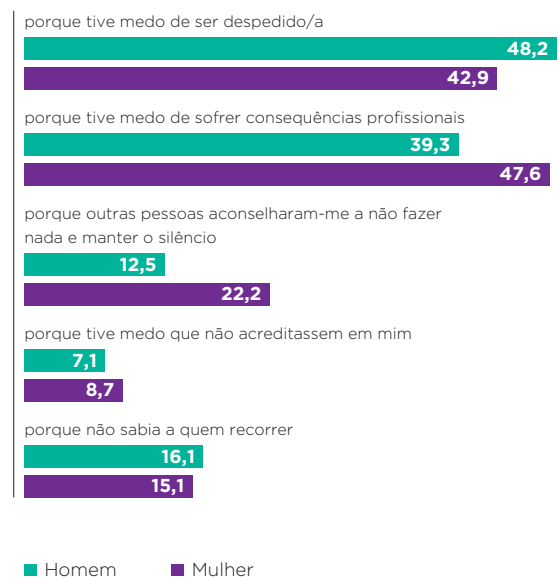
Quando questionados/as sobre a reação que tiveram perante a situação de assédio moral ocorrida no local de trabalho, mulheres e homens apresentam um padrão relativamente semelhante. Entre as mulheres e os homens vítimas de assédio moral o tipo de reação mais comum foi ter ficado à espera que a situação 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. 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.



**Figura 37 – Ações perante a situação de assédio moral, por sexo, 2015 (%)**

## Porque reagiu dessa forma?

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 38 – Razões da reação perante a situação de assédio moral, por sexo, 2015 (%)**

## Com quem falou sobre o incidente de assédio moral?

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.

Os homens procuram mais os amigos (37,6%) e os colegas de trabalho homens (34,8%) sugerindo disponibilidade de apoio entre pares. 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.

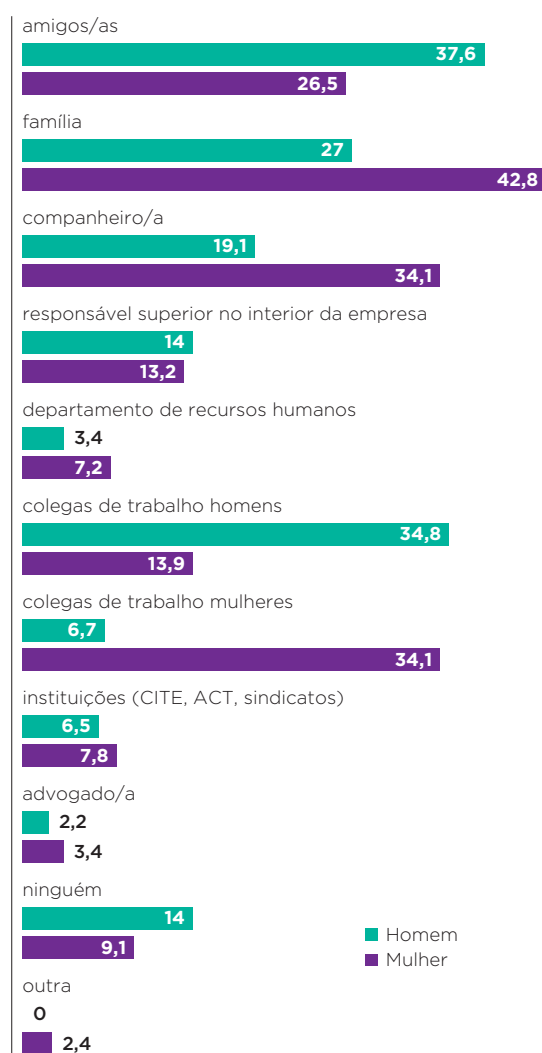


Figura 39 – Com quem falou da situação de assédio moral, por sexo, 2015 (%)

## Consequências pessoais e profissionais



*“Mas por exemplo tive uma colega minha que se suicidou, trabalhava lá há 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**

Operária de uma indústria de cerâmica



## 06. Ideias síntese

Este estudo permite atualizar os dados relativos ao assédio sexual no local de trabalho sobre mulheres (Amâncio e Lima, 1994) e caracterizar o assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho sobre homens e sobre mulheres. Procurou-se a compreensão mais aprofundada do contexto e dos processos em que o assédio moral e sexual ocorrem, através da análise das respostas das experiências das vítimas acerca das reações, das razões dessas reações, dos sentimentos e consequências do assédio. A caracterização do contexto e a compreensão dessas experiências foram possíveis através da triangulação de metodologias quantitativas e qualitativas.

Esta brochura sintetiza os principais resultados. A apresentação cruza os resultados do inquérito com as vozes dos entrevistados e das entrevistadas. Sendo necessariamente resumida, permite conhecer o assédio no local de trabalho como facto social. A perspetiva de género adotada na análise, o enquadramento teórico do fenómeno, os contributos de estudos de âmbito internacional e nacional e o quadro institucional em Portugal serão aprofundados numa publicação em livro com o mesmo tema.

O convite a ler a publicação com os resultados integrais e com uma análise sociológica mais aprofundada é reforçado pelas notas conclusivas que agora se enumeram.

**1.** 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).

**2.** Comparando ainda 1989 e 2015 regista-se a diminuição da frequência com que as mulheres são alvo assédio sexual:

- a) a proporção de mulheres que refere situações de assédio no local de trabalho diminuiu de 34% para cerca de 14%;
- b) na maior parte das situações, em 1989 os/as autores/as eram maioritariamente colegas de trabalho (57%) enquanto em 2015 são superiores hierárquicos/as ou chefias diretas (44,7%);
- c) 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.

**3.** Em 2015, os números que se atingem em Portugal, tanto do assédio sexual como moral, 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; quanto ao assédio moral a relação é de 16,5% em Portugal para 4,1% na média dos países europeus.

**4.** O assédio, moral e sexual, é mais frequentemente da autoria de homens, sobre mulheres e sobre outros 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.

**5.** 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 por causa das relações de dependência que se criam e são mantidas por quem delas beneficia e/ou tira proveito.

**6.** 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-os/as por vezes a situações limite, como foi ilustrado.

**7.** 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 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.

#### **Vale a pena ainda sintetizar:**

- O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho correspondem a dois tipos de assédio que podem sobrepor-se, com tendência para que se verifique assédio moral nas situações de assédio sexual.
- O assédio sexual é referido por 12,6% das pessoas inquiridas, sendo 14,4% das mulheres inquiridas e 8,6% dos homens inquiridos.
- O assédio moral é referido por 16,5% das pessoas inquiridas, sendo 16,7% das mulheres inquiridas e 15,9% dos homens inquiridos.
- Em 2015 verifica-se que a maioria das mulheres e homens vítimas de assédio sexual tem um vínculo laboral marcado pela precariedade e pela instabilidade.
- As situações de assédio sexual mais frequentes no local de trabalho em Portugal são a atenção sexual não desejada e as insinuações sexuais.
- 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.
- O tipo de reação mais comum entre as mulheres (52%) é mostrar imediatamente desagrado com a situação (reação que se verifica em 31,3% dos homens), sendo que cerca de metade dos homens (50%) faz de conta que não nota o que se está a passar.
- As situações de assédio moral mais frequentes no local de trabalho em Portugal são a intimidação (48,1%) e a perseguição profissional (46,5%).
- 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.
- Os/as colegas de trabalho também são os/as autores/as de assédio moral em 13,9% sobre as mulheres e 12,4% sobre os homens.
- O tipo de reação mais comum no assédio moral é ficar à espera que a situação não volte a repetir-se: 42,7% no caso dos homens e 40,9% no caso das mulheres.

## Referências Bibliográficas

Amâncio, Lígia e Lima, Luísa, (1994), *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e o Emprego, CITE, Ministério do Emprego e Segurança Social.

Amante, Carolina (2014), *A Prova no Assédio Moral*, dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

Araújo, Manuel S. G., (2009), *Preditores Individuais e Organizacionais de Bullying no Local no Local de Trabalho*, Braga, Minho, Tese de Doutoramento em Psicologia Escola de Psicologia, Universidade do Minho.

CITE (2013), *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*, Lisboa, CITE.

Eurofound (2015), *Violence and harassment in European workplaces: causes, impacts and policies*, Dublin.

Ferrinho, Paulo *et al.* (2003), *Patterns of perceptions of workplace violence in the Portuguese health care sector*, Human Resources for Health, 1-11.

Hearn, Jeff & Parkin, Wendy (2001), *Gender, Sexuality and Violence in Organizations*, London, Sage Publications.

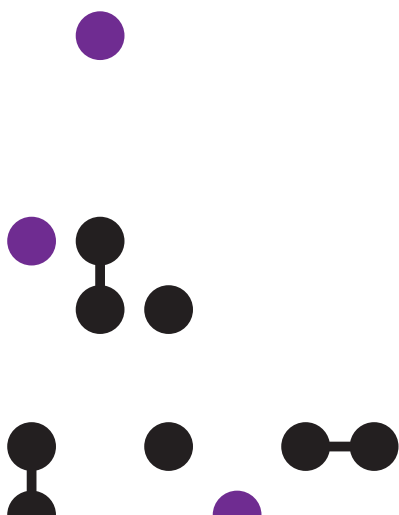
Leymann, Heinz (1996), "The Content and Development of Mobbing at Work." *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5:2, pp.165-184.

Pena dos Reis, J. (Coordenador), Pereira, A. A. Reis, V. Ravara, D. (2014), *O Assédio no Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários.

Pereira de Almeida, P. (ed.) *et al.* (2007), *Assédio Moral no Trabalho - um estudo aplicado*, Associação para o Desenvolvimento das Competências.

UMAR, União das mulheres Alternativa e Resposta, (2014), *Assédio Sexual: quebrar invisibilidades. Construir uma cultura de prevenção e intervenção*.

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.



# Projeto assédio sexual e moral no local de trabalho

## **Financiamento:**

Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu – EEA Grants, Programa PT 07 – Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada;  
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (Operador de Programa PT)

## **Entidade Promotora:**

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

## **Entidade parceira de país doador:**

KS - Norwegian Association of Local and Regional Authorities

## **Entidades parceiras nacionais:**

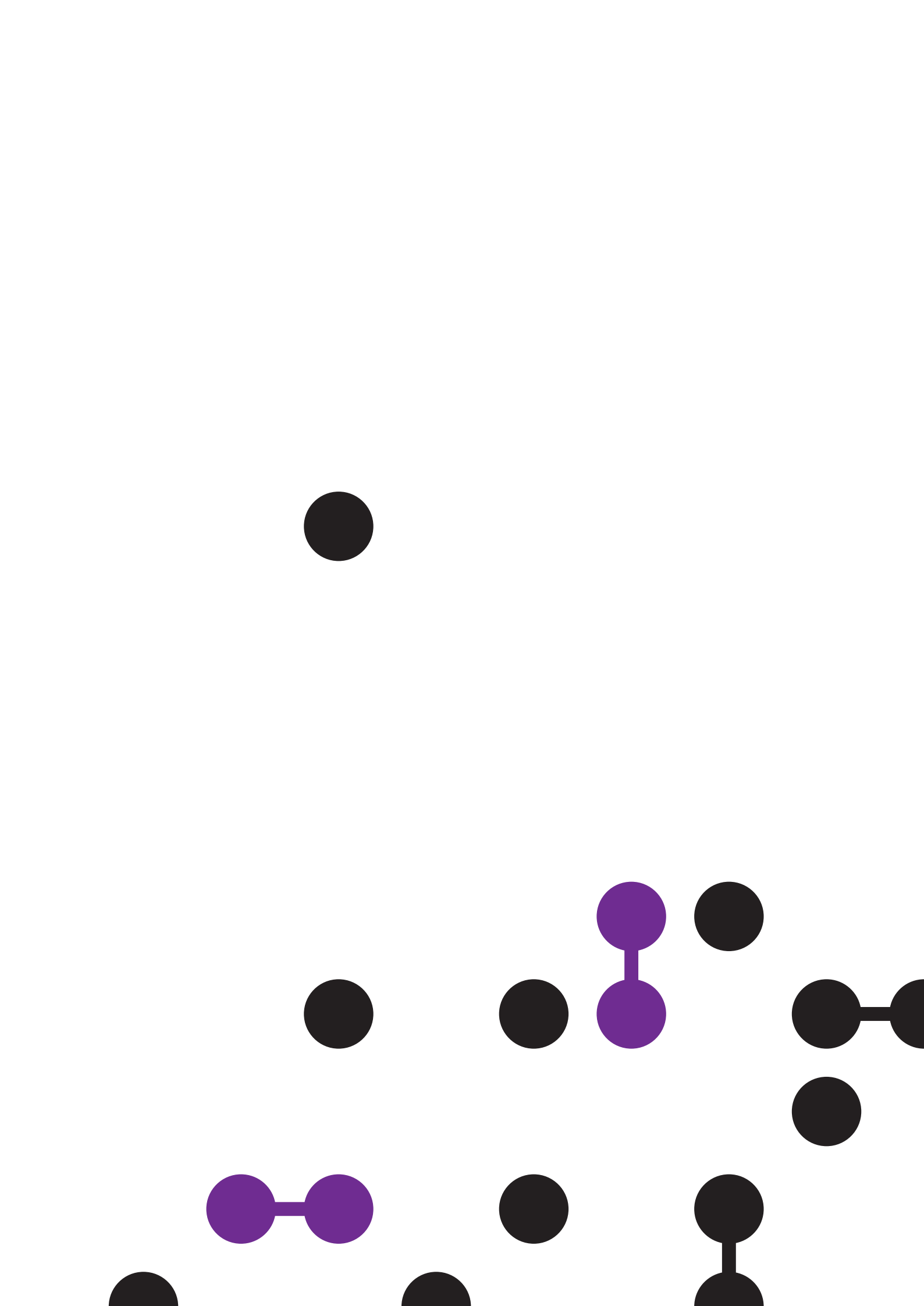
ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho  
CML – Câmara Municipal de Lisboa  
CEJ – Centro de Estudos Judiciários  
CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género  
GRAFE Publicidade, Lda  
OA – Ordem dos Advogados



O Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) foi criado em Fevereiro de 2012, integrando a rede de centros de investigação da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) e do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-ULisboa). O CIEG obteve a classificação de Excelente na última avaliação promovida pela FCT e é o único centro em Portugal que se dedica especificamente aos estudos de género.

O CIEG conta com a colaboração de investigadoras/es de várias universidades nacionais e estrangeiras que trabalham as questões de género a partir de diferentes perspetivas e disciplinas. O CIEG tem como principais objetivos a realização de projetos de investigação, a formação, a publicação de artigos científicos e a disseminação do conhecimento.









Financiamento



Parceiros

