

RELAÇÕES AMOROSAS NO LOCAL DE TRABALHO: EU E OS OUTROS

João Barros

Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Orientador:

Professor Francisco Nunes, coordenador do departamento de Gestão de  
Recursos Humanos do ISCTE Business School

Abril 2012



## AGRADECIMENTOS

Gostaria de, em primeiro lugar, endereçar uma palavra de apreço ao Professor Francisco Nunes, que desempenhou um papel importante na minha orientação, pela forma empática como me concedeu o espaço, o tempo e a abertura necessária para aprofundar os conhecimentos acerca desta interessantíssima temática.

Igualmente importante para a conceção deste estudo foi a participação dos entrevistados, pela sua colaboração nesta dissertação.

Por fim, quero agradecer aos meus amigos mais próximos e à minha família pelo apoio que me foi dado ao longo da elaboração da tese.

## RESUMO

As relações amorosas no trabalho é uma situação cada vez mais comum nos dias que correm. Estas podem ter vários tipos de interpretação, podendo ser vistas, tanto como benéficas ou prejudiciais para a empresa, pois o desempenho do trabalhador depende da forma como este lida com esta situação.

Este estudo permitiu aprofundar a ideia de que as relações amorosas no trabalho podem resultar se as duas partes envolvidas souberem separar a parte emocional com a parte profissional. Deste modo, e de acordo com os resultados obtidos através do estudo empírico, podemos compreender que para uma boa gestão deste género de relações é necessária uma autorregulação por parte dos colaboradores envolvidos, para que a gestão dos momentos íntimos e de trabalho seja bem regulada para não prejudicar a organização, nem as pessoas que nela trabalham.

**Palavras-Chave:** romance no trabalho; assédio sexual; gestores de recursos humanos; desempenho do trabalhador

## ABSTRACT

Love relationships at work happen more often now-a-days. These relationships have several interpretations, where they can be seen either as beneficial or negative for the company; by affecting the workers performance depending on the way he deals with the situation.

This project allowed me to deepen the concept of love relationships in a work environment, resulting positively if the two parts manage to separate the emotional part from the professional part. Thereby, and accordingly with the results obtained from the empirical research, we can conclude that for a positive management of love relations, a self-regulation conduct is needed from both parts. Therefore, the management of personal time and work time has to be consistent not to affect the organization or the people in it.

**Keywords:** Workplace romance; workers performance; sexual harassment; managers of human resources

## ÍNDICE GERAL

AGRADECIMENTOS.....	I
RESUMO .....	II
ABSTRACT .....	III
ÍNDICE GERAL .....	IV
ÍNDICE DE TABELAS.....	V
ÍNDICE DE QUADROS.....	V
Introdução.....	1
Objetivos específicos.....	4
Revisão de literatura.....	5
Relações amorosas no trabalho .....	7
Desempenho do colaborador.....	11
Gestão de relações amorosas no trabalho .....	15
Assédio Sexual .....	17
Estudo Empírico.....	19
Amostra.....	19
Instrumentos e Procedimento.....	20
Resultados .....	21
Discussões.....	32
Bibliografia .....	35

Anexos .....	38
--------------	----

Anexo I – Entrevista

Anexo II – Resposta às Entrevistas

Anexo III – Análise das Entrevistas

### ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Média de idades dos entrevistados (Ent.) .....	20
--	----

### ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Quadro conceptual subjacente à elaboração do guião de perguntas das entrevistas.....	21
Quadro 2. Quadro conceptual subjacente às temáticas do estudo empírico.....	31

## INTRODUÇÃO

O local de trabalho sempre foi um grande lugar para as pessoas se conhecerem e aprenderem umas com as outras. Esta proximidade pode levar a atração e romance (Nolan C. Lickey, Gregory R. Berry e Karen S. Whelan-Berry, 2009). Com a entrada da mulher no local de trabalho, as relações amorosas começaram a ter um maior impacto. Assim, com o passar do tempo, as mulheres começaram a ganhar uma maior importância no meio laboral, passando mais tempo no trabalho do que em casa. Com isto, as relações com os colegas de trabalho mostram-se cada vez mais relevantes na vida deles levando a que os “simples colega de trabalho” se tornem mais que isso.

De acordo com Maniero (1986) o romance no local de trabalho pode ser definido como alguma forma de uma relação íntima entre dois colaboradores da mesma empresa, que tanto podem ser expressas através de sentimentos românticos, como namoro.

Quando um colaborador se envolve numa relação amorosa no trabalho os seus níveis de confiança devem ser enormes para que esteja preparado para qualquer situação que possa surgir. Segundo Pierce (1996) e Powell e Folley (1998) “os colaboradores que se vejam envolvidos numa relação amorosa no seu local de trabalho têm que estar preparados para tudo”. Um colaborador que esteja bem preparado para ter uma relação, apresenta-se mais confiante, mais seguro e mais determinado para o futuro, controlando melhor os seus sentimentos. No entanto, diversos problemas podem advir das relações no contexto do trabalho, dependendo da natureza das relações sentimentais, dos objetivos com que dois colegas de trabalho se aproximam e da diferença entre os seus níveis hierárquicos.



Desta forma, aos romances nas organizações pode-se associar cinco riscos principais (Pierce e Aguinis, 2005). Estes podem ser utilizados politicamente contra as pessoas em causa, criando danos profissionais e pessoais irreversíveis. Assim, de acordo com Powell, Aguinis e Adams (2000) “existem riscos mais comuns que «assombram» os romances no local de trabalho”. Um dos problemas são as ameaças à reputação profissional, sobretudo se a relação amorosa não terminar de uma forma pacífica. Há que tentar perceber as reações que, tanto a organização como os restantes colaboradores terão no momento em que a relação se tornar pública.

No seguimento do primeiro risco, o segundo surge quando há descontentamento dos colegas, em que, na grande maioria dos casos apoiarão um romance entre dois empregados, desde que a relação seja discreta (embora seja bastante complicado mantê-la em segredo), que não entre em conflito com a cultura empresarial e que não haja suspeitas de vantagens profissionais consideradas injustas. Nestes casos, as relações chefe-subordinado são alvas de maiores críticas por partes dos restantes colegas de trabalho, pois essa proximidade com um superior pode levar a que o colaborador envolvido disfrute de outros privilégios.

O terceiro problema está relacionado com a perda de produtividade. Para perceber este ponto é necessário avaliar as performances antes e depois do início da relação. Apesar disso, os romances entre colegas podem aumentar a motivação e a produtividade dos empregados, contudo, as questões pessoais e profissionais acabam sempre por se misturar, podendo a organização sair prejudicada.

O quarto risco trata-se do conflito de interesses, em que, por vezes, a incapacidade de manutenção do sigilo interdepartamental ou profissional em relação aos

clientes, leva a que as dificuldades de trabalho aumentem, pois ambos têm um objetivo em comum.

A quinta e última vicissitude diz respeito às acusações que surgem relativamente ao assédio sexual. Este tipo de comportamento surge, nalgumas situações, por vingança de quem se sentiu mais lesado com a separação, mas, muitas vezes, são as próprias empresas que têm que responder pelos comportamentos dos seus funcionários, por permitirem estas situações no local de trabalho. Se existe ou não, um caso de assédio sexual, depende da pessoa em causa e do seu tipo de comportamento perante uma atitude mais ousada de um colega. Compreender a motivação da outra parte é também um ingrediente importante, pois se as pessoas aparentam ter motivos sinceros, mesmo que sejam persistentes nas suas tentativas de iniciar, ou manter um romance, então o carácter destes “avanços” será mais facilmente compreendido e existirão maiores hipóteses da situação não acabar em litígio. Deste modo, é notório ter um relacionamento no local de trabalho não constitui por si só um problema, desde que no entanto, essa situação seja bem gerida.

No seguimento dos problemas das relações amorosas no trabalho, este estudo tem como objetivo analisar a forma como as relações amorosas são vistas dentro das organizações, tanto pelos colaboradores que nela trabalham, como os próprios envolvidos encaram estas situações, a forma como lidam com elas, como conseguem separar a vida pessoal da profissional e como controlam e separam os seus sentimentos em situações mais complicadas.

Este tópico é relevante por se tratar de um tema atual, que tem impacto para o bom funcionamento de uma organização, mas que, ao mesmo tempo, ainda não é bem visto por alguns superiores nas empresas. Assim, tem interesse em ser estudada para

perceber os efeitos que traz para os indivíduos e para as empresas. Por outro lado, consideramos que este trabalho permitirá ver de uma forma diferente as relações amorosas e que influência tem nas empresas, de maneira a compreender quais os melhores processos que se deve optar para que estas tenham um impacto positivo.

### Objetivos específicos

Esta tese vai permitir abordar alguns temas específicos, sendo eles:

- Identificar como as pessoas envolvidas vêem as relações amorosas e o impacto destes em si mesmos e no contexto do trabalho;
- Analisar impacto destas relações nas organizações;
- Descrever a forma como estas relações amorosas podem ser encarada pelos colegas de trabalho.

## REVISÃO DE LITERATURA

O romance no local de trabalho (RLT), segundo Westhoff (1985) é “tão inevitável como terremotos na Califórnia”, isto advém de um maior número de horas que as pessoas passam, por dia, no local de trabalho.

Os resultados nas relações amorosas no trabalho podem ter, tanto um carácter positivo como negativo (Clarke, 2006). Relativamente aos pontos positivos, Pierce e Aguinis (2003), verifica-se que ‘trabalhadores envolvidos têm mais energia para trabalhar, levando a que o seu foco de atenção passe a ser o trabalho, significando aumento de produtividade’. Estas relações fazem com que o trabalho se torne menos stressante, os resultados são melhorados e a comunicação entre colegas da empresa torna-se mais fácil. Assim, verifica-se que o romance no trabalho tem um efeito positivo sobre a organização, aumentando o desempenho e a motivação dos colaboradores.

Apesar destes pontos positivos, existem alguns pontos negativos nos romances no meio laboral, podendo levar a uma baixa produtividade por parte do casal e dos seus colegas de trabalho, como situações de vingança quando o romance termina, queixas de favorecimento por parte de outros trabalhadores durante o romance e, em casos mais extremos, pode levar ao assédio sexual. Para tentar evitar que estas situações possam acontecer, os Gestores de Recursos Humanos (GRH) têm que estar mais empenhados na sua tarefa para não deixar as situações chegarem a casos mais complicados de resolver.

Deste modo, os gestores de Recursos Humanos têm que encarar os romances no trabalho como um problema que pode ser resolvido, para não trazer consequências negativas para a empresa. Para isto, é importante que as organizações, na maioria das vezes, acabem por conseguir lidar com as consequências dessas relações, criando

métodos que sirvam para gerir e controlar este tipo de situações no ambiente de trabalho, de maneira a que o trabalho flua sem problemas, sem haver mau ambiente organizacional, tentativas de assédio sexual de qualquer das partes envolvidas, entre outros problemas que surjam ao longo de uma relação amorosa. O facto de as empresas não terem políticas definidas para lidar com estas situações, leva a que estas se preocupem com casos de assédio sexual, devendo-se ao não estabelecimento de regras para o controlo deste tipo de situações.

Segundo Powell (2001), Pierce e Aguinis (2000), os Gestores de Recursos Humanos deverão ter “ mais empenho e pró atividade, aquando do surgimento de casos amorosos no local de trabalho, de maneira a reduzir o impacto negativo para a empresa e o ambiente dentro desta funcionar de forma natural e sem criar problemas aos que nela trabalham”. Pois, estas relações podem formar-se entre pares, supervisores, subordinados, ou mesmo com os clientes da empresa.

Concluindo, pode dizer-se que o local de trabalho pode até ser o cenário ideal para o desenvolvimento de interesses, tanto a nível romântico como sexual, isto devido à constante exposição e, portanto, os indivíduos podem avaliar-se uns aos outros numa atmosfera que é não ameaçada. Deste modo, o local de trabalho é, provavelmente, o lugar mais comum para satisfazer o futuro parceiro. Contudo, as relações amorosas no trabalho devem servir como foco de atenção para os Gestores de Recursos Humanos para evitar situações de conflito e de mau ambiente organizacional. Assim, para uma boa gestão dos relacionamentos amorosos, os GRH só podem avisar os participantes sobre os comportamentos que estão a ter se estes estiverem a ter um desempenho perturbador para ambos e para os restantes elementos do grupo de trabalho.

## Relações amorosas no trabalho

Os romances de trabalho são parte da vida de uma organização e proibir a vontade dos colaboradores nunca resolveu nenhum dos problemas associados, ou sequer, fazê-los desaparecer. A experiência e a realidade do indivíduo conta, mas o romance no local de trabalho deve ser mais que isso, centra-se nos gestores e nos colegas de trabalho não envolvidos, logo têm uma maior percepção dos problemas que as organizações e os gestores enfrentam quando confrontado com estas questões.

Tradicionalmente, os romances amorosos foram considerados inadequados e eram geridos pelo próprio empregado envolvido no mesmo. Ao longo do tempo, os romances amorosos têm vindo a ser uma parte integrante da vida no trabalho e, de acordo com Fisher (1994) “de uma maneira geral, não são o problema central que as empresas podem enfrentar”. Esta situação acaba por se tornar favorável para os jovens, deixando estes numa posição mais confiante para a não omissão em caso de envolvimento.

Apesar disto, a maioria das empresas não têm nenhuma política em relação aos relacionamentos na organização, podendo levar a que alguns empregados sejam sancionados aquando de comportamentos menos próprios. Contudo, Jones (1999) afirma que ‘é necessária a intervenção dos recursos humanos para este tipo de situações’. Acrescentando ainda, que “para uma boa intervenção por parte dos gestores da empresa é necessário uma percepção de justiça sobre os relacionamentos amorosos que surjam”.

Para autores como Quinn (1977), Foley e Powell (1999), os romances no local de trabalho são definidos como “um relacionamento mutuamente desejado, que incluía atração física entre dois membros da mesma organização”. Ainda mais longe vai Pierce,

Byrne, e Aguinis, (1996) afirmando que “os romances local de trabalho são caracterizados pelo desejo de estar com a outra pessoa, sentindo sentimentos de atração emocional e física, o que pode levar a uma partilha de informações pessoais, cuidados e respeito mútuos, sendo também bastante provável comportamento sexual, tais como, tocar, beijar e abraçar”.

Neste sentido, o romance no local de trabalho pode resultar de uma variedade de condições, incluindo a atração física, atração intelectual e podendo levar a um aumento dos níveis de energia e de autoestima. Assim, para que um romance no local de trabalho surja e se desenvolva da melhor maneira é necessário que haja uma multiplicidade de experiências compartilhadas por ambos os colegas de trabalho e que nessas experiências as coisas em comum sejam bastantes. O facto de passarem longos períodos de tempo juntos, empenhados em reuniões, retiros corporativos, viagens de negócios e entretenimento, leva à inevitável proximidade.

De qualquer modo, de acordo com Charles A., Pierce e Herman Aguinis (2009), os romances de trabalho e o assédio sexual estão presentes nas organizações nos dias de hoje, podendo ser estes, por norma, de dois tipos: dois funcionários envolvidos romanticamente, que sejam do mesmo estatuto hierárquico dentro da empresa (empregado-empregado ou chefe-chefe); ou, dois funcionários envolvidos na mesma empresa, mas de hierarquias diferentes (empregado-chefe).

Assim, indivíduos que já tiveram ou que estão envolvidos numa relação amorosa no meio laboral têm uma nova perspetiva sobre como geri-la. Este pode servir de guia para uma orientação de como agir em situações relacionadas, protegendo os interessados em melhorar os seus níveis de produção e de bem-estar no trabalho e para poder ser útil para os interesses do grupo de trabalho.

Neste contexto, Powell e Foley (1998) destacam três tipos de romance no trabalho, sendo eles: o romance entre pares, romance hierárquico e romance que envolvam pessoas casadas.

O primeiro possível romance de trabalho é a relação entre pares, em que os empregados trabalham em cargos semelhantes dentro da empresa, muitas vezes até, partilham um espaço comum, estando constantemente em contacto, levando mesmo a partilharem ideias em comum diversas vezes dentro da empresa. Para além desta proximidade no trabalho, estes encontram-se várias vezes fora do ambiente de trabalho, como lugares públicos, ginásios, restaurantes, fazendo com que a proximidade seja maior. No entanto, um problema com o romance de pares é que os funcionários envolvidos podem inadequadamente falar de partes mais confidenciais ou de informações sensíveis, especialmente quando os funcionários envolvidos trabalham em diferentes áreas da organização. Ainda, há outras questões que para Powell (2001) podem ser inadequadas, pois o empregado pode perder demasiado tempo com o seu companheiro deixando de cumprir as tarefas que lhe são propostas.

O segundo tipo de romance no trabalho diz respeito aos romances por hierarquia, que acontecem quando um chefe (superior) se envolve com um empregado (subordinado) dentro da mesma organização. Pierce, Aguinis e Adams (2000) vêem esta hierarquia das relações amorosas, muitas vezes, como inadequadas e injustas, pois pode haver aproveitamento por parte do superior hierárquico, que utiliza essa superioridade para tentar manipular o seu subordinado. Este tipo de situação ainda se agrava mais quando o subordinado é um estagiário, pois o seu estatuto dentro da empresa é bastante inferior a qualquer empregado comum que nela trabalhe. Assim sendo, as relações amorosas entre superiores e subordinados podem ter pontos positivos, levando a aumentos salariais, bónus dentro da organização, promoções, atribuição de cargos



específicos e privilegiados, entre outros. Mesmo assim, o que para as pessoas envolvidas se pode tornar positivo, para os restantes colegas de trabalho este tipo de situações é complicado e levam mesmo a um ambiente instável na empresa. Esta situação deve-se ao facto dos restantes funcionários se sentirem inferiores dentro da empresa, não tendo acesso a algumas das regalias do trabalhador envolvido, causando instabilidade na própria organização.

O terceiro, e último tipo de romance no trabalho refere-se a trabalhadores que estão envolvidos num romance no trabalho, mas que são casados. Este último ponto é negativo em todos os aspetos, pois a pessoa ou as pessoas envolvidas num romance de trabalho, sendo casadas, leva a que os seus colegas de trabalho, na maioria das vezes, a discriminem dentro da empresa, levando a que esta não se sinta bem no seu trabalho, muitas vezes, levando mesmo, a que se demita do seu cargo. Para além disto, há um problema ainda mais grave que é a imagem da própria empresa. Quando este tipo de casos acontece, normalmente, espalham-se para fora da empresa, o que leva a que a reputação da empresa seja denegrida, pois este tipo de situações pode ser controlado, adotando medidas claras e concretas para que os funcionários tenham os seus limites dentro da organização em questão.

Deste modo, os romances no local de trabalho têm um forte impacto para a organização, sendo a comunicação a “chave” para o sucesso deste tipo de relações, logo, se a comunicação não for feita de maneira correta, pode levar a situações de tensão dentro da empresa, prejudicando a sua eficácia nos resultados obtidos. Neste sentido, os colaboradores, dentro da organização podem manipular informações de colegas, criando mesmo situações complicadas para estes, repercutindo-se para a empresa de forma pouco positiva.

Concluindo, uma boa comunicação dentro do meio organizacional e uma boa gestão dos relacionamentos amorosos é o ponto principal para evitar situações desagradáveis, tanto para os restantes colegas de trabalho, como para o resto da empresa.

### Desempenho do colaborador

O desempenho no trabalho entre profissionais que estão a manter uma relação e que trabalham na mesma empresa, depende muito das atitudes dos próprios profissionais. Os dois intervenientes têm que ser maduros para distinguir o que é profissional e o que é sentimental, de maneira a que o desempenho não possa ter qualquer tipo de alteração pela negativa.

Os indivíduos tendem a preferir outros indivíduos com atitudes e interesses semelhantes. Assim, pessoas que trabalham em simultâneo no mesmo espaço de trabalho resultam num possível relacionamento, pois a exposição que estão um com o outro é constante. Assim sendo, Maniero (1986) afirma “(...) parece que o local de trabalho promove a atracção interpessoal”.

O local de trabalho é um lugar em que os colaboradores estão em constante interação. Essa proximidade pode conduzir a atracção e romance, que, por sua vez pode levar a perdas de produtividade para a organização, acusações de assédio sexual, percepções de favoritismo de empregado, uma potencial violação da privacidade, e até mesmo, violência no trabalho. Contudo, os romances no trabalho podem ter um impacto, positivo ou negativo, na moral dos colaboradores. As relações que são intencionalmente não divulgadas, devido à política da empresa são menos suscetíveis de afetar negativamente o humor do empregado do que as relações visíveis.

Para isto, é necessária uma avaliação justa por parte dos gestores, em casos de relacionamento amoroso nas empresas, estando diretamente relacionada com as atitudes e os resultados comportamentais por parte dos colaboradores. Deste modo, pode-se esperar que os empregados envolvidos num relacionamento amorosos irão estar mais atentos à forma como são avaliados, para perceber se está a ser injustiçado comparativamente com os seus colegas de trabalho. Apesar disto, os trabalhadores que estejam envolvidos numa relação amorosa não acham justo ser submetido a ação disciplinar diferente, até porque, Foley e Powell (1999) afirmam que “pode ter influências negativas na forma como o colaborador vai trabalhar em grupo, envolvendo conflitos de interesses”.

De acordo com Karl (2000) as perceções de justiça estão sobre a ação por partes dos gestores de recursos humanos relativo às relações amorosas no trabalho, sendo determinadas pelo contexto de como a relação se está a desenrolar. Assim, o aconselhamento é, normalmente, percebido como a maneira mais simples de lidar com este tipo de casos. No entanto, uma forte ação disciplinar será justa, se ambas as partes estiverem a regredir o seu desempenho ou quando o romance está visível a todos os que trabalham na organização. Assim, esta forma de justiça aplicada para casos de relacionamento amoroso no trabalho pode ser bastante útil, tanto para os funcionários envolvidos como para toda a organização, evitando um impacto negativo no ambiente de trabalho.

Geralmente, os benefícios e riscos que surgem dos romances amorosos do trabalho, envolvem casos de situações extraconjugais, entre pessoas do mesmo sexo, ou até casos de colaborador-superior. Apesar disto, os gestores das empresas têm que estar em constante alerta para evitar que estas situações tomem contornos mais complicados. Para isto, as empresas precisam de criar mecanismos de defesa, de modo a evitar

situações prejudiciais para o ambiente de trabalho na organização. Na verdade, os gestores de recursos humanos têm de estar atentos aos romances amorosos que surjam no local de trabalho. Contudo, não podem intervir, salvo casos excepcionais, como o declínio do desempenho ou violação de políticas da empresa.

Se a gestão não for bem-feita pode levar a alguns riscos. Pode ameaçar a carreira, arruinar relacionamentos profissionais, criar situações de confusão entre colegas de trabalho, pois trabalhar para um melhor desempenho pode levar a situações de competitividade ‘não saudável’ dentro da organização. Para Mainiero (1989) “o final da relação pode causar ressentimento, raiva e revolta dentro do local de trabalho”.

Quando os romances no local de trabalho envolvem pessoas de diferentes níveis hierárquicos, surgem, particularmente, situações de alto risco e conflito de interesse profissional. Hierarquicamente, este tipo de relações podem ter um efeito negativo sobre o moral dos colegas de trabalho. Assim, se outro colega se aperceber que existe um envolvimento entre um subordinado e um superior, pode levar a que o tratamento ao subordinado envolvido seja preferencial. Pierce e Aguinis (2005) afirmam mesmo que “as relações entre um empregado e um superior, caso tenha contornos negativos, pode levar a que se pense ser um caso de assédio sexual”.

Contrariamente, Sharon Foley e Gary N. Powell (1999) indicaram três motivos que mostram que os relacionamentos amorosos podem ter contornos positivos, sendo eles: o amor (desejo de companheirismo ou amor genuíno), o ego (emoção, aventura e experiência sexual) e o trabalho (segurança, dinheiro, avanço do posto de trabalho).

Neste sentido, o romance no meio laboral pode ter uma força muito positiva, podendo levar a aumentos da motivação, aumentando, por consequência, a produção. As duas partes envolvidas ganham uma enorme energia psicológica, resultando numa

maior autorrealização, servindo para levantar a moral dos outros colegas de trabalho, usando formas de motivação, incentivos à criatividade e inovação, e também, evitar os conflitos de personalidade em situações relacionadas com o trabalho. Sendo as relações amorosas no trabalho uma maneira de levantar a moral dos trabalhadores, as pessoas envolvidas num caso amoroso podem servir para tentar melhorar a convivência na empresa, tentando que as pessoas façam um melhor trabalho em equipa, sejam mais comunicativas e cooperem entre si, de forma a enriquecer a nível pessoal e em relação a outros colegas de trabalho, garantindo estabilidade organizacional. Maniero (1989) afirma mesmo que “os colegas de trabalho podem trabalhar mais e ser mais produtivos se os níveis de entusiasmo estiverem elevados”.

Assim, a motivação do trabalhador pode ser conceptualizada como envolvendo variações de intensidade, qualidade e direção de comportamentos relacionados com os trabalhos em curso. Segundo a teoria de Maniero (1989) “as ligações nos locais de trabalho podem aumentar a motivação dos trabalhadores pois os participantes estão dispostos a trabalhar mais horas juntas”. Tal como a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho é outra variável que diz respeito aos relacionamentos amorosos na organização.

Outras formas de motivação podem ser geradas por outros fatores, que podem ter contornos positivos ou negativos. Neste sentido, podemos dizer que a motivação é um estado psicológico que compreende a intenção de aceitar determinadas situações, sendo esta caracterizada em três fases, a construção (formação da confiança), a estabilidade (confiança já existe), e a dissolução (quebras de confiança). Para existir confiança, os funcionários devem perceber que os outros colegas têm que ter comportamentos de justiça, ética e competência. Deste modo, a confiança do empregado leva a que a produtividade e o comprometimento organizacional sejam maiores.

Para além da confiança, a solidariedade interpessoal refere-se à proximidade física, psicológica e emocional de uma relação interpessoal. Dado que a solidariedade se centra no relacionamento interpessoal, é considerada como um fator de motivação que aumenta à medida que o relacionamento cresce, levando à satisfação dos colaboradores.

Deste modo, os romances organizacionais podem servir como estímulo para um maior empenho no trabalho, mais envolvimento e motivação, levando a um trabalho com melhor performance. Contudo, os romances no local de trabalho podem ter fatores menos positivos, havendo quebras de autoestima, falta de dedicação no meio laboral e a produtividade pode tornar-se mais fraca. Assim, os romances laborais podem despertar todo o tipo de sentimentos dentro de uma organização.

#### Gestão de relações amorosas no trabalho

Os romances no local de trabalho são geralmente pouco tolerados pela gerência, mas, esta tolerância é, provavelmente uma posição pré-definida de grande parte das empresas, pois para estas, o desenvolvimento de políticas e procedimentos para lidar com os romances no trabalho parece complicado e pode mesmo revelar-se assustadora. Contudo, este tipo de gestão pode, implicitamente, concordar que o romance, mesmo no local de trabalho, não é nada de seus negócios, ou simplesmente, a gestão da empresa não quer interferir nos relacionamentos que surjam, achando-se incapaz de os controlar ou proibir. Apesar do “não controlo” e intolerância deste tipo de situações, os participantes nas relações amorosas devem manter o respeito e facilitar o trabalho dos gestores, de maneira a não trazer mau ambiente para a empresa.

Apesar de tudo, muitos gerentes e supervisores permanecem com alguma incerteza para identificar um romance no local de trabalho quando estes ocorrem, ou o

que devem fazer, quando se apercebem que dois funcionários estão envolvidos num romance. Dependendo da cultura ou clima da organização, o supervisor ou gerente (por norma, gestores de recursos humanos) tem que saber que dois funcionários envolvidos num romance são, muitas vezes, as últimas pessoas a saber qualquer tipo de assunto sobre o romance. No entanto, essas relações são difíceis de manter em segredo de outros colegas de trabalho, pois o seu contacto começa a ser mais frequente do que era antes do relacionamento.

Para as organizações uma relação amorosa pode ter potenciais danos que exigem uma posição pró-ativa por parte do empregador, tendo que ter orientações e políticas específicas bem definidas, isto para que o Gestor de Recursos Humanos não tenha quaisquer dificuldades em lidar com situações comuns a esta. Pierce e Aguinis (2009) dizem mesmo que “o papel do gestor na empresa não passa só por negócios, mas também por gerir romances no local de trabalho”.

A cultura, as atitudes e crenças organizacionais devem desempenhar um papel inerente à maneira como empresas analisam, toleram, e gerem a atividade de romances dentro da organização. Para que os efeitos não sejam negativos deve evitar-se “esconder” os romances de trabalho dos gestores de recursos humanos das empresas, pois senão for devidamente controlada, pode tornar-se um problema sério para a organização. Contudo, segundo Chantal Gautier (2007), podem haver boas formas de gestão dos romances que possam surgir na empresa, como:

- Promover uma cultura que compreende e reconhece o desenvolvimento no local de trabalho;
- Manter um ambiente de trabalho suficientemente flexível para permitir e confiar nas pessoas para a tomar decisões sobre os seus relacionamentos;

- Implementação de sistemas de apoio para ajudar a resolver problemas entre os trabalhadores, de modo a saber lidar com as consequências de um romance no ambiente de trabalho.

Os profissionais de recursos humanos e supervisores tanto devem ter formação para compreender os mecanismos dos romances no trabalho, como para evitar qualquer problema, sem perturbações para a empresa e para as pessoas que nela trabalham.

### Assédio Sexual

O assédio sexual no trabalho é como uma conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho.

O assédio sexual dentro das organizações pode-se dar de três maneiras: um colega ser assediado por outro colega, um superior é assediado pelo subordinado e um subordinado ser assediado por um superior (Pierce e Aguinis, 1997).

No primeiro tipo de assédio sexual, os grupos tendem a nivelar os indivíduos e a não suportar as diferenças (mulheres em grupo de homens, homens em grupo de mulheres, homossexuais, diferenças raciais, entre outros). Num grupo tradicionalmente reservado aos homens, não é fácil para uma mulher chegar e fazer-se respeitar. Algumas organizações, são incapazes de fazer respeitar os direitos mínimos do indivíduo e permitem que se desenvolvam este tipo de situações no seu meio. Por vezes, o assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a qualquer um que possua características que o próprio não tem (beleza, juventude, competência, riqueza, qualidades sociais).



O segundo tipo de assédio sexual trata-se de um caso muito mais raro, no entanto, é possível ocorrer. Situações como ações ou omissões, como o não entregar de correspondência, extravio de documentos e processos, escutas telefônicas privadas são situações comuns nesses casos. Se, por acaso, essa pessoa reclama ao seu superior, pode ser acusada e responsabilizada por não saber comandar ou não estar à altura do cargo em questão.

O terceiro, e último caso de assédio sexual é o caso que acontece com maior frequência, especialmente no contexto atual, em que o medo da perda do emprego está presente e se transforma numa forma de provocar situações dessa natureza. O abuso de poder pode ser uma maneira do superior se sentir mais seguro no cargo que desempenha.

O romance e o assédio sexual são questões que preocupam pequenas, médias e grandes empresas, no entanto, este gênero de situações são inevitáveis, mas que podem ser bem geridas pela organização, caso use as políticas corretas.

## ESTUDO EMPÍRICO

### Amostra

O estudo foi realizado através de entrevista e foi feito a pessoas que trabalham em empresas do sector público e privado, na zona da Grande Lisboa. Estas entrevistas destinam-se a pessoas que estão ou já estiveram envolvidas num romance amoroso no local de trabalho. Da amostra constam quinze entrevistados, sendo oito do sexo masculino e sete do sexo feminino. As idades compreendidas entre os dezoito anos e os quarenta e cinco anos. No que respeita o estado civil o estudo foi feito a quatro pessoas casadas, duas divorciadas e nove solteiras. Quanto às habilitações literárias, à exceção de uma pessoa, que tem o 9º ano completo, todos os outros entrevistados têm o 12º ano ou um curso superior, tendo de um modo geral, a profissão correspondente ao seu nível de instrução (Tabela 1). A média de idades de todos os entrevistados é aproximadamente trinta anos.

Tabela 1.

*Média de idades dos entrevistados (Ent.)*

	Idade	Género	Habilitações Literárias	Profissão	Estado Civil
Ent. 1	35	Masculino	Bacharelato	Empresário	Casado
Ent. 2	42	Masculino	12º Ano	Assistente Operacional	Casado
Ent. 3	26	Masculino	12º Ano	Motorista de Ambulâncias	Solteiro
Ent. 4	37	Feminino	Pós-Graduação	Gestora de Rede	Casada
Ent. 5	26	Feminino	Pós-Graduação	Enfermeira	Solteiro
Ent. 6	21	Feminino	12º Ano	Assistente Administrativa	Solteira
Ent. 7	31	Masculino	12º Ano	Account Manager	Solteiro
Ent. 8	24	Feminino	Pós-Graduação	Gestora de Projetos	Solteira
Ent. 9	24	Feminino	Pós-Graduação	Técnica de Análises Clínicas e Saúde Pública	Solteira
Ent. 10	18	Feminino	12º Ano	Lojista	Solteira
Ent. 11	23	Masculino	Licenciado	Empresário	Solteiro
Ent. 12	27	Masculino	12º Ano	Bagageiro de Hotelaria	Solteiro
Ent. 13	45	Masculino	9º Ano	Assistente Operacional	Divorciado
Ent. 14	32	Feminino	12º Ano	Técnica Administrativa de RH	Casada
Ent. 15	36	Masculino	Licenciado	Diretor de Expansão	Divorciado
Média de Idade	29,8	-	-	-	-

### Instrumentos e Procedimento

As entrevistas foram realizadas no próprio local de trabalho, tendo sido feitas através da gravação áudio, numa sala privada. Dada a especificidade do tópico, o nível de detalhe da informação gerada pelos entrevistados é reduzido. Uma vez que em três entrevistas a informação gerada era pouco relevante, as mesmas foram abandonadas. As entrevistas, de carácter exploratório e semiestruturadas focam-se nas dimensões expressas na tabela 2. O guião de entrevista consta do Anexo I.

Quadro 1. *Temas subjacentes à elaboração do guião de entrevista*

BLOCOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	NOTAS/OBSERVAÇÕES
A Legitimação da entrevista	- Legitimar a entrevista - Motivar o entrevistado	- Proporcionar ao entrevistado um ambiente que lhe permita estar à vontade e falar livremente sobre os seus pontos de vista - Pedir autorização para gravar a entrevista
B Percurso amoroso no local de trabalho	- Saber o modo como o sujeito caracteriza o percurso amoroso que teve no seu local de trabalho	- Sentimento após ter tido um relacionamento amoroso
C Início do romance amoroso no trabalho	- Perceber como o sujeito caracteriza o início do seu relacionamento amoroso no trabalho	
D Problemas e consequências que surgem no romance de trabalho	- Compreender quais os problemas que possam surgir num envolvimento num romance amoroso - Perceber a (s) consequência (s) que a situação pode levar aos sujeitos envolvidos	- Processo de adaptação aos problemas que possam surgir - Se não for referido, perguntar ao entrevistado como contornou esses problemas e as respetivas consequências
E Posição dos parceiros envolvidos em romances no trabalho em contexto organizacional	- Perceber o clima organizacional vivido pelos parceiros ao longo do seu relacionamento amoroso no local de trabalho	- Posições a tomar em contexto organizacional - Saber distinguir a parte laboral com a vida pessoal e íntima - Influencia no seu desempenho para a empresa
F Definição de romance amoroso no trabalho	- Saber a opinião do entrevistado relativamente às características necessárias para o envolvimento num romance amoroso no trabalho	Opinião do entrevistado
G Finalização da entrevista		- Agradecimento

## Resultados

A análise de conteúdo temática tem como objetivo identificar os temas estruturantes do discurso dos entrevistados (E). Atendendo à dimensão reduzida do estudo, a análise de conteúdo não tem qualquer pretensão de quantificar as respostas às questões mas sim identificar os temas estruturantes do discurso dos mesmos.

De um modo geral, os domínios pesquisados foram os seguintes:

- 1: perspetivas gerais sobre as relações amorosas no trabalho;

- 2: perspectivas sobre os casos amorosos que já observaram;
- 3: a forma como os entrevistados lidaram com um romance no local de trabalho, a nível individual e organizacional;
- 4: após a sua experiência, se os entrevistados voltariam a envolver-se numa RLT.

**Tema 1:** RLT: normais, frequentes, mas complicadas

Em termos gerais, os entrevistados vêem os romances amorosos no trabalho como uma situação normal, comum, mas algo complexa. São exemplo disso: “é uma situação normal, que surge constantemente (...)” (E1); “ (...) é normal, é uma situação comum (...)” (E2); “ (...) são muito comuns nos dias que correm” (E3); “Penso que seja uma coisa usual (...)” (E4); “ (...) é bastante frequente” (E6); “É um tema bastante complexo” (E8); “ (...) é um tema um bocado complexo (...)” (E10); “ (...) uma relação amorosa no trabalho é uma situação cada vez mais normal (...)” (E12); “ (...) são situações perfeitamente possíveis de acontecer, a proximidade e o tempo que as pessoas passam umas com as outras pode perfeitamente criar condições para existir esse tipo de envolvimento. Daí que acho que seja uma situação normal.” (E15).

Contudo, apesar de serem menos, também há algumas exceções nas opiniões dadas pelos entrevistados sobre o tema em questão, sendo elas: “ (...) tem que haver conciliação entre trabalho e os momentos para estarem juntos (...)” (E1); “ (...) é preciso que não haja mais ninguém envolvido no caso, por exemplo haver alguma das pessoas que seja casada.” (E2); “ (...) podem ser positivas para a motivação do trabalhador, pois este, quando envolvido numa relação tem tendência para ir mais contente para o local de trabalho (...) o pior é se a relação termina (...)” (E3); “ (...) «o fruto proibido é o mais apetecido». As relações amorosas no trabalho começam muitas

vezes por serem «excitantes e proibidas». Uma fonte de adrenalina!” (E5); “Há que separar as duas coisas, caso contrário não irá resultar.” (E9); “ (...) se souberem separar as coisas e ver que dentro do local de trabalho é apenas é apenas um colega de trabalho, aí as coisas até podem correr bem e nada afetar o estabelecimento onde trabalham, mas afetando na mesma a relação deles porque acabam por passar muito tempo juntos e nem oportunidade têm para sentir falta um do outro (...) ” (E10); “algo muito complexo e que mistura dois mundos que normalmente estão separados, o mundo profissional e o pessoal.” (E11); as pessoas têm que saber separar os assuntos profissionais com a vida privada.” (E14).

Neste contexto, podemos compreender que alguns entrevistados, apesar de considerarem ser uma situação normal, são da opinião que a própria pessoa envolvida tem que saber separar as duas vertentes: a pessoal e a profissional. Isto mostra-nos que a pessoa tem que ter uma atitude de autorregulação quando inicia uma relação amorosa no local de trabalho, de forma a separar as duas vertentes e o seu trabalho ser feito de forma a não se prejudicar a si mesma, as pessoas que trabalham na organização e a própria organização.

**Tema 2:** Impacto das RLT na perspetiva do observador: vertentes: pessoal e organizacional

De acordo com o que foi observado pelos entrevistados é perceptível alguma dificuldade nas observações feitas, havendo mesmo alguns destes que nunca presenciaram um caso de relações amorosas no trabalho. Isto deve-se ao facto de ser um tema discreto, com pouco exposição.

Apesar disto, existem alguns exemplos das observações feitas por outros entrevistados, que distinguem o impacto individual e o organizacional, segundo a ótica do entrevistado.

*2.1. Impacto individual: favorável se der lugar a uma relação duradoura, desfavorável se for difícil separar amor do trabalho, se já existir uma relação e se conduzir ao isolamento*

Dentro do impacto individual podemos salientar consequências positivas e negativas.

#### Consequências Positivas

A nível individual, as consequências positivas são que as pessoas envolvidas ainda continuam juntas, tendo como exemplo disso “A nível pessoal teve influência positiva porque estão juntos (...)” **(E1)**.

#### Consequências Negativas

De um modo geral, as observações feitas pelos entrevistados a nível pessoal, os relacionamentos não correram da melhor maneira possível, isto deve-se essencialmente à própria gestão da relação por parte do envolvido, não conseguindo separar a parte emocional com a profissional. Ao longo das entrevistas foram notórios exemplos de como os relacionamentos tiveram um impacto negativo, na ótica do observador, sendo eles: “A nível organizacional não correu muito bem, porque, lá está, juntou a parte emocional com a parte profissional e prejudicou a parte profissional por causa disso (...)” **(E4)**; “ (...) no início da relação, a nível organizacional e pessoal foi complicado, pois existe sempre uma componente pessoal associada a cada passo efetuado (...) por outro lado, é também complicado quando ambas as partes não estão de acordo com algo que acontece no trabalho, pois, por vezes esse desacordo é “transportado” de certa

maneira para um campo pessoal (...)” (E7); “O que conheci não sabiam separar a sua situação e misturavam a vida pessoal com a vida profissional (...)” (E14).

Para além disto, surge-nos o exemplo de pessoas que já eram casadas anteriormente e se envolvem numa relação, tendo contornos negativos a nível pessoal.

“Foi uma situação complicada, pois uma das pessoas em questão era casada e quando se soube da situação não foi muito agradável para ambas as partes.” (E13).

De acordo com o que foi observado, ainda surge uma terceira consequência negativa, que diz respeito às pessoas envolvidas se isolarem dos restantes colegas. Este ponto está bastante ligado com o primeiro, visto que também está ligado ao facto de os envolvidos não saberem separar a parte da relação com o mundo organizacional, contudo este último não se trata de um descontrolo de emoções, mas um isolamento dos restantes colegas de trabalho, podendo ter contornos negativos a nível pessoal. Temos como exemplo disso, o E15 que afirma “(...) a nível pessoal se passa de algum desconforto inicial, dado que são colegas, para uma total abertura para o que está a acontecer, acrescentando ainda que numa das situações as pessoas acabaram por se isolar com elas próprias e acabou por ser prejudicial para o relacionamento com os outros (...)”.

*2.2. Impacto organizacional: favorável se o concílio da parte profissional da emocional, levando a aumentos de produtividade, desfavorável se as vertentes pessoal e organizacional não se separarem*

No que diz respeito ao impacto organizacional podemos distinguir influências positivas e negativas.

Consequências Positivas



As consequências positivas a nível organizacional são possíveis se a relação for estável e as pessoas conseguirem conciliar o trabalho com a parte pessoal, podendo levar a aumentos de produtividade como o entrevistado (E) 12 que afirma, de acordo com o observado, “ (...) a sua produtividade aumentou”.

#### Consequências Negativas

No que concerne à parte organizacional, e de acordo com o que foi observado pelos entrevistados, as consequências negativas a nível organizacional, estão relacionadas com a mistura da parte pessoal com a parte organizacional. Os exemplos mais relevantes são os seguintes: “ (...) no início da relação, a nível organizacional e pessoal foi complicado, pois existe sempre uma componente pessoal associada a cada passo efetuado (...) ” (E7); “ (...) A nível organizacional, o que registei foi algum protecionismo na hora da tensão dentro da empresa.” (E15)

#### **Tema 3:** A perspetiva do autor

Após ter sido feita uma análise ao que os entrevistados observaram, vamos agora perceber as influências que tiveram as relações em que os próprios entrevistados estiveram envolvidos. Para isso, vamos analisar as influências a nível pessoal, em relação ao companheiro envolvido e a nível organizacional. Para cada uma delas vamos analisar as consequências positivas e negativas.

*3.1. Impacto individual: favorável para um maior empenho e mais motivação, desfavorável se misturar as hierarquias (chefe-subordinado)*

#### Consequências Positivas

No que diz respeito às consequências positivas, os entrevistados para além de irem trabalhar mais motivados e com mais entusiasmo, sendo exemplo disso: “A nível

peçoal, teve a influência esperada de um caso com uma pessoa com quem acabei por ficar mais envolvida do que aquilo que queria e estava à espera (...) fez com que na verdade, fosse trabalhar bastante mais entusiasmada só pelo facto de poder partilhar aquelas horas com ele e podermos trabalhar juntos (...) ” (E5); “Trouxe-me mais motivação e alegria” (E12), alguns constituíram família, tendo consequências positivas para a sua vida pessoal. Assim, temos como exemplos: “Para a minha vida pessoal foi positivo (...) ” (E1); “ (...) Influência pessoal foi que casei e constitui família, por isso, foi positivo (...)” (E2); “ (...) A nível pessoal (...) correu bem. Conheci-o no local de trabalho, namoramos, casamos, correu tudo bem até agora (...) ” (E4); “ Creio que no início da relação, foi necessário um período de adaptação de ambas as partes, embora curto, pois partilhamos muitos ideais e pensamentos (...) Ainda a nível pessoal, posso também acrescentar que cresci enquanto pessoa, pois recebi alguns conselhos sobre o meu cargo que considero úteis e valiosos.” (E7).

#### Consequências Negativas

As consequências negativas relatadas pelos entrevistados estão viradas para dois pontos, sendo eles: a diferença hierárquica na empresa, “Ao início foi mau em todos os aspetos, porque para os meus colegas tinha sido incluída no serviço por «cunha». Todos os meus colegas tinham medo de se expressar, com medo que eu contasse alguma coisa ao «chefe», ou então que era beneficiada (...) ” (E9) e o facto do entrevistado envolvido ser casado, levando a que, “A nível pessoal foi bastante complicado, pois como era casado, quando a «bolha rebentou» a separação foi inevitável (...) ” (E13).

*3.2. Impacto pessoal no companheiro envolvido: favorável se os envolvidos funcionarem bem em conjunto, desfavorável devido à hierarquia ou uma das partes envolvidas não querer um relacionamento sério*

#### Consequências Positivas

Relativamente às consequências positivas, temos o exemplo do entrevistado 5 que afirma “Para a pessoa com quem estive envolvida penso que diretamente no trabalho eu era mais uma pessoa com quem gostava de trabalhar e trabalhava «bem», com maior disponibilidade para considerar sugestões em termos técnicos (...) Existe uma enorme sintonia.”.

#### Consequências Negativas

No que concerne aos aspetos negativos, há dois pontos que se destacam. O primeiro diz respeito à relação entre duas pessoas com níveis hierárquicos diferentes dentro da empresa, tendo como exemplos “Não foi fácil, porque de certa forma era como se tivesse entre a «espada e a parede», entre a namorada e o pai (...)” (E9) e “O relacionamento foi entre mim (empregada de loja) e o gerente de loja (...) A questão é que quando nos começamos a envolver, descobri que a pessoa com quem me estava a envolver era casada e já tinha um filho (...) Ele ficou devastado porque estava mesmo a ficar apaixonado, andou muito tempo em baixo, acabou por não se separar da mulher, mas mesmo assim o casamento também andava em baixo (...)” (E10). O entrevistado 10, mostra que, não foi só o nível hierárquico que teve influência na relação, mas também, pelo facto da pessoa envolvida ser casada. O segundo está diretamente relacionado com uma das pessoas envolvidas não querer ter nenhum relacionamento sério com a outra pessoa envolvida, levando a que esta o tentasse prejudicar dentro da empresa. Isto é perceptível pelo exemplo de um dos entrevistados que afirma: “Para a pessoa que esteve

envolvida comigo, numa fase inicial, não foi fácil, pois ela queria algo mais sério e quando percebeu que não era isso que eu queria foi um pouco complicado. Tentou prejudicar-me algumas vezes dentro da empresa (...)” (E3).

*3.3. Impacto Organizacional: favorável se houver acordo das partes profissional e pessoal, desfavorável se não se conciliar as duas partes, levando a baixas de produtividade*

#### Consequências Positivas

Relativamente ao impacto positivo das relações amorosas nas organizações, os entrevistados têm pontos de vista semelhantes, apontando como principal motivo para que este tipo de relações corram de forma positiva, saber separar a parte emocional com a profissional. Deste modo, as relações podem fluir sem perturbações para a empresa. São exemplos disto: “Para a organização não teve impacto, pois soubemos sempre separar a nossa relação com o trabalho, (...) tendo a pessoa com quem estou envolvido a trabalhar no mesmo local de trabalho que eu, a minha motivação para ir trabalhar é maior.” (E1); “As consequências foram positivas (...) sempre soubemos separar trabalho de vida pessoal. Conseguimos conciliar as duas partes (...)” (E2); “ (...) Continuamos competentes a fazer o nosso trabalho e a sermos profissionais (...) Em relação aos meus colegas/amigos, alguns sabiam do que se passava e eram os primeiros a «darem uma mãozinha» de modo a tornar tudo mais discreto e a permitir uma pausa mais alargada.” (E5); “ (...) não houve consequências para a organização porque não misturámos a vida pessoal com a profissional (...)” (E14).

#### Consequências Negativas

As consequências negativas para as empresas, normalmente dão-se em situações mais complexas, como quando os níveis hierárquicos são diferentes, quando leva a

despedimentos, fazendo com que a produtividade seja mais baixa, a motivação para trabalhar seja menor, afetando o local de trabalho e, por consequência, o ambiente das pessoas que lá trabalham.

Ao longo das entrevistas podemos verificar alguns exemplos de como as relações amorosas no meio laboral podem levar a situações mais complicadas. São exemplo disso: “A influência que teve, tanto em relação aos colegas como para a organização, foi negativa (...)” (E3); “Houve uma baixa de produtividade de ambas as partes (...) pois o meu companheiro estava em constante contacto comigo (...)” (E6); “Creio que possa ter trazido algum desconforto para alguns membros da gerência, motivados por possíveis “desavenças” entre ambos que possam trazer implicações negativas para a empresa” (E7); “Em certos casos penso que possa ter causado um certo desconforto tendo em conta a proximidade e romantismo que a maior parte das vezes não fazemos por esconder (...)” (E8); “(...) foi a pior fase da loja alguma vez vista, as vendas desceram muito, a produtividade da loja começou a diminuir (...) o próprio local de trabalho foi bastante afetado (...)” (E10); “As únicas consequências que trouxe a nível profissional foi o facto de me ter despedido (...) Esta situação não foi positiva, pois a organização perdeu um dos seus empregados (...)” (E13).

#### **Tema 4:** E voltariam a envolver-se? Sim, é normal e natural

De um modo geral, a opinião dos entrevistados é que se voltava a envolver numa relação amorosa no trabalho, afirmando muitos deles ser uma situação normal, que não é controlada, sendo exemplos disso: “ Sim (...) repetiria (...) uma situação normal (...)” (E1); “Sim, voltava a repetir (...)” (E2); “ Sim, repetia. Porque é natural (...)” (E3);

“ Claro que voltava a repetir (...) Porque acho que é totalmente natural que este tipo de situações ocorra (...) ” (E11).

Contrariamente à maioria das respostas, há algumas exceções, isto devido a estarem, atualmente, envolvidos num romance amoroso ou devido à experiência negativa que teve no passado. Para provar isto, veremos alguns exemplos: “ Não. Porque não pondero voltar a ter um outro relacionamento (...) ” (E7); “ Não. Porque na altura não soube diferenciar as duas situações (...) ” (E9); “ (...) ainda estou com a pessoa com quem me relacionei (...) ” (E12); “ (...) neste momento ainda mantenho um relacionamento (...) ” (E14).

Quadro 2. Quadro conceptual subjacente às temáticas do estudo empírico

<b>Tema 1:</b> RLT: normais, frequentes, mas complicadas	<b>Tema 2:</b> Impacto das RLT na perspetiva do observador: vertentes: pessoal e organizacional	<b>Tema 3:</b> A perspetiva do autor	<b>Tema 4:</b> E voltariam a envolver-se? Sim, é normal e natural
	<i>2.1. Impacto individual: favorável se der lugar a uma relação duradoura, desfavorável se for difícil separar amor do trabalho, se já existir uma relação e se conduzir ao isolamento</i>	<i>3.1. Impacto individual: favorável para um maior empenho e mais motivação, desfavorável se misturar as hierarquias (chefe-subordinado)</i>	
	<i>2.2. Impacto organizacional: favorável se o concílio da parte profissional da emocional, levando a aumentos de produtividade, desfavorável se as vertentes pessoal e organizacional não se separarem</i>	<i>3.2. Impacto pessoal no companheiro envolvido: favorável se os envolvidos funcionarem bem em conjunto, desfavorável devido à hierarquia ou uma das partes envolvidas não querer um relacionamento sério</i>	
		<i>3.3. Impacto Organizacional: favorável se houver acordo das partes profissional e pessoal, desfavorável se não se conciliar as duas partes, levando a baixas de produtividade</i>	

## DISCUSSÃO

Relativamente à informação empírica, o presente estudo, apesar de uma capacidade de análise mais reduzida, devido à delicadeza da temática, permitiu analisar e acrescentar perspetivas diferentes das que já eram conhecidas através da revisão da literatura.

Ao longo das entrevistas realizadas, alguns dos entrevistados, em relação à temática relações amorosas no trabalho são da opinião que para estas relações resultarem, é necessário uma boa gestão de tempo, por parte dos colaboradores envolvidos, de maneira a que seja feita uma autorregulação ao longo de toda a relação, isto para conseguir separar e, ao mesmo tempo, conciliar as vertentes emocional e a profissional.

A autorregulação das relações amorosas no trabalho, por parte do envolvido, permite um maior controlo das emoções no trabalho e uma maior perceção de tempo, fazendo com que a relação possa ter contornos positivos, tanto para a sua vida pessoal como para a própria organização e para as pessoas que nela trabalham.

A parte empírica acrescenta uma noção de tempo e autorregulação por parte das pessoas, fazendo com que as RLT possam funcionar de forma positiva. Esta ideia veio acrescentar à literatura que nem todas as relações necessitam de intervenção por parte dos Gestores de recursos humanos, adicionando a conceção de que os próprios envolvidos podem gerir as suas emoções no local de trabalho.

Em conclusão, foi notório que as relações amorosas no trabalho são um assunto normal e comum, mas ao mesmo tempo muito complexo. Apesar de ser normal, há que haver uma boa gestão das emoções e não misturá-las com o ambiente profissional.

Deste modo, existem algumas soluções para que as relações surjam e fluam da melhor forma, sendo elas: a primeira é a pessoa ter a certeza do que quer, pensar primeiro o que se pretende da relação e assegurar que o romance é para ser a longo prazo, e, para isso, é necessário haver disposição para enfrentar os obstáculos que aparecerão com o desenrolar da relação. O segundo ponto está bastante ligado ao primeiro, em que a pessoa envolvida deve iniciar, primeiramente, uma relação de amizade, sendo, a melhor forma de se conhecerem um ao outro e criarem bases para um relacionamento sólido.

Numa terceira fase, os parceiros iniciam um romance por gostarem um do outro e nunca por causa do poder, querendo envolver-se com o colega pela razão certa. Estes tipos de situações podem ser difíceis quando uma das partes se apercebe que foi usada, no entanto, a imagem da outra pessoa envolvida sai muito prejudicada.

Um aspeto a ter em conta é analisar com detalhe o ambiente da empresa, devendo-se esclarecer, primeiramente, as regras formais e informais da empresa em que se trabalha. Muitas empresas, apesar de não proibirem os relacionamentos amorosos entre os colaboradores, podem estabelecer algumas restrições (normalmente regras informais não escritas) às relações chefes-subordinados e a outros relacionamentos entre pessoas de departamentos diferentes que possam violar normas de sigilo.

Numa fase posterior, deve-se avaliar as vantagens e os inconvenientes para a carreira da pessoa envolvida, analisando como era a sua vida antes e, como será depois do relacionamento amoroso com um colega. Isto para que se perceba se vale a pena o risco ou se o melhor será seguir caminhos alternativos, caso conclua que a sua carreira poderá ser prejudicada.



Por último, uma quinta regra, que está relacionada com a importância de desenvolver uma relação de parceria, considerando os obstáculos com que se vai deparar no futuro, de maneira a que as pessoas envolvidas assumam responsabilidades e tomem decisões conjuntas. Para os resultados serem positivos é importante que os parceiros se mantenham unidos, definindo, desde o início, as regras da relação.

Em conclusão, os colaboradores que estejam envolvidos num relacionamento amoroso devem procurar alternativas, para que os problemas sejam evitados. De forma a evitar esses mesmos problemas, os colaboradores envolvidos têm que definir bem se a relação, realmente, é séria ou não passa de uma aventura, evitando situações de falta de empenho por parte dos mesmos para não prejudicar a organização.

## BIBLIOGRAFIA

**Anderson, Claire J. e Fisher, Caroline** 1991. “Male-Female Relationships in the workplace: Perceived Motivations in Office Romance”. *Sex Roles*, vol. 25, pp. 163-179. Plenum Publishing Corporation.

**Bardin, Laurence** 2009. “Análise de Conteúdo”. Lisboa: Edições 70

**Bogdan, R e Biklen, S.** 1994. “Investigação Qualitativa em Educação – Uma Introdução à Teoria e aos Métodos”. Porto: Porto Editora.

**Boyde, C.** 2010. “The Debate over the Prohibition of Romance in the Workplace”. *Journal of Business Ethics*. Vol. 97, pp. 325-338.

**Clark, Margaret S. e Fiske, Susan T.** 1982. “Affect and cognition: The Seventeenth Annual Carnegie Symposium on Cognition”, pp. 37-55 e pp. 229-243. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

**Charles A., Pierce e Aguinis Herman** 2009. “Moving Beyond a Legal-Centric Approach to Managing Workplaces: Organizationally Sensible Recommendations for HR Leaders”, Vol. 48, pp. 447-464 *Human Resources Management*.

**Cole, Nina** 2009. “Workplace romance: a justice analysis”. *Journal Business Psycho*, vol. 24, pp. 363-372.

**Foley, Sharon e Powell, Gary N.** 1999. “Not all is fair in love and work: coworkers’ preferences for and responses to managerial interventions regarding workplace romances”. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 20, pp. 1043-1056.

**Gautier, Chantal** 2007. “Managing romance in the workplace”. *Journal of employee assistance*.

**Horan, Sean M. e Chory, Rebecca M.** 2000. "When work and love mix: perceptions of peers in workplace romances". *Western Journal of Communication*, vol. 73-4, pp. 346-369.

**Kiser, Sara Bliss, Coley, Tyne, Ford, Marsha e Moore, Erica** 2006. "Coffee, tea, or me? Romance and Sexual harassment in the workplace". *Southern Business Review*, vol. 31, pp. 36-47.

**Lickey, Nolan C., Berry, Gregory R. e Whelan-Berry, Karen S.** 2009. "Responding to Workplace Romance: A Proactive and Pragmatic Approach". *The Journal of Business Inquiry* vol. 8, pp. 100-119.

**Pierce, Charles A.** 1998. "Factors Associated with Participation in a Romantic Relationship in a Work Environment". *Journal of Applied Social Psychology*, 28, pp. 1712-1730.

**Pierce, Charles A., Byrne, Donn e Aguinis, Herman** 1996. "Attraction in organizations: a model of workplace romance". *Journal of organizational behavior*, vol. 17, pp. 5-32.

**Pierce, Charles A. e Aguinis, Herman,** maio e junho 2009. "Human Resource Management: Moving Beyond a legal Centric Approach to Managing Workplace Romances: Organizationally Sensible Recommendations for HR Leaders", vol. 48, pp. 447-464. Published online in Wiley InterScience.

**Pierce, Charles A. e Aguinis, Herman** 1997. "Bridging the gap between romantic relationships and sexual harassment in organizations". *Journal of organizational behavior*, vol. 18, pp. 197-200.

**Pierce, Charles A., Aguinis, Herman e Adams, Susan K. R.** 2000. "Effects of a dissolved workplace romance and rater characteristics on responses to a sexual harassment accusation". *Academy of Management Journal*, vol. 43, pp. 869-880.

**Powell, Gary N. e Foley, Sharon** 1998. "Something to talk about: Romantic relationships in Organizational Settings". *Journal of Management*, 24, No. 3, 421-448.

**Quivy, R. e Campenhoudt L,** 1998. "Manual de Investigação em Ciências sociais. Lisboa: Gradiva Publicações.

**Riach, Kathleen e Wilson, Fiona** 2007. "Don't screw the crew: exploring the rules of engagement in organizational romance". *British Journal of Management*, vol. 18, pp. 79-92.

**Spector, Michele D. e Jones Gwen E.** 2004. "Trust in the workplace: factors affecting trust formation between team members". *Journal of social psychology*, vol. 144(3), pp. 311-321.

**Williams, Christine L., Giuffre, Patti A. e Dellinger, Kirsten** 1999. "Sexuality in the Workplace: Organizational Control, Sexual Harassment, and the Pursuit of Pleasure". *Annual Review Sociological*, vol. 25, pp. 73-93.

## ANEXOS

Neste ponto estão colocados os anexos referentes a esta dissertação, e que foram referidos no texto.

## ANEXO I - ENTREVISTA

**Tema da tese “Relações Amorosas no Local de Trabalho”**

**SEXO:**

**IDADE:**

**ESTADO CIVIL:**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE:**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:**

**PROFISSÃO:**

1. O que pensa sobre o tema “relações amorosas no trabalho”?
2. Já alguma vez observou algum colega de trabalho que tenha estado envolvido num romance amoroso no próprio local de trabalho?
  - 2.1. Se sim, que consequência teve a nível pessoal e a nível organizacional?
3. Já esteve envolvido nalgum relacionamento amoroso no local de trabalho?
  - 3.1. Se sim, que influência teve a nível pessoal?
  - 3.2. E para a pessoa com quem esteve envolvida?
  - 3.3. Que consequências trouxeram para a organização e para as pessoas que nela trabalham?
4. Depois da (s) sua (s) experiência (s) num “relacionamento no local de trabalho” voltava a repetir?

Porquê?

## ANEXO II - RESPOSTAS À ENTREVISTAS

### Entrevista 1

**SEXO:** masculino

**IDADE:** 35

**ESTADO CIVIL:** casado

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE:** contabilista

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:** bacharelato

**PROFISSÃO:** empresário

1. Este tema é uma situação natural, que surge constantemente. Acho que todas as pessoas estão livres para se envolverem em relações amorosas, claro que tem que haver a conciliação entre trabalho e os momentos para estarem juntos, mas desde que consigam ser conscientes e não levem os problemas extratrabalho para o próprio local de trabalho, não tem qualquer tipo de problema.
2. Sim.
  - 2.1. A nível pessoal teve influência positiva porque estão juntos e até agora não teve qualquer influência na sua maneira de trabalhar, a produtividade continua igual e o empenho também.
3. Sim e ainda estou.
  - 3.1. Para a minha vida pessoal foi positivo, mudou no sentido em que conheci essa pessoa no meu local de trabalho e até hoje continuamos juntos.
  - 3.3. Para a organização não teve impacto, pois soubemos sempre separar a nossa relação com o trabalho. No entanto, até certo ponto, pode ter sido positivo

para a empresa, pois, falando por mim, tendo a pessoa com quem estou envolvido a trabalhar no mesmo local de trabalho que eu, a minha motivação para ir trabalhar é maior.

4. Sim. Para além de ser uma situação normal, a minha situação está a correr bem, por isso, voltando atrás repetiria, não penso no futuro, porque estou bem com a pessoa em questão, contudo, como disse inicialmente são situações que não se controlam.

## **Entrevista 2**

**SEXO: masculino**

**IDADE: 42**

**ESTADO CIVIL: casado**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE:**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: 12º ano de escolaridade**

**PROFISSÃO: assistente operacional**

1. Acho que é normal, é uma situação comum, desde que as pessoas se respeitem mutuamente. Para isso é preciso que não haja mais ninguém envolvido no caso, por exemplo haver alguma das pessoas que seja casada.
2. Já. Diretamente não, mas pelo que contam no hospital.
3. Sim.

3.1. A única influência pessoal foi que casei e constitui família, por isso, foi positivo, claro.

3.2. Foi positivo.



**3.3.** As consequências foram positivas, pois todos os meus colegas de trabalho me apoiaram. Além disso, sempre soubemos separar trabalho de vida pessoal. Conseguimos sempre conciliar as duas partes, sem que nos prejudicássemos a nós e a empresa.

**4.** Sim, voltava a repetir, porque como desta vez correu bem, podia correr bem novamente. Não só por ter corrido bem, mas porque é uma coisa tão natural que pode acontecer a qualquer pessoa.

### **Entrevista 3**

**SEXO:** masculino

**IDADE:** 26

**ESTADO CIVIL:** solteiro

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE:** segurança; pedreiro; assistente comercial

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:** 12º ano

**PROFISSÃO:** motorista de ambulâncias

**1.** As relações amorosas no local de trabalho são muito comuns nos dias que correm. Eu acho que podem ser positivas para a motivação do trabalhador, pois este, quando envolvido numa relação tem tendência para ir mais contente para o local de trabalho, mostra mais vontade de trabalhar. O pior é se a relação termina, pode ser complicado conseguir gerir uma forma para se estar no local de trabalho e ao mesmo tempo conviver com a pessoa com quem se esteve envolvido.

**2.** Sim.

**2.1.** É uma situação que acontece com bastantes colegas meus, pois o tempo que se passa no trabalho é maior do que o tempo que se está em casa. Nunca vi alguma perturbação, tanto a nível pessoal como organizacional.

### 3. Sim.

**3.1.** A mim, pessoalmente não teve qualquer influência, nem positiva, nem negativa, pois a minha intenção era estar com a pessoa, mas sem envolver qualquer tipo proximidade que levasse a uma relação, pois não tinha intenção de me envolver com ninguém a serio naquela fase da minha vida.

**3.2.** Para a pessoa que esteve envolvida comigo, numa fase inicial, não foi fácil, pois ela queria algo mais sério e quando percebeu que não era isso que eu queria foi um pouco complicado. Tentou prejudicar-me algumas vezes dentro da empresa, dizendo ao meu chefe a alguns colegas que o meu trabalho não estava a ser feito da mesma maneira, entre outro tipo de situações somente para me prejudicar.

**3.3.** A influência que teve, tanto em relação aos colegas como para a organização, foi negativa, mas só numa fase muito inicial. Com o passar do tempo os meus colegas de trabalho começaram a perceber que eu não tinha tido culpa de não querer estar com a pessoa e, a partir daí o trabalho começou a funcionar de forma mais normal, acabando mesmo por ser ultrapassada a situação.

**4.** Sim, repetia. Porque é uma coisa natural e apesar de não ter corrido muito bem a última em que estive envolvido, são situações que não são controláveis, por isso, a qualquer altura pode estar-se novamente envolvido.

## **Entrevista 4**

**Sexo: Feminino**

**Idade: 37 Anos**

**Estado civil: Casada**

**Habilitações Pessoais: Pós-graduada**

**Outras profissões: Professora; Formadora**

**Profissão: Gestora de rede**

1. Penso que seja uma coisa usual, de facto. Muitas das vezes pode não ser benéfico porque se mistura a relação com o trabalho e, em termos profissionais, pode não ser muito benéfico para a empresa, mas é uma situação que normalmente acontece porque as pessoas relacionam-se e passam mais tempo no trabalho, do que propriamente em casa, e também fora de casa com os amigos e é uma coisa que, naturalmente, muitas das vezes, acontece. Na minha opinião, é que para as entidades patronais pode não ser muito positivo, porque se mistura, de facto, o emocional com o profissional, mas a minha opinião é positiva, pelo menos comigo foi.
  
2. Sim, já acompanhei alguns casos desse género, no entanto, há um que me lembro melhor.
  - 2.1. A nível organizacional não correu muito bem, porque, lá está, juntou a parte emocional com a parte profissional e prejudicou a parte profissional por causa disso, tanto que acabou, inclusive, que ter que sair da empresa para defender uma situação com a pessoa com quem estava envolvido. A nível pessoal, depois correu bem, até ter corrido.
  
3. Estive e estou ainda.
  - 3.1. Tanto a nível pessoal como organizacional correu bem. Conheci-o no local de trabalho, namoramos, casamos, correu tudo bem, como correu até agora. A mim, neste caso, correu bem profissionalmente, nada influenciou e, pessoalmente, também está tudo a correr lindamente, ou seja, conhecemo-nos lá, relacionamo-nos com muita frequência de estarmos juntos muito tempo, começou a crescer a relação e até hoje continuamos juntos.

- 3.2. Dentro da empresa, não interferiu nada, porque nós mantivemos a relação fora do local de trabalho, ou seja, nunca manifestamos nada dentro da empresa e enquanto lá estivemos, e claro, conversamos, íamos juntos e estávamos juntos muitas das vezes, mas a relação, propriamente dita, só era cá fora, nunca houve nada que desse a entender lá dentro. Claro, as pessoas sabiam, mas nós não fazíamos nada que fosse demonstrado lá dentro.
4. Bem, é assim, na altura achei que correu bem e, realmente, quando conseguimos rentabilizar as idas para o trabalho, íamos juntos, correu tudo bem. Agora, se me perguntarem se é produtivo, se é bom haver relações no local de trabalho, eu sinceramente, acho que é melhor separar as “águas”, e sinceramente, acho que não é bom, quer dizer, as coisas acontecem, uma pessoa não consegue influenciar e controlar as emoções, mas eu, na minha opinião, sinceramente, acho que é uma coisa que deve estar separada a situação sentimental com a situação profissional, porque se há uma junção das duas há sempre conflitos, dá sempre situações que, quer da entidade patronal, quer das próprias pessoas envolvidas podem não resultar nas melhores condições.

### **Entrevista 5**

**SEXO: Feminino**

**IDADE: 26**

**ESTADO CIVIL: Solteira**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE: Apenas a atual**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: Licenciatura + Pós-graduação**

**PROFISSÃO: Enfermeira**

1. É um tema que não é novo, no entanto, sempre atual. A verdade é que passamos a maior parte do nosso dia no local de trabalho. Quando saímos e queremos relaxar, logo depois de um turno “difícil” acabamos por sair com as mesmas pessoas com quem estivemos nas oito horas anteriores.

Partilhamos muito tempo e situações “traumáticas” e similares o que faz com que haja uma proximidade maior. Por outro lado, existe a componente da fantasia, e da vontade fazer aquilo que na verdade sabemos que não é próprio. “O fruto proibido é o mais apetecido”. As relações amorosas no trabalho começam muitas vezes por serem “excitantes e proibidas”. Uma fonte de adrenalina!

2. Observação direta, nem por isso, mas existe muitas histórias, muitos relatos na primeira pessoa.

- 2.1. Acho que essas consequências dependem das pessoas envolvidas na relação e no modo como vêm o que está a acontecer, bem como as perspetivas futuras.

3. Sim.

- 3.1. No meu caso específico o que aconteceu teve o peso da antropologia e da sociologia. Mais uma história “médico mais velho, enfermeira miúda”. A nível pessoal, teve a influência esperada de um caso com uma pessoa com quem acabei por ficar mais envolvida do que aquilo que queria e estava à espera. O facto de ser uma relação que é vivida apenas no local de trabalho (por diversas condicionantes) fez com que na verdade, fosse trabalhar bastante mais entusiasmada só pelo facto de poder partilhar aquelas horas com ele e podermos trabalhar juntos, porque independentemente do resto, a química estendia-se ao trabalho propriamente dito. Tudo estava potenciado.

- 3.2. Para a pessoa com quem estive envolvida penso que diretamente no trabalho eu era mais uma pessoa com quem gostava de trabalhar e trabalhava “bem”, com maior disponibilidade para considerar sugestões em termos técnicos. Existe

reconhecimento, empatia e confiança elevada a outro nível. Tudo fluiu com mais facilidade. Existe uma enorme sintonia.

**3.3.** Não me parece que tenha trazido consequências. Era uma coisa nossa. Continuamos competentes a fazer o nosso trabalho e a sermos profissionais. De realçar, que não trabalhava diretamente com ele, pois nem todos os dias estávamos a trabalhar no mesmo espaço. No entanto, se ele podia, pedia a minha colaboração, mesmo não sendo eu a enfermeira distribuída naquele posto. Este facto não trouxe consequências uma vez que todos nos ajudamos imenso. Em relação aos meus colegas/ amigos, alguns sabiam do que se passava e eram os primeiros a “darem uma mãozinha” de modo a tornar tudo mais discreto e a permitir uma pausa mais alargada.

**4.** Voltava a repetir se voltasse a existir algum tipo de interesse/química, se as coisas se proporcionassem. Não considero que tenha trazido vantagens ou desvantagens em termos profissionais. Foi uma relação que vivia da adrenalina proporcionada pelo proibido e pelo facto de estarmos no local de trabalho. Não posso dizer que sim ou que não baseada no facto do local de trabalho. Acho que depende de nos sentirmos cativados pela pessoa, o local de trabalho funciona como um “excitante”. Felizmente não me trouxe problemas mas estou bem ciente dos riscos que corri, mas foram conscientes e valeram a pena.

## **Entrevista 6**

**SEXO: Feminino**

**IDADE: 21**

**ESTADO CIVIL: Solteira**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE: Lojista, Tripulante Ambulância Transporte, Administrativa, Rececionista**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: 12º ano. A frequentar o ensino superior (Licenciatura)**

## **PROFISSÃO: Assistente Administrativa**

**1.** Penso que será um bom tema a explorar, visto que é bastante frequente.

Aqui também se pode fazer ‘uma ponte’ para o tema assédio moral, que muitas vezes acontece com essa pessoa da relação no local de trabalho devido à sua relação amorosa, ou até mesmo de outros tipos.

**2.** Sim.

**2.1.** Nenhuma relevante, pois são relações já de algum tempo, em que a relação em si já não é novidade, e as pessoas conseguem manter o seu profissionalismo e até a sua imparcialidade. Até porque, quando é uma relação mais séria, tem que se dar conhecimento aos Recursos Humanos para não serem afetadas as questões de ética profissional.

**3.** Sim.

**3.1.** A nível pessoal foi bom porque estava em constante contacto. Por outro lado não por causa desse contacto constante. Não é saudável.

**3.2.** Para a outra pessoa era maravilhoso, pois estava sempre em constante controlo da situação.

**3.3.** Houve uma baixa produtividade de ambas as partes, e até algumas queixas relativamente a prazos, pois o meu companheiro estava em constante contacto comigo (telefone, e-mail, outros).

**4.** Sim. Porque as pessoas não são todas iguais, e não são todas obsessivas. A questão que se coloca deve ser logo no início da relação por os pontos nos *i's* e continuar cada um com o seu profissionalismo e responsabilidades. Fora das horas de trabalho já se pode fazer tudo o resto, na empresa e no horário laboral, há que se consciencializar que somos apenas colegas.

## **Entrevista 7**

**SEXO: Masculino**

**IDADE: 31**

**ESTADO CIVIL: Solteiro**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE: Técnico de informática**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: 12º ano**

**PROFISSÃO: Account Manager**

1. A minha primeira reação à pergunta é baseada naquilo que ouço da maioria das pessoas é “nem pensar”. Quando pergunto porquê, a resposta é quase sempre a mesma: 24 horas junto com a mesma pessoa não resultam para mim. Também sempre pensei que pudesse ser um problema para mim. Actualmente, tenho uma relação amorosa no trabalho e mudei completamente a minha forma de pensar. Gosto imenso de trabalhar “ ao lado” da minha namorada (em breve minha esposa) e de poder partilhar e desabafar com ela os assuntos de trabalho, uma vez que está por dentro desses mesmos assuntos. É uma sensação óptima saber “que está ali “ a dois passos de distância” para o que quer que seja.

2. Sim. Tenho dois colegas meus que são um casal.

2.1. Esses meus dois colegas de trabalho ocupam cargos diferentes, com diferentes tipos de responsabilidade. Creio que no início da relação, a nível organizacional e pessoal foi complicado, pois existe sempre uma componente pessoal associada a cada passo efetuado. É necessário, um certo período de adaptação à nova



realidade. É sempre complicado termos que nos abster de certos comentários, certas atitudes que nos rodeiam e que envolvem o parceiro. Por outro lado, é também complicado quando ambas as partes não estão de acordo com algo que acontece no trabalho, pois por vezes esse desacordo é “transportado” de certa maneira para um campo pessoal, podendo originar problemas na relação. Depois desse período de habituação, creio que tudo estabilizou.

**3. Estou neste momento envolvido.**

**3.1.** Creio que no início da relação, foi necessário um período de adaptação de ambas as partes, embora curto, pois partilhamos muitos ideais e pensamentos. Ajustes relacionados com o facto de estarmos juntos dentro e fora da empresa, o nosso relacionamento dentro da empresa, uma vez que para além de namorados, temos também que manter uma postura profissional. Já tivemos algumas discussões relacionadas com trabalho que, de certa forma, afetou o âmbito pessoal mas foram situações esporádicas e sempre as resolvemos de forma rápida. Ainda a nível pessoal, posso também acrescentar que cresci enquanto pessoa, pois recebi alguns conselhos sobre o meu cargo que considero úteis e valiosos.

**3.2. Penso que o sentimento é mútuo.**

**3.3.** Creio que possa ter trazido algum desconforto para alguns membros da gerência, motivados por possíveis “desavenças” entre ambos que possam trazer implicações negativas para a empresa. Para alguns colegas, creio que a nossa proximidade e a forma como abordamos a nossa relação no local de trabalho possa ter gerado alguma confusão.

De forma geral, creio que todos gostaram de saber que estamos felizes.

**4. Não.**

**Entrevista 8**

**SEXO: Feminino**

**IDADE: 24**

**ESTADO CIVIL: Solteira**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE: Lojista**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: Pós-graduada**

**PROFISSÃO: Gestão de Projetos**

1. É um tema bastante complexo. O que se ouve falar é que normalmente relações amorosas no trabalho têm tendência a não correr bem, em especial se existir grande diferença entre os cargos que cada um ocupa dentro da empresa. Também cheguei a pensar o mesmo, até descobrir por experiência própria que nem sempre é assim, pois comigo resultou.

2. Já sim, tenho dois colegas que são um casal.

2.1. Penso que no caso deles não afetou a nível pessoal, a nível organizacional ficaram um pouco mais limitados tendo em conta a diferença de cargos, os benefícios de que o homem poderia usufruir, tendo em conta o cargo que ocupa, não são os mesmo que a mulher, pelo que acabam por ser, de certa forma prejudicados, pois não os podem aproveitar juntos.

3. Já sim.

3.1. Ao princípio não foi fácil coordenar as coisas uma vez que estávamos sempre juntos. No entanto a emoção de estarmos tão perto e ao mesmo tempo não podermos agir como namorados também causa um ânimo positivo para nós. Já tivemos as nossas discussões por causa de coisas de trabalho mas, em geral, conseguimos sempre dar a volta e tentar nos abstrair desses temas para que possamos aproveitar o tempo quando estamos juntos fora do âmbito da empresa.

3.2. Penso que o sentimento é mútuo.

**3.3.** Em certos casos penso que possa ter causado um certo desconforto tendo em conta a proximidade e romantismo que a maior parte das vezes não fazemos por esconder. Mas, no geral, penso que todos gostaram de saber que estamos felizes.

**4.** Sim. Porque se corresse tão bem como correu desta vez, iria encontrar o homem da minha vida.

### **Entrevista 9**

**SEXO: Feminino**

**IDADE: 24 anos**

**ESTADO CIVIL: solteira**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE: Técnica de Análises Clínicas - Colheitas**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: Pós-graduação em Ciências Biomédicas**

**PROFISSÃO: Técnica de Análises Clínicas e Saúde Pública**

- 1.** Não sou contra, no entanto, se acontecer, há que ter uma postura adulta e madura para lidar com a situação. Há que saber separar as duas coisas, caso contrário não irá resultar.
- 2.** Não.
- 3.** Sim, indiretamente: fui trabalhar para o serviço onde o chefe era o pai do meu namorado.

**3.1.** Ao início foi mau em todos os aspetos, porque para os meus colegas tinha sido incluída no serviço com ‘cunha’. Todos os meus colegas tinham medo de se expressar, com medo que eu contasse alguma coisa ao “chefe”, ou então achavam que era beneficiada. Mais tarde isso desapareceu, os meus colegas compreenderam que estavam errados e apareceram outros tipos de sentimentos. O facto de não concordar com o que o “chefe” fazia ou dizia, começou a deixar-me sentimentos de raiva, com os quais não conseguia lidar, quando era altura de estar com ele como

“pai do namorado”. Como tal, desabafava com o meu melhor amigo (namorado), em vão, porque defendia sempre o seu pai, obviamente.

**3.2.** Não foi fácil, porque de certa forma era como se estivesse entre a “espada e a parede”, entre a namorada e o pai. No entanto, ele ultrapassou isso melhor, do que, trabalhava no serviço com o “chefe”.

**3.3.** Não veio acrescentar nada em especial. Hoje em dia sou mais uma colega e técnica, e não a “nora” do chefe.

**4.** Não. Porque na altura não soube diferenciar as duas situações: casa e trabalho, acabei por misturá-las, e de certa forma isso degradou muito a relação que tinha.

## **Entrevista 10**

**SEXO: Feminino**

**IDADE: 18**

**ESTADO CIVIL: Solteira**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE:**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: 12º ano de escolaridade**

**PROFISSÃO: lojista**

1. As relações amorosas no trabalho é um tema um bocado complexo de analisar mas, na minha opinião, não considero que seja uma coisa positiva na vida de uma pessoa. Uma relação só por si já é uma coisa complicada, quanto mais se as duas pessoas envolvidas numa relação trabalharem no mesmo local. Numa relação tanto um elemento como o outro necessitam do seu espaço, precisam de estar afastados do companheiro/a, e trabalhando no mesmo local vão passar demasiado tempo juntos, pode afetar a produtividade do local de trabalho,

podem surgir discussões, entre muitas outras coisas. E mais tarde se algo corre mal e terminam, o ambiente no trabalho vai ficar como se diz tradicionalmente “de cortar à faca”, ou decidem um deles demitir-se, ou aprendem a lidar com a situação e separam a vida pessoal da profissão, ou como última hipótese, as coisas vão andar mal, a produtividade no sítio onde trabalham vai baixar, vão andar a evitar-se e os colegas de trabalho precisam de comunicar entre eles para um bom funcionamento de um estabelecimento. Se as pessoas souberem gerir bem o facto de terem o namorado/a no mesmo sítio a trabalhar, ou seja, se souberem separar as coisas e ver que dentro do local de trabalho é apenas um colega de trabalho, aí as coisas até podem correr bem e em nada afetar o estabelecimento onde trabalham, mas afetando na mesma a relação deles porque acabam por passar muito tempo juntos e nem oportunidade têm para sentir falta um do outro, mas o que é certo é que das coisas mais difíceis para certos seres humanos é pôr o coração de lado e separar as coisas, porque por mais que queiram é algo que não controlam. É claro que uma pessoa não tem culpa se entretanto se apaixonar por um colega de trabalho mas há que gerir bem a situação e não prejudicar nenhum dos lados envolventes. Cada pessoa sabe de si mas na minha opinião, de facto, uma relação amorosa no trabalho não é saudável. Tanto pode correr tudo bem como correr tudo mal e perderem o emprego e terminar a relação, tudo depende de como as pessoas gerem os sentimentos e separam as coisas na sua vida.

2. Não.

3. Sim.

**3.1.** O relacionamento foi entre mim (empregada de loja) e o gerente de loja. Começou por haver um sentimento diferente um pelo outro. No entanto, inicialmente andamos muito tempo a evitar a situação, até que um dia acabamos mesmo por nos envolver. A questão é que quando nos começamos a envolver, descobri que a pessoa com quem me estava a envolver era casada e já tinha um filho. Ainda envolvidos, o gerente soube que iria ser pai pela segunda vez da sua esposa, as coisas aí começaram a dar para o torto, começaram as discussões, ele pensou mesmo em separar-se da mulher para ficar comigo, contudo eu não quis estragar uma família, pois sou nova e tinha medo que aquela “paixão” que surgiu e cresceu gradualmente se pudesse tornar numa

situação mais séria e que se ia tornar complicada, pela situação em si. A partir daqui começaram os problemas, acabei por me despedir e recomeçar a minha vida noutra lugar. Ele ficou devastado porque estava mesmo a ficar apaixonado, andou muito tempo em baixo, acabou por não se separar da mulher mas mesmo assim o casamento também andava em baixo, foi a pior fase da loja alguma vez vista, as vendas desceram muito, a produtividade da loja começou a diminuir, isto porque estando ele em baixo com este relacionamento, mesmo sem intenção, começou a falhar com os seus objetivos de venda, começou a desleixar-se e correu mesmo o risco de deixar de ser gerente. Tempos mais tarde conseguiu recompor-se e hoje em dia ainda se mantém gerente dessa mesma loja, mas foi uma fase complicada nesse estabelecimento. Com isto, conclui que, o fim deste relacionamento amoroso no trabalho, o próprio local de trabalho foi bastante afetado, ou seja, este tipo de relações acabam sempre por afetar o local de trabalho e afetar a vida pessoal das pessoas envolvidas. Apesar disto, quando se está consciente das responsabilidades e se quer mesmo seguir com uma relação para a frente tem que haver uma grande responsabilidade de ambas as partes e estarem conscientes das consequências que daí podem resultar.

4. Sinceramente, não sei, pois a primeira vez que me envolvi não correu da melhor forma, mas claro que é uma situação que, estando a trabalhar pode acontecer a qualquer momento, pois os sentimentos não se controlam, principalmente no local de trabalho, em que se está em constante contacto com as pessoas.

### **Entrevista 11**

**SEXO: Masculino**

**IDADE: 23**

**ESTADO CIVIL: Solteiro**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE: Estagiário no Centro Tecnológico da Nestlé (PTC ORBE) como líder de projeto de consultoria e estagiário na Serious Fraud Office como membro de equipa de consultoria**

## **HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: Licenciado em Gestão e Administração de Empresas**

### **PROFISSÃO: Empresário**

1. Acho que se trata de algo muito complexo e que mistura dois mundos que normalmente estão separados, o mundo profissional e o pessoal. Sou da opinião que a maioria das pessoas tem já intrinsecamente uma certa dificuldade em gerir relações interpessoais do foro íntimo, sendo que quando conjugadas com o foro profissional as dificuldades acrescem.
2. Não.
3. Sim.

**3.1.** A nível pessoal influenciou radicalmente a forma como agia com a pessoa com a qual mantinha uma relação. Como o trabalho que exercia exigia que eu tivesse em constante contacto com esta pessoa é óbvio que o facto de ter um relacionamento com a mesma mudou significativamente a forma como esta comunicação era feita. A comunicação passou de formal e profissional a um tom bem mais pessoal.

**3.2.** Acredito que para a pessoa com quem estive envolvido se tivesse passado o mesmo. A salientar que quando surgiram dificuldades no relacionamento isto também se veio a refletir no exercício profissional. Como as posições hierárquicas na empresa eram diferentes começaram-se a criar também uma serie de situações em que se notavam atitudes de boicote e abuso de poder muito possivelmente pelo facto de existir ali uma relação extra profissional.

**3.3.** Tanto para a organização como para as pessoas acredito que houve consequências benéficas e outras não tão benéficas. Acredito que os relacionamentos tanto podem aumentar a eficiência e produtividade dos trabalhadores mas também sou da opinião que podem ter o efeito totalmente oposto.

4. Claro que voltava a repetir. E acho que é totalmente lógico que este tipo de situações venham a acontecer cada vez mais nos dias que correm pois, aos trabalhadores é-lhes cada vez mais exigido que passem tempo no local trabalho e

isto torna cada vez mais provável que se desenvolvam relações íntimas entre pessoas que trabalhem no mesmo local. Porque acho que é totalmente natural que este tipo de situações ocorra em empresas com recursos humanos pois é inerente ao ser humano estabelecer este tipo de relacionamentos íntimos.

### **Entrevista 12**

**SEXO: Masculino**

**IDADE: 27**

**ESTADO CIVIL: Solteiro**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE: Distribuidor de produtos**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: 12º Ano**

**PROFISSÃO: Bagageiro em Hotelaria**

1. É um assunto interessante no que respeita às relações amorosas, pessoalmente, penso que uma relação amorosa no trabalho é uma situação cada vez mais normal já que as pessoas passam cada vez mais tempo no seu local de trabalho onde desenvolvem relações de amizade muito fortes e até mesmo relações amorosas.
2. Sim, conheço.
  - 2.1. A nível Pessoal: Penso que lhe fez bem  
A nível Organizacional: Eu julgo que a sua produtividade aumentou
3. Sim
  - 3.1. Trouxe-me mais motivação e alegria
  - 3.2. Penso que foi o mesmo
  - 3.3. Eu penso que não teve grande influência, apesar de se fazerem alguns comentários mas é na brincadeira.



4. É uma pergunta difícil porque ainda estou com a pessoa com que me relacionei, prefiro não pensar nisso de momento, mas nunca se sabe o dia de amanhã.

### **Entrevista 13**

**SEXO: masculino**

**IDADE: 45**

**ESTADO CIVIL: divorciado**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE: policia**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: 9º ano de escolaridade**

**PROFISSÃO: assistente operacional**

1. Penso que é uma situação um bocado complicada, pois pode trazer uma série de problemas. No entanto, depende da situação em que se encontra, se a pessoa for casada deve mesmo evitar relacionar-se, pois pode ter influência negativa na sua vida pessoal e mesmo profissional devido as conversas que podem ser tidas pelos restantes colegas de trabalho. Se uma pessoa for solteira, acho que não haverá problema, mas claro que, se tem que ter cuidado para evitar confusões dentro da organização.
2. Sim.
  - 2.1. Foi uma situação complicada, pois uma das pessoas em questão era casada e quando se soube da situação não foi muito agradável para ambas as partes.
3. Sim.
  - 3.1. A nível pessoal foi bastante complicado, pois como era casado, quando a “bolha rebentou” a separação foi inevitável. Para além disso, na altura saí do trabalho onde estava, pois não fiquei bem com a situação e tive que ir para o estrangeiro durante algum tempo.

**3.2.** A pessoa envolvida não tinha qualquer tipo de relação sem ser comigo, por isso, sofreu quando eu fui embora de Portugal.

**3.3.** As únicas consequências que trouxe a nível profissional foi o facto de me ter despedido, não por ter tido um baixo desempenho enquanto estive envolvido na relação, mas sim, por me ter afetado a nível psicológico. Esta situação não foi positiva, pois a organização perdeu um dos seus empregados e os meus colegas acabaram por perder um amigo.

**4.** Sinceramente é uma pergunta que não sei responder em concreto. Se, por um lado foi uma situação complicada na altura, possivelmente hoje em dia foi útil, pelo menos, no que respeita a envolvimento amoroso no trabalho, pois quando me começo a envolver com alguém já não tenho a preocupação de saber que há mais uma pessoa por trás. Contudo, ter uma relação mais séria seria complicado por tudo o que já experienciei.

#### **Entrevista 14**

**SEXO: Feminino**

**IDADE:32**

**ESTADO CIVIL: casada**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE: Operadora de Armazém e Técnica Administrativa Recursos Humanos**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: 12ºano**

**PROFISSÃO: Técnica Administrativa de Recursos Humanos**

**1.** Depende. Tanto pode ser positivo como negativo. As pessoas têm é que saber separar os assuntos profissionais com a vida privada.

**2.** Sim.

2.1.O que eu conheci não sabiam separar a sua situação e misturavam a vida pessoal com a vida profissional, o que é muito mau.

3.

3.1. Sim, sabíamos separar as situações. Tanto que sabíamos que escondemos a nossa vida amorosa oito meses e a entidade patronal só soube quando decidimos nos juntar e casar um com o outro. A nível pessoal não influenciou muito porque do portão para dentro éramos colegas e fora do portão éramos marido e mulher.

3.2. A mesma coisa.

3.3. Acho não houve consequências para a organização porque não misturávamos a vida pessoal com a profissional, até que só quando decidimos casar é que toda a empresa teve conhecimento.

4. Não sei, neste momento ainda mantenho um relacionamento e repeti duas vezes essa experiência com a mesma pessoa. No futuro, nunca se sabe.

### **Entrevista 15**

**SEXO: masculino**

**IDADE: 36**

**ESTADO CIVIL: Divorciado**

**PROFISSÕES QUE JÁ TEVE: Área Manager, Diretor de Operações, Diretor de Expansão**

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: Licenciatura em Gestão do Desporto**

**PROFISSÃO: Diretor de Expansão**

**1.** As relações amorosas no trabalho são situações perfeitamente possíveis de acontecer, a proximidade e o tempo que as pessoas passam umas com as outras pode perfeitamente criar condições para existir esse tipo de envolvimento. Daí que acho que seja uma situação normal.

**2.** Sim

**2.1** Só posso falar da parte visível, onde a nível pessoal se passa de algum desconforto inicial, dado que são colegas, para uma total abertura para o que está a acontecer, acrescento ainda que numa das situações as pessoas acabaram por se isolar com elas próprias o que acabou por ser prejudicial para o relacionamento com os outros. A nível organizacional, o que registei foi algum protecionismo na hora da tensão dentro da Empresa.

**3.** Sim

**3.1.** No meu caso a influência foi grande. Digamos que não foi um “caso”... o envolvimento assumiu proporções de casamento e tudo. Contudo, pessoalmente naquela altura teve de tomar opções, ou seja, com o evoluir do relacionamento tive de acabar por abandonar a Empresa onde trabalhávamos os dois em prol da relação.

**3.2.** Prefiro não responder.

**3.3.** Para a organização, dado que trabalhávamos em departamentos diferentes, não houve consequências de maior. Só começou a “azedar” quando chegámos ao momento de ter de escolher uma de duas, ou a relação ou a empresa...

**4.** Não sei, porque estas são situações que não podemos prever a priori.



## ANEXO III - ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

### **Entrevista 1**

Na entrevista 1 a pessoa, de um modo geral, surge positivamente. Na primeira pergunta o entrevistado vê as relações amorosas como uma “situação natural”, pois são situações que não se podem controlar, surgindo os sentimentos de uma forma espontânea. No entanto, há que haver controlo deste tipo de situações, afirmando o entrevistado que “... tem que haver conciliação entre o trabalho e os momentos para estarem juntos...”, de maneira a não levar os problemas pessoais para a empresa.

Na pergunta 2, o entrevistado diz já ter observado uma situação de relação amorosa no trabalho e que teve uma influência positiva, devido a ainda continuarem juntos, tendo a produtividade e o empenho se terem mantido de forma igual.

Na terceira pergunta, o entrevistado afirma que “... a nível pessoal foi muito positivo...”. A nível organizacional não teve qualquer impacto, pois ambos os intervenientes souberam “...sempre separar a relação com o trabalho...”, levando mesmo a que os níveis de motivação fossem maiores.

Na quarta e última pergunta o entrevistado assume que voltava a repetir a situação, pois para além de ser uma “... situação normal...”, a sua própria situação correu bem, por isso, não teria qualquer problema em relação a isso, acrescentando ainda que, “... são situações que não se controlam”.

### **Entrevista 2**

Nesta entrevista, o entrevistado mostrou alguma reticência em expor o seu caso, no entanto, considera que as relações amorosas no trabalho são “situações comuns” e que surgem naturalmente, só que não devem acontecer se uma das partes envolvidas for casada.

Na pergunta três, o entrevistado afirma “... conseguimos sempre conciliar as duas partes...”, acabando por terminar uma relação mais séria. Já na quarta pergunta,

este diz que voltava a repetir a situação, não só por considerar ser uma coisa comum, como também pela experiência positiva que viveu no seu caso.

### **Entrevista 3**

Para este entrevistado, as relações amorosas no trabalho “...são muito comuns nos dias que correm”, uma situação normal que surge naturalmente. Para o entrevistado o maior problema é se a relação chega ao fim, podendo levar à falta de conciliação das duas partes: a profissional e a pessoal.

Na segunda pergunta, o entrevistado diz já ter observado variadas situações de relações amorosas no trabalho e pelo que observou nunca houve nenhuma perturbação de maior. No seu caso específico, não teve qualquer influência a nível pessoal, mas para o parceiro foi mais complicado, pois “... tentou prejudicar-me algumas vezes dentro da empresa, dizendo ao meu chefe e a alguns colegas que o meu trabalho não estava a ser feito da mesma maneira...” e, devido a isso, a sua produtividade estava a ser baixa.

No que respeita à parte organizacional a influência que teve, em relação aos restantes colaboradores foi negativa, mas só numa fase inicial, pois como o entrevistado afirma na sua entrevista “Com o passar do tempo os meus colegas de trabalho começaram a perceber que eu não tinha tido culpa...”.

Na última pergunta, o entrevistado afirma “Sim, repetia. Porque é uma coisa natural”. Apesar de a sua situação ter sido um pouco atribulada, são coisas que surgem sem serem controladas, por isso, voltava a repetir.

### **Entrevista 4**

Neste entrevista, a entrevistada diz que em relação ao tema “Penso que seja uma coisa usual, de facto”. A entrevistada diz que apesar de ser uma coisa normal, para as entidades patronais pode não ser positivo, pois as emoções e o trabalho vão estar sempre misturados, contudo para as pessoas envolvidas pode ser positivo, devido a um

maior empenho no trabalho, mais motivação para ir trabalhar e vontade de participar nas atividades.

Na pergunta 2, a entrevistada observou um caso de dois colegas de trabalho que correu de forma negativa, pois “A nível organizacional não correu muito bem...”, juntaram a vida profissional com a pessoal, levando mesmo a despedimento.

A situação em concreto da entrevistada foi bastante diferente da que tinha observado. Na sua relação houve sempre um controlo das emoções e nunca misturaram a vida pessoal com a vida laboral, antes pelo contrário, a sua relação foi um ponto de partida para uma maior motivação no trabalho, daí a nível organizacional ter corrido bem.

Na quarta e última pergunta, a entrevistada diz que as relações amorosas no trabalho surgem naturalmente, não podem ser controladas, no entanto, esta pensa que podem ser evitadas, pois concorda que se deve separar a vida íntima da vida profissional, afirmando que “é melhor separar as águas...”.

### **Entrevista 5**

Na entrevista 5, a entrevistada começa por falar positivamente das relações amorosas no trabalho dizendo que são situações comuns no local de trabalho, pois o tempo que lá passam juntos acaba por se tornar uma “uma fonte de adrenalina”. Segundo a resposta à primeira pergunta percebemos que a entrevistada é da opinião que no trabalho “Partilhamos muito tempo e situações ‘traumáticas’ e similares o que faz com que haja uma proximidade dos intervenientes, acontecendo diversas vezes, e, de acordo com as palavras do entrevistado que “«o fruto proibido é o mais apetecido»”.

Na pergunta 3 o individuo questionado afirma já ter estado envolvido numa relação amorosa no seu local de trabalho e, no seu caso em concreto, diz ter sido positivo, levando mesmo a uma maior vontade de trabalhar, a sua dedicação ao trabalho tornou-se maior e a motivação para ir trabalhar era uma constante, afirmando “... fez com que, na verdade, fosse trabalhar juntos...”. No que diz respeito à pessoa envolvida não teve qualquer impacto, sendo “... mais uma pessoa com quem gostava de trabalhar



e trabalhava «bem» ...”. Quanto à organização não teve qualquer influência, pois sempre conseguiram separar a parte emocional com a parte profissional.

Na pergunta 4, a entrevista afirma que “voltava a repetir se voltasse a existir algum tipo de interesse/química, se as coisas se proporcionassem”. Apesar de, no seu caso em concreto o entusiasmo de estar com uma pessoa na fase inicial, voltava a repetir pela “piada” na fase inicial da relação, contudo tudo dependia da situação em que se encontrava e se a pessoa a “cativava” para tal.

### **Entrevista 6**

Nesta entrevista, a entrevistada em questão responde à pergunta 1 como um tema comum e cada vez mais frequente, mas entende que pode levar a situações de assédio moral.

Na pergunta 2, a entrevistada já observou e verificou que correu bem, pois “... as pessoas conseguem manter o seu profissionalismo e até a sua imparcialidade”, dando mesmo conhecimento aos Recursos Humanos da empresa, devido a seriedade da relação.

Na parte de experiência pessoal a pessoa entrevistada sente que a relação que viveu foi boa, mas “não saudável”, no entanto, para a pessoa com quem tinha a relação a controlo da situação foi mais complicado. A nível organizacional a influência foi negativa, houve uma baixa de produtividade de ambas as partes, pois estavam em constante contacto dentro da empresa, através de troca de e-mails, contactos telefónicos, levando, até, por vezes, a não cumprimento dos prazos estipulados.

A entrevistada na pergunta quatro assume que voltava a repetir a experiência, pois apesar de a sua própria experiência não ter corrido da melhor forma, nunca se sabe qual o parceiro que se vai encontrar numa outra situação.

### **Entrevista 7**

Na entrevista 7, a pessoa entrevistada tinha duas impressões diferentes em relação a este tema, sendo a primeira impressão negativa, afirmando mesmo “...

nem pensar”, pois dia após dia, em constante contacto era uma coisa que muito dificilmente resultava, devido à possível saturação da relação. Após uma experiência, que ainda continua, mudou a sua maneira de pensar, ficando com uma impressão positiva do assunto, afirmando que “... É uma sensação ótima saber que está ali a dois passos de distância para o que quer que seja.”.

Na pergunta 2 o entrevistado diz já ter observado um caso de relação no local de trabalho entre dois colegas, havendo alguma influência negativa, para a empresa, mas só numa fase inicial, devido à influência nas respostas nas tomadas de decisão, podendo ser prejudicial para as decisões a tomar. No entanto, com o tempo, a relação ficou mais madura e as decisões já não tiveram a influência que tinham inicialmente. Deste modo, o entrevistado diz que foi necessário um período de adaptação, após isso, tudo se tornou mais fácil.

Na pergunta 3, o entrevistado diz que é normal, por vezes, surgirem algumas discussões, no entanto, tendem a ser resolvidas para evitar conflitos de maior da empresa, passando-se o mesmo em relação à outra parte envolvida. No que se refere à organização inicialmente, o relacionamento não era bem visto, tanto pelos colegas que nela trabalhavam, como pela própria organização. Doravante, isto numa fase inicial, considerando esta fase como “... um período de adaptação de ambas as partes...”. Assim, com o tempo as pessoas começaram a aceitar, pois perceberam que numa relação nada influencia o desempenho dos envolvidos.

Numa última pergunta, o entrevistado só diz não repetir a situação porque afirma “... Neste relacionamento, neste emprego, encontrei a mulher da minha vida”.

### **Entrevista 8**

Tal como já tinha verificado noutra entrevista, esta entrevistada também tinha uma primeira impressão negativa sobre o tema, afirmando na pergunta 1 que “... normalmente relações amorosas no trabalho têm tendência a não correr bem, em especial se existir grande diferença entre os cargos que cada um ocupa dentro da empresa...”. Contudo, após uma situação de experiência própria a sua opinião mudou,

havendo possibilidade de manter uma relação no trabalho se houver responsabilidade de ambas as partes.

Na segunda pergunta, a entrevistada disse que tinha dois colegas que eram um casal, mas que a relação deles não teve qualquer influência, até porque não trabalhavam no mesmo posto.

Na parte três da entrevista, a opinião da entrevistada é que numa fase inicial tudo é mais complicado, até porque as pessoas envolvidas não se conhecem e podem até, sentir a pressão inicial de estar numa situação nova para ambos, mas, com o passar do tempo as coisas vão estabilizando. O entrevistado diz que pessoalmente e não que respeita ao parceiro “... Já tivemos as nossas discussões por causa de coisas de trabalho, mas, em geral, conseguimos sempre dar a volta e tentar-nos abstrair desses temas para que possamos aproveitar o tempo quando estamos juntos fora do âmbito da empresa...”.

Em relação aos colegas de trabalho, houve alguma confusão inicial, por pensarem que ia interferir na produtividade e as relações entre os restantes colegas podiam ficar afetadas, no entanto, com o tempo perceberam que a relação era séria e que não ia trazer consequências maiores para a empresa.

Na quarta e última pergunta, a entrevistada diz que repetiria a situação devido à experiência positiva que vive no seu relacionamento.

## **Entrevista 9**

Na entrevista 9, a entrevistada diz que não é contra as relações amorosas no trabalho desde que não se misture as duas partes (relação/trabalho).

Na terceira pergunta, a entrevistada conta que foi complicada a situação que experienciou, devido ao pai do seu namorado ser o chefe do departamento onde trabalhava. A pressão surgiu quando “Todos os meus colegas tinham medo de se expressar, com medo que eu contasse alguma coisa ao «chefe», ou então, achavam que era beneficiada”. Isto só numa fase inicial, com o tempo começou a perceber que tinha razão e deixaram de me ver como a ‘nora do chefe’, mas sim uma colega de trabalho. Para o companheiro da entrevistada soube lidar bem com a situação, no entanto,

defendia sempre o pai (chefe) quando surgiam casos para tal. A nível organizacional não teve consequências de maior, como a entrevistada afirma “... não veio acrescentar nada em especial...”.

Na pergunta 4, a entrevistada afirma que não voltava a repetir pelo simples facto de “... na altura não soube diferenciar as duas situações...”, acha que não se deve misturar trabalho com a vida pessoal.

### **Entrevista 10**

Na entrevista 10, a entrevista começa por dizer que podia ser visto como positivo, mas há que saber conciliar as duas vertentes, senão, pode ser prejudicial para a empresa e para a produtividade das pessoas envolvidas. Contudo, “Se as pessoas souberem gerir bem o facto de terem um namorado/a no mesmo sítio a trabalhar, ou seja, se souberem separar as coisas e ver que dentro do local de trabalho é apenas um colega de trabalho, aí as coisas até podem correr bem e em nada afetar o estabelecimento onde trabalham, mas afetando na mesma a relação deles porque acabam por passar muito tempo juntos e nem oportunidade têm para sentir falta um do outro...”. De qualquer modo, a entrevistada diz que a relação amorosa no trabalho “não é saudável”, mas depende da forma como as pessoas as gerem.

Na pergunta 3, a entrevistada, a nível pessoal, diz que não teve qualquer tipo de influência, nem prejudicou o seu trabalho, já no que diz respeito à outra pessoa envolvida a situação foi bastante diferente, pois baixou a produtividade, a motivação, se bem que, numa fase inicial a motivação estivesse em alta, no entanto, quando a entrevistada percebeu que a pessoa com quem se estava a envolver era casada, o fim do relacionamento levou a uma menor motivação. A organização saiu prejudicada, para além de ter perdido um colaborador, o chefe de loja fez com que esta tivesse um menor número de vendas, derivado da situação. Com o passar do tempo, tudo voltou ao normal e agora a situação da empresa está estabilizada.

Na última questão, a pessoa entrevistada diz que não sabe se voltava a repetir, mas admite que são coisas que podem acontecer, pois não são controláveis, “... estando a trabalhar pode acontecer a qualquer momento...”.

## **Entrevista 11**

O entrevistado da entrevista 11 começa por dizer que as relações amorosas no local de trabalho são situações complicadas de controlar, afirmando "... que a maioria das pessoas tem já intrinsecamente uma certa dificuldade em gerir relações interpessoais de forro íntimo, sendo que, quando conjugadas com o forro profissional as dificuldades crescem".

No que se refere à pergunta 2, o entrevistado diz que na sua vida pessoal não teve grande interferência, pois soube controlar bem a situação, apesar da comunicação entre eles passou a ser feita de uma forma mais informal e, até mais pessoal. Já para o parceiro envolvido foi mais difícil, tendo uma influência não muito positiva, devido ao facto de não conseguir separar as duas partes (intima e profissional). Tendo um estatuto hierárquico superior, utilizou isso para tentar criar situações desconfortáveis, como o abuso do poder. De acordo com a parte empresarial teve, tanto situações benéficas como prejudiciais, pois enquanto a relação durou a produtividade estava a ser feita a bom ritmo, contudo, quando a relação se começou a deteriorar, a produtividade também tendeu a baixar.

Na quarta e última pergunta, o entrevistado afirma "Claro que voltava a repetir", sendo esta uma situação natural e o constante contacto leva a que os relacionamentos íntimos surjam com maior fluidez.

## **Entrevista 12**

Nesta entrevista, o entrevistado não expõe muito o seu caso, falando de uma forma muito breve, no entanto, em relação ao tema "... pensa que uma relação amorosa no trabalho é uma situação cada vez mais normal...", isto porque as pessoas encontram-se em contacto constante no local de trabalho.

Na pergunta 2 e 3, tanto no que observou (2), como no relacionamento em que esteve envolvido (3), teve um impacto positivo, levando a um aumento de produtividade, uma grande motivação para ir trabalhar e um maior empenho nas tarefas a realizar.

### **Entrevista 13**

Nesta entrevista, o entrevistado sente que se um indivíduo for casado não se deve envolver com mais ninguém no trabalho, agora se a pessoa não tiver ninguém pode tentar e é normal que se envolva com alguém, devido ao tempo que passa no trabalho, no entanto, tem que estar atento e tem que ter cuidado de modo a evitar conflitos dentro da organização.

O entrevistado, tanto no que observou como no que experienciou a situação foi complicada, pois ambos eram casados na altura. A nível pessoal a pessoa entrevistada separou-se da sua mulher, causando o despedimento e a mudança de país. Quanto à pessoa envolvida foi uma situação difícil, pois sofreu bastante com a situação quando o entrevistado saiu para fora do país. Relativamente à empresa, ao contrário do que seria suposto não houve baixas de produtividade de ambas as partes, contudo, a situação que levou ao meu despedimento, fez com que a instituição perdesse um dos seus funcionários.

Na quarta pergunta, o entrevistado, relativamente à situação que experienciou, afirma “Se por um lado foi uma situação complicada na altura, possivelmente hoje em dia foi útil...”, isto leva a concluir e, de acordo com as palavras do próprio, que a postura com que o entrevistado encara um relacionamento no trabalho, está diretamente relacionado com um melhor controlo das situações, de forma a evitar conflitos. Deste modo, o entrevistado não pensa voltar a envolver-se seriamente num relacionamento no trabalho, por tudo o que já passou.

### **Entrevista 14**

Na entrevista 14, a entrevistada diz que se a relação for feita de uma maneira saudável, havendo separação entre o trabalho e casa, pode ter contornos positivos.

A experiência da entrevista em observar casos de relações amorosas no trabalho não teve uma posição favorável para as pessoas envolvidas e para os restantes membros da empresa, pois não souberam separar a parte íntima com a parte profissional. Apesar do caso observado, a entrevistada acabou por se envolver numa relação amorosa no seu local de trabalho, que, no entanto, correu bem, não houve consequências negativas para a organização, nem em relação aos restantes colegas de trabalho, afirmando mesmo que “... saibamos separar as situações”.

Na pergunta 4, o entrevistado responde que não sabe se voltava a repetir uma situação destas, pois encontra-se bem com a pessoa que está e não pensa muito no assunto, no entanto, afirma “... No futuro, nunca se sabe...”.

### **Entrevista 15**

Na última entrevista, o entrevistado vê a temática como “uma situação normal”, isto porque, devido à proximidade e ao tempo que se dispõe no trabalho atualmente, é comum que surjam este tipo de relacionamentos.

Na segunda pergunta, o entrevistado fala do que observou, não tendo corrido de forma positiva, pois o isolamento dos parceiros levou a que se isolassem também dos restantes colegas de trabalho. Na pergunta 3, o indivíduo entrevistado vê a sua experiência pessoal não muito satisfatória, apesar de a nível pessoal não ter interferido na sua maneira de estar no meio organizacional, pois para esta houve uma situação complicada, quando ambos os envolvidos tiveram que optar entre a organização e a relação e, aí, segundo as palavras do entrevistado “... começou a «azedar» quando chegamos ao momento de ter de escolher uma das duas...”.

Na última pergunta, o entrevistado diz que não sabe se voltava a repetir, afirmando “... estas são situações que não podemos prever a priori”.

De acordo com o estudo efetuado, percebemos que, de uma forma geral, as relações amorosas no trabalho são cada vez mais comuns no dia-a-dia, pois a exposição constante a que as pessoas estão sujeitas no local de trabalho é maior, surgindo, de forma natural este tipo de situações, que, por norma, são difíceis evitar.

Em jeito de conclusão, podemos verificar que as relações amorosas no trabalho surgem constantemente, no entanto, devem ser bem geridas dentro da organização, para não trazer consequências de maior para a empresa.

#### Anexo IV

### Quadros Ilustrativos de verbalizações por questão

#### Quadro 2. Exemplo ilustrativo de verbalização por questão

Questão 1	O que pensa sobre o tema “relações amorosas no trabalho”?
Ent. 1	(...) uma situação normal (...) conciliação entre trabalho e momentos para estarem juntos (...)
Ent. 2	(...) situação comum (...)
Ent. 3	(...) são coisas comuns nos dias que correm (...)
Ent. 4	(...) penso que seja uma coisa usual (...) é uma coisa que, naturalmente, muitas das vezes, acontece (...)
Ent. 5	(...) partilhamos muito tempo e situações similares o que faz com que haja uma proximidade maior (...)
Ent. 6	(...) é bastante frequente (...)
Ent. 7	(...) é uma sensação ótima saber ‘que está ali a dois passos de distância’ para o que quer que seja (...)
Ent. 8	(...) tema bastante complexo (...)
Ent. 9	(...) há que saber separar as duas coisas, caso contrário não irá resultar (...)
Ent. 10	(...) é um tema complexo de analisar (...) pode afetar a produtividade no local de trabalho (...) (...) não é saudável
Ent. 11	(...) algo muito complexo (...) maioria das pessoas têm já intrinsecamente uma certa dificuldade em gerir relações interpessoais do foro íntimo (...)
Ent. 12	(...) uma relação amorosa no trabalho é uma situação cada vez mais normal (...)
Ent. 13	(...) penso que é uma situação um bocadinho complicada (...) no entanto depende da situação em que a pessoa se encontra (...)
Ent. 14	(...) as pessoas têm que saber separar os assuntos profissionais com a vida privada



Ent. 15	(...) são situações perfeitamente possíveis de acontecer (...) acho que seja uma situação normal
---------	--

**Quadro 3. Exemplo ilustrativo de verbalização por questão**

<b>Questão 2</b>	<b>Já alguma vez observou algum colega de trabalho que tenha estado envolvido num romance amoroso no próprio local de trabalho?</b>
Ent. 1	(...) influência positiva porque estão juntos (...)
Ent. 2	
Ent. 3	(...) nunca vi alguma perturbação, tanto a nível pessoal como organizacional
Ent. 4	A nível organizacional não correu muito bem, porque, lá está, juntou a parte emocional com a parte profissional (...)
Ent. 5	
Ent. 6	(...) as pessoas conseguiram manter o seu profissionalismo e até a sua imparcialidade (...)
Ent. 7	(...) creio que no início da relação, a nível organizacional e pessoal foi complicado (...) Depois desse período de habituação, creio que tudo estabilizou.
Ent. 8	(...) no caso deles não afetou a nível pessoal, a nível organizacional ficaram um pouco mais limitados tendo em conta as diferenças de cargos (...)
Ent.9	
Ent. 10	
Ent. 11	
Ent. 12	Sim, conheço (...) a nível pessoal: penso que lhe fez bem (...) a nível organizacional: eu julgo que a sua produtividade aumentou
Ent. 13	Foi uma situação complicada, pois uma das pessoas em questão era casada (...)
Ent. 14	O que eu conheci não sabiam separar a sua situação e misturavam a vida pessoal com a vida profissional (...)
Ent. 15	Só posso falar da parte visível, onde a nível pessoal se passa de algum desconforto inicial (...) a nível organizacional, o que registei foi algum protecionismo na hora da tensão dentro da empresa

**Quadro 4. Exemplo ilustrativo de verbalização por questão**

<b>Questão 3</b>	<b>Já esteve envolvido nalgum relacionamento amoroso no local de trabalho?</b>
Ent. 1	(...) vida pessoal foi positivo (...) soubemos separar a nossa relação com o trabalho (...) a minha motivação para ir trabalhar é maior
Ent. 2	(...) influência pessoal foi que casei e constitui família (...) sempre soubéramos separar trabalho de vida pessoal (...)
Ent. 3	(...) pessoalmente não teve qualquer influência (...) para a pessoa que esteve envolvida comigo, numa fase inicial não foi fácil (...) a influencia que teve tanto em relação aos colegas como para a organização foi negativa, mas só numa fase inicial (...)
Ent. 4	Tanto a nível pessoal como organizacional correu bem (...)
Ent. 5	(...) na verdade, ia trabalhar bastante mais entusiasmada (...) continuamos competentes a fazer o nosso trabalho e a sermos profissionais (...)
Ent. 6	A nível pessoal foi bom (...) Não é saudável (...) Houve uma baixa produtividade de ambas as partes (...)
Ent. 7	(...) Creio que no início da relação, foi necessário um período de adaptação de ambas as partes (...)
Ent. 8	Ao princípio não foi fácil (...) mas, em geral conseguimos dar a volta e tentar-nos abstrair (...)
Ent. 9	Ao início foi mau (...) porque para os meus colegas tinha sido incluída no serviço com ‘cunha’ (...) achavam que era beneficiada (...) mais tarde, isso desapareceu, os meus colegas compreenderam que estavam errados (...)
Ent. 10	(...) o próprio local de trabalho foi bastante afetado, ou seja, este tipo de relações acabam sempre por afetar o local de trabalho e afetar a vida pessoal das pessoas envolvidas
Ent. 11	A nível pessoal influenciou radicalmente a forma como agia com a pessoa com a qual mantinha uma relação (...) a comunicação passou de formal e profissional a um tom bem mais pessoal (...) tanto para a organização como para as pessoas não houve consequências (...)
Ent. 12	Trouxe-me mais motivação e alegria
Ent. 13	a nível pessoal foi bastante complicado, pois como era casado, quando a ‘bolha rebentou’ a separação foi inevitável (...) as únicas consequências que trouxe a nível profissional foi o facto de me ter despedido (...)
Ent. 14	Sim, sabíamos separar as situações (...) a nível pessoal não influenciou muito porque do portão para dentro eramos colegas e fora do portão eramos marido e mulher
Ent. 15	No meu caso a influência foi grande (...) naquela altura tive que tomar opções (...) tive de acabar por abandonar a empresa onde trabalhávamos os dois em prol da relação (...) Para a organização (...) não houve consequências de maior

**Quadro 5. Exemplo ilustrativo de verbalização por questão**

<b>Questão 4</b>	<b>Depois da (s) sua (s) num “relacionamento no local de trabalho” voltava a repetir?</b>
Ent. 1	Sim. (...) uma situação normal (...)
Ent. 2	Sim, voltava a repetir (...) porque é uma coisa tão natural que pode acontecer a qualquer pessoa
Ent. 3	Sim, repetia. Porque é uma coisa natural (...) são situações que não são controláveis (...)
Ent. 4	(...) na altura correu bem (...) mas o melhor é separar as ‘águas’ (...)
Ent. 5	Voltava a repetir se voltasse a existir algum tipo de interesse/química, se as coisas se proporcionassem (...) depende de nos sentirmos cativados pela pessoa (...)
Ent. 6	Sim (...) Porque as pessoas não são todas iguais (...)
Ent. 7	Não. Porque não pondero voltar a ter um outro relacionamento (...)
Ent. 8	Sim
Ent. 9	Não. Porque na altura não soube diferenciar as duas situações (...)
Ent. 10	Sinceramente, não sei, pois a primeira vez que me envolvi não correu da melhor forma, mas claro que é uma situação que, estando a trabalhar pode acontecer a qualquer momento (...)
Ent. 11	Claro que voltava a repetir (...) acho que é totalmente natural (...)
Ent. 12	É uma pergunta difícil porque ainda estou com a pessoa que me relacionei (...)
Ent. 13	Sinceramente é uma pergunta que não sei responder em concreto (...)
Ent. 14	Não sei, neste momento ainda mantenho um relacionamento (...) No futuro, nunca se sabe
Ent. 15	Não sei, porque estas são situações que não podemos prever a priori