INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Assédio no local de trabalho: Classificações, narrativas e perceções de um fenómeno complexo

Ana Gil Santos

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:
Doutor Rodrigo Vieira de Assis, Professor Auxiliar,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Assédio no local de trabalho: Classificações, narrativas e perceções de um fenómeno complexo

Ana Gil Santos

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:
Doutor Rodrigo Vieira de Assis, Professor Auxiliar,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

Agradecimentos

Agradeço profundamente à minha família por todo o apoio durante este processo, à minha mãe pelo encorajamento, incentivo e sustento durante todo este período, ao meu pai pelo amor desmedido e pelas palavras de motivação, que sempre me deu liberdade para decidir como seguir com a minha vida demonstrando apoio incondicional, e ao meu avô pela perseverança e por sempre acreditar em mim. E à minha grande amiga, Francisca, que sempre me incentivou a chegar mais longe.

Agradeço do fundo do coração ao meu orientador, Professor Rodrigo Vieira de Assis, por todos os ensinamentos, disponibilidade e preocupação. O seu comprometimento e experiência foram fundamentais para este estudo, que sem ele não teria sido possível. A sua orientação, palavras de apoio e dedicação tornaram-se imprescindíveis para a conclusão do mesmo. Ao professor Alexandre Calado, por toda a ajuda e empenho demonstrado não só em sala de aula como fora, que me motivou e auxiliou numa fase inicial de incertezas.

Por último, agradeço a todos os entrevistados que aceitaram colaborar com esta investigação e cujos depoimentos foram imprescindíveis para uma melhor compreensão sobre o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho.

Resumo

A presente dissertação explora a complexidade do fenómeno do assédio moral e sexual no local de trabalho, salientando a importância da clareza concetual e da análise sociológica para a compreensão das interações humanas e das práticas sociais. Desta maneira, propõe-se a estudar as perceções e representações sociais e individuais do assédio no local de trabalho, enfatizando a natureza multifacetada deste fenómeno. Com base em vários quadros teóricos, discute os desafios da caracterização do assédio, que muitas vezes carece de uma definição sistemática. Por um lado, são analisadas teorias orientadas à compreensão do assédio sexual, incluindo uma descrição dos modelos natural, organizacional, sociocultural e das repercussões dos papéis sexuais que oferecem diferentes perspetivas sobre a interação entre géneros e poder no ambiente de trabalho. Por outro, o assédio moral é exemplificado e descrito baseando-se em três critérios que permitem identificar as suas dimensões e indicadores, bem como a recorrência do ato e as suas consequências. Esta dissertação resulta de uma investigação intensiva com recurso a entrevistas semidiretivas com vítimas e testemunhas de assédio, cujas narrativas e perceções forneceram os dados qualitativos aqui analisados. Os resultados demonstram dificuldades que os indivíduos enfrentam para reconhecer e confrontar o assédio, destacando como normas sociais e expectativas culturais podem normalizar ou descontextualizar essas experiências. Em última análise, sublinha a necessidade de uma abordagem holística para compreender o assédio em contextos profissionais.

Palavras-chave: Assédio sexual, Assédio moral, Local de trabalho, Género, Condições laborais, Perceções.

Abstract

This dissertation explores the complexity of the phenomenon of moral and sexual harassment in the workplace, highlighting the importance of conceptual clarity and sociological analysis for understanding human interactions and social practices. In this way, it sets out to study social and individual perceptions and representations of harassment in the workplace, emphasizing the multifaceted nature of this phenomenon. Based on various theoretical frameworks, it discusses the challenges of characterizing harassment, which often lacks a systematic definition. On the one hand, theories aimed at understanding sexual harassment are analysed, including a description of the natural, organizational, sociocultural and sex role repercussions models, which offer different perspectives on the interaction between genders and power in the workplace. On the other hand, moral harassment is exemplified and described based on three criteria that allow us to identify its dimensions and indicators, as well as the recurrence of the act and its consequences. This dissertation is the result of intensive research using semi-directive interviews with victims and witnesses of harassment, whose narratives and perceptions provided the qualitative data analysed here. The results demonstrate the difficulties individuals face in recognizing and confronting harassment, highlighting how social norms and cultural expectations can normalize or decontextualize these experiences. Ultimately, it underlines the need for a holistic approach to understanding harassment in professional contexts.

Keywords: Sexual harassment, Moral harassment, Workplace, Gender, Working conditions, Perceptions.

Índice

Introdução **1**

Capítulo 1 – Perceções e representações sociais sobre assédio moral e sexual no local de trabalho **3**

1.1. O assédio sexual: um objeto em construção 3

1.2. Assédio sexual: modelos explicativos do fenómeno 5

1.3. Assédio moral: as suas distinções e configurações 11

Capítulo 2 – Metodologia **18**

Capítulo 3 – Perceções e experiências vividas de assédio moral e sexual no local de trabalho **20**

3.1. Introdução 20

3.2. Perceções e representações sobre o assédio moral e sexual no local de trabalho 21

3.3. Experiências vividas e testemunhadas de assédio sexual e de assédio moral no local de trabalho 26

3.4. Estratégias, mecanismos de defesa e respostas individuais 36

3.5. Perceções normativas sobre o assédio em local de trabalho e sugestões de combate ao mesmo 38

Conclusão **42**

Referências **45**

Anexo A – Guião de entrevista **47**

Anexo B – Situação professional aquando trabalhavam no setor da restauração **52**

Introdução

O fenómeno do assédio[1], nas suas diferentes formas ou conotações, tem vindo a ganhar ênfase social, sendo tema de discussão nos últimos anos, não só como problema da vida quotidiana, mas também como objeto de interesse de investigações académicas sobre a realidade dos trabalhadores[2] no mercado de trabalho e sobre as rotinas nos ambientes laborais.

O assédio sexual, por exemplo, é pesquisado pela primeira vez no contexto português em 1989 (Amâncio, Lima, 1994). Neste campo, a academia portuguesa acompanhou este fenómeno na mesma altura em que esse tipo de violência passou a ocupar a agenda internacional, de modo que nos anos 1990 os debates e as investigações sobre o tema se intensificaram. Nas últimas décadas verifica-se também estudos sobre o assédio moral, como ele é percecionado dentro de um ambiente laboral, como se distingue de um conflito entre colegas ou do *bullying*, e como e quão deteriorantes podem ser as consequências desta prática (Torres et al., 2016; Leymann 1990).

Não obstante já tenham sido temas de investigações relevantes, para Torres et al. (2016), ainda se verifica a incapacidade de afirmação do assédio sexual e/ou do assédio moral como objetos de estudo autónomos, o que revela a incapacidade de se produzir conhecimento sistemático e fundamental acerca das práticas de assédio no local de trabalho em Portugal.

O debate em torno do fenómeno do assédio no local de trabalho possui relevância central para uma compreensão das relações no emprego, nomeadamente por permitir refletir sobre como este fenómeno afeta aspetos psicológicos e organizacionais. A literatura evidencia que a exposição ao assédio contribui para o aumento de stress, ansiedade e traumas psicológicos prolongados, afetando negativamente o desempenho dos trabalhadores e a satisfação no trabalho. Além disso, salienta-se que discussões e intervenções nessas situações podem reduzir a incidência de assédio, promovendo a consciencialização e incentivando a denúncia precoce. Desta forma, a defesa de uma abordagem proativa numa empresa não só pode contribuir para mitigar os danos individuais, como também para reforçar a eficiência organizacional, promovendo um maior empenho dos trabalhadores.

Diante da importância e do impacto deste fenómeno, torna-se essencial aprofundar a compreensão dos sentidos atribuídos pelos trabalhadores às práticas de assédio sexual e moral, as suas consequências reais nas esferas laboral e pessoal e o modo como estes tipos de violência no local de trabalho são percecionados pelos trabalhadores. Este é o propósito

[1] O termo “assédio” quando utilizado de forma isolada, engloba o assédio moral e o assédio sexual.
[2] De forma a simplificar a escrita deste trabalho, optou-se por utilizar a expressão “trabalhadores” para referir tanto a homens quanto a mulheres.

deste trabalho. O objetivo principal desta dissertação é analisar o fenómeno do assédio, sexual e moral, a partir de uma perspetiva sociológica centrada nas narrativas elaboradas por trabalhadores que tenham sido vítimas ou testemunhados episódios de assédio, seja moral, seja sexual, no ambiente laboral.

Trata-se, portanto, de uma análise do assédio desenvolvida a partir de uma investigação intensiva com recurso a entrevistas semiestruturadas, conduzidas entre os meses de abril e agosto de 2024, orientadas à recolha de narrativas a partir das quais fossem colocados em evidência os sentidos subjacentes às perspetivas dos indivíduos que vivenciaram ou testemunharam situações de assédio sexual e moral no local de trabalho.

Para desenvolver esta discussão e apresentar a análise e os resultados desta pesquisa, esta dissertação está organizada em 3 capítulos, para além desta introdução e da conclusão no final. O capítulo a seguir apresenta o enquadramento teórico do estudo a partir de uma revisão da literatura com foco na definição de conceitos e categorias que contribuem para a análise do assédio sexual e moral. Procura-se colocar em evidência as diferenças fundamentais entre estas duas práticas, as suas respetivas dimensões e indicadores, e os modelos explicativos que procuram clarificá-las. No capítulo 2, apresenta-se a metodologia utilizada neste estudo, descrevendo o instrumento de recolha da informação empírica e o trabalho de campo, isto é, o processo de identificação e seleção dos entrevistados, as situações nas quais foram conduzidas as entrevistas e o modo como os dados qualitativos foram analisados. No capítulo 3, desenvolve-se a análise empírica das entrevistas e discute-se o conteúdo das narrativas em função das dimensões de análise consideradas para responder ao objetivo acima enunciado. Por fim, são colocadas algumas considerações finais a título de conclusão, apontando os desafios que circundam a agenda de investigações sobre o assédio sexual em Portugal.

Capítulo 1 – Perceções e representações sociais sobre assédio moral e sexual no local de trabalho

A elaboração de conceitos e noções é um aspeto central da investigação científica e é parte fundamental da análise sociológica, especialmente quando se pretende compreender interações humanas e práticas sociais. Um estudo sobre o assédio não se pode furtar de um esforço em procurar perceber de que maneira este fenómeno tem sido analisado, ou perspetivado, seja a partir de um olhar teórico, seja normativo, de modo a colocar em evidência os possíveis caminhos a serem adotados nesta investigação. Este capítulo, assim, foca-se numa revisão de literatura sobre o tema, mas procura também identificar e apresentar as escolhas conceituais que orientam a análise desenvolvida.

1.1. O assédio sexual: um objeto em construção

O assédio sexual como objeto de estudo científico coloca desafios teóricos fundamentais, especialmente para a sua definição. O que é, exatamente, assédio sexual do ponto de vista teórico? Há uma definição dominante sobre o que é ou não é assédio sexual?

> Embora exista uma miríade de definições, não há um acordo universal sobre uma definição objetiva de assédio sexual. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2001, definiu o assédio sexual como um comportamento baseado no sexo que é indesejado e ofensivo para o destinatário. Assim, o assédio sexual não é apenas um problema de segurança, saúde ou de condições de trabalho inaceitáveis, mas é também uma forma de violência, principalmente contra as mulheres. Logo, o assédio sexual contra as mulheres trabalhadoras é uma extensão da evidência na vida quotidiana e é discriminatório e explorador por natureza. (Kapila, 2017, p. 32)

Desta forma, Kapila (2017) identifica na definição de assédio sexual proposta pela OIT elementos que caracterizam essa prática como um problema que atinge não apenas o mundo do trabalho, mas também outras esferas da vida dos trabalhadores. A OIT acrescenta ainda na sua convenção nº. 190 de 2019, a qual foi ratificada por Portugal, em fevereiro de 2024, que:

> (…) A violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social. (…) São incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da

> empresa, e a produtividade. (…) Afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas. (OIT – convenção nº. 190, p. 2)

Do ponto de vista sociológico, há também um conjunto diversificado de perspetivas sobre o assédio sexual. Em Portugal, uma definição foi elaborada por Torres et. al (2016, p.74), segundo a qual:

> (…) O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

A partir desta definição, a análise do assédio sexual acarreta considerar várias dimensões e indicadores. Neste sentido, Torres et al. (2016) e Lilia et al. (2020) contribuíram para a identificação destas dimensões estruturantes do assédio sexual, as quais podem ser indicadas no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1

Dimensões e indicadores do assédio sexual

Dimensões	Indicadores
Insinuações sexuais	Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu aspeto ou sobre o seu corpo; piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual; gestos, ou comportamentos que sugerem ou aludem de forma indireta a algo de natureza sexual; piadas de duplo sentido e olhares sugestivos.
Atenção sexual não desejada	Convites para encontros indesejados; propostas explícitas ou implícitas indesejadas de natureza sexual; propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, SMS ou através de sites e redes sociais; telefonemas, cartas, SMS, e mails ou imagens de carácter sexual ofensivos; olhares insinuantes; perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada e alusão ao seu aspeto físico de uma forma sexual e não consentida.

Contacto físico e agressão sexual	Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar, tentar beijar, roçar ou esfregar), agressão ou tentativa de agressão sexual.
Aliciamento	Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.
Assédio de género	Atitudes denegridoras, humilhantes ou hostis baseadas no género ou sexo: Insultos às capacidades (por ex.: “homens não são bons enfermeiros”); imagens e palavras sexualmente degradantes; gestos obscenos (tal como imitar sexo oral); termos vulgares como “o maricas da contabilidade”. Estes apesar de serem exemplos sexualizados, têm como objetivo rebaixar e afastar as pessoas, em vez de as constranger para a atividade sexual, diferindo assim da dimensão atenção sexual não desejada. Esses comportamentos constituem assédio de género porque são baseados no género da pessoa.

Fonte: Adaptado de Torres et al. (2016, p. 74) e de Lilia et al. (2020, p. 287)

A partir do Quadro 1 acima identifica-se, portanto, cinco dimensões constitutivas do assédio sexual, as quais compreendem desde insinuações gestuais e discursivas até agressões de ordem física. Os diversos indicadores colocam em evidência, portanto, que este fenómeno requer de uma atenção a formas subtis de interação, as quais podem ou não conter indícios da prática de assédio sexual, como por exemplo em: piadas, convites, brincadeiras, contactos e formas de coerção mais ou menos evidentes. A multidimensionalidade do assédio sexual ao mesmo tempo que revela a complexidade deste fenómeno, permite também perceber as dificuldades que as pessoas têm para identificar experiências de assédio. Pela tendência à relativização os indivíduos põem em dúvida se aquilo que se está a viver ou a testemunhar é, de facto, uma situação de assédio sexual. (McLaughlin, et al., 2012)

1.2. Assédio sexual: modelos explicativos do fenómeno

Apesar de utilizarmos, sobretudo, uma definição de assédio sexual baseada nas perspetivas de Torres et al. (2016) e Lilia et al. (2020), há outras noções que devem ser consideradas, especialmente porque implicam outros modelos explicativos do fenómeno do assédio sexual em local de trabalho. Tangri et al. (1982) e Kapila (2017) contribuem significativamente para

sintetizar os modelos predominantes, propondo uma tipificação do assédio sexual a partir de três modelos: o modelo natural, o organizacional e o sociocultural.

O primeiro modelo, designado como natural, apoia-se numa interpretação naturalista ou biológica da atração sexual, reduzindo a dimensão sociocultural inerente a este universo de práticas. Este modelo baseia-se em dois pressupostos. Por um lado, compreende que "biologicamente, os homens têm um forte impulso fisiológico para a atividade sexual, pelo que podem exercer poderes coercivos sobre as mulheres a fim de satisfazer o seu desejo sexual". Por outro lado, "(…) que, naturalmente, os homens e as mulheres têm uma atração sexual mútua, pelo que ambos são responsáveis por atos sexuais no local de trabalho" (Kapila, 2017, p. 33).

Este modelo, que contribuiu para alguns tipos de perceções presentes no senso comum sobre o assédio sexual, assume assim que um individuo possa não ter o intuito de assediar sexualmente, mas que este irá fazê-lo na mesma devido à sua "motivação proporcionada pela atração do sexo oposto, que é um atributo natural, pelo que o comportamento de assédio pode não ser necessariamente interpretado como ofensivo ou discriminatório" (Kapila, 2017, p. 33). Portanto, o modelo natural "admite o comportamento, mas nega que a intenção seja assediar, discriminar ou dominar" (Tangri, 1982, p.34), ou seja, este modelo reforça uma incapacidade de suprimir instintos, suportando assim uma ideia de que as práticas de assédio ocorrem por uma "inclinação" natural. Se esta hipótese estiver correta, seria então de esperar que houvesse mais assediadores nos grupos etários com os impulsos sexuais biológicos mais elevados (ou desejo sexual), e não se esperariam variações no comportamento de assédio baseado em diferentes funções ou níveis de estatuto organizacionais. (Tangri, 1982)

Relativamente ao segundo pressuposto, este modelo supõe que ambos os sexos colaboram em comportamentos de natureza sexual no ambiente de trabalho e têm interesse em expressá-los tal e qual como método de cortejo. Mas se tal se verificasse, então o ato do assédio não comprometeria nem poria em causa bens jurídicos como: a liberdade sexual individual, integridade sexual, consentimento, desenvolvimento de personalidade, bom nome e reputação, à imagem, à reserva da vida privada, a liberdade de determinação[3].

[3] Essas diferentes noções são expressões habitualmente utilizadas no campo jurídico. Em termos gerais, entende-se liberdade sexual individual como o direito de cada pessoa de tomar decisões sobre sua própria vida sexual e afetiva sem coerção, discriminação ou violência. A integridade sexual refere-se ao respeito e à proteção da dignidade e autonomia sexual de uma pessoa, envolvendo a preservação e a promoção do bem-estar físico e emocional relacionado à sexualidade, garantindo que todas as interações e experiências sexuais sejam baseadas em consentimento, respeito e igualdade. O consentimento corresponde ao processo de dar permissão ou concordância para algo, e no contexto de interações sexuais, refere-se ao acordo claro, voluntário e consciente de todas as partes envolvidas. O desenvolvimento da personalidade, por sua vez, compreende as características individuais de uma pessoa, como padrões de pensamento, comportamento e emoções, evoluem e se consolidam ao longo do tempo. Bom nome e reputação são conceitos relacionados à maneira como uma pessoa ou uma organização é percebida pelos outros. O direito à imagem diz respeito à perceção ou representação que uma pessoa ou organização projeta para o público. O direito à vida privada é um direito fundamental

Similarmente, se fundamentalmente for interesse sexual mútuo, então seria de esperar que a atenção fosse direcionada exclusivamente a uma pessoa de cada vez, em vez de ser dispersa indiscriminadamente para qualquer individuo colega que aparente ser um “alvo fácil”. (Tangri, 1982)

O segundo modelo, organizacional, coloca em evidência a relação entre assédio sexual e o poder. Tangri (1982) defende que “o assédio sexual é o resultado de certas estruturas de oportunidade criadas pelo clima organizacional, hierarquia e relações de autoridade específicas” encontradas em meio laboral. Kapila (2017), por sua vez, acrescenta ao pensamento de Tangri que:

> As condições estruturais e ambientais encontradas no local de trabalho proporcionam oportunidades de assédio ou incentivam implicitamente o assédio com base nas normas do local de trabalho, nos preconceitos de género e nas relações de poder enraizadas entre homens e mulheres. Uma vez que as organizações de trabalho se caracterizam por uma estratificação vertical, os indivíduos podem utilizar o seu poder e posição para extorquir gratificação sexual aos seus subordinados, relacionando assim o assédio sexual com aspetos da estrutura do local de trabalho que proporcionam relações assimétricas entre supervisores e subordinados. Por conseguinte, esta perspetiva sublinha que a estrutura da hierarquia organizacional investe certos indivíduos de poder em detrimento de outros, o que pode conduzir a abusos. (Kapila, 2017, p.33)

Este modelo pode ou não ter em conta a distribuição diferencial de homens e mulheres na estrutura de autoridade, no entanto o modelo organizacional procura motivos e explicações/resultados dentro das quatro paredes organizacionais demasiado restritas, não assumindo assim fatores externos psicológicos e sociais (Tangri et al., 1982). Não esclarece, por exemplo, o assédio fora do local de trabalho, tornando-se assim um modelo parco, incapaz de abranger a multidimensionalidade do fenómeno do assédio. Ou seja, o assédio é estrutural e não conjuntural, isto é, o fenómeno de assédio, seja praticado no contexto laboral ou noutras áreas, como no espaço público, estão relacionados, embora se manifestem de maneiras mais ou menos distintas, uma vez que os fatores que contribuem para a reprodução das práticas de assédio são inculcados nos indivíduos através dos processos de socialização pelos quais passaram numa determinada sociedade e/ou cultura.

e está relacionado à pessoa manter e guardar para si própria os aspetos da sua vida pessoal e íntima, protegidos da interferência de terceiros. A liberdade de determinação é um direito fundamental que possibilita a um indivíduo tomar decisões autônomas sobre a sua própria vida, incluindo escolhas pessoais, profissionais e sociais.

O terceiro modelo, o modelo sociocultural, acrescenta à análise do assédio sexual uma ênfase na assimetria de poder entre o assediador e o assediado, uma dimensão simbólica relacionada ao estatuto estabelecido entre os sexos na sociedade (Tangri et al., 1982). Para Kapila, o modelo sociocultural de explicação do assédio sexual baseia-se no pressuposto de que:

> (…) O estatuto inferior das mulheres na sociedade em geral reflete-se nas estruturas e na cultura do local de trabalho onde, consequentemente, o domínio masculino continua a ser a regra. Por conseguinte, o assédio sexual é uma forma dos homens expressarem o seu domínio e por isso, é mais provável que sejam eles os perpetradores; ao passo que, devido à fraqueza física intrínseca e ao seu comportamento submisso, as mulheres são as vítimas mais possíveis. (Kapila, 2017, p. 34)

O que está aqui tido em conta como pilar é a noção de que os indivíduos são socializados de forma que desempenhem papeis associados ao seu respetivo género[4]. Uma vez que a construção social do género decorre de experiências sociais que antecedem a vida laboral, este modelo considera serem intercambiáveis as estruturas comportamentais adquiridas entre diferentes esferas sociais. Por exemplo, uma socialização derivada de uma cultura que legitima posições subalternas como pertencentes às mulheres na família, implica uma socialização familiar que tende a reproduzir a ideia de que as posições dominantes são destinadas aos homens. Os indivíduos socializados numa sociedade assim estruturada, carregam consigo este esquema interpretativo para todo o lado, inclusive para o mundo do trabalho. Para Tangri et al. (1982) a colaboração dos homens entre si para este fim pode não ser totalmente consciente, uma vez que resulta de um condicionamento cultural, ou seja, nestes termos o modelo cultural "vê o assédio sexual como apenas uma manifestação de uma imposição cultural generalizada da desigualdade de género" (Tangri et al., 1982, p.35). Em suma, para os autores, "a função do assédio sexual é gerir as interações contínuas entre homens e mulheres de acordo com as normas de estatuto sexual aceites e manter o domínio masculino a nível profissional e por conseguinte, económico, intimidando, desencorajando ou precipitando o afastamento das mulheres do trabalho". (Tangri et al., 1982, p.40)

Além destes três modelos identificados e discutidos, mais recentemente verificou-se a emergência da teoria das repercussões dos papéis sexuais, que propõe uma teoria feminista do assédio sexual (Kapila, 2017) entrelaçada com a teoria sociocultural, ampliando assim transdisciplinarmente o conhecimento que temos deste fenómeno. Esta teoria baseia-se em:

[4] A relação entre os papeis sociais e o género resulta do processo pelo qual sociedades definem e atribuem significados às identidades de género, ou seja, normas, expectativas e valores que moldam como homens e mulheres são percebidos e se comportam, influenciando assim as suas experiências e interações.

> (…) Expectativas dos papéis baseados no género. Os homens têm uma perceção das mulheres com base no seu papel tradicional na nossa cultura. Quando as mulheres aceitam empregos fora destas áreas tradicionais para trabalharem no local de trabalho dominado pelos homens, estes baseiam-se nestas expectativas baseadas no género quando interagem com as mulheres, percebendo-as assim no seu papel de género para além do seu papel profissional. (Kapila, 2017, p.33).

A maior distinção que pode ser utilizada entre o terceiro e este modelo é que o modelo sociocultural, determina que o desenvolvimento humano e a aprendizagem são produtos de contextos sociais e culturais, diferenciando assim a forma como as pessoas interiorizam e externalizam as normas socioculturais, enquanto o modelo da repercussão dos papéis sexuais analisa a forma como os papéis tradicionais de género influenciam o comportamento dos indivíduos em contextos específicos, com ênfase na dinâmica laboral e nas interações baseadas no género (Tangri et. al., 1982; Kapila, 2017). Ou seja, dentro do local de trabalho, há individual e coletivamente expectativas sociais sobre como homens e mulheres se devem comportar; é como se a sociedade e a cultura definissem os termos de interação, e essa definição fosse transferida também para o local de trabalho (Acker, 1990). A título de exemplo: em reuniões de trabalho, as mulheres tendencialmente são escolhidas para escrever as atas porque tem "melhor letra", são também mais "minuciosas" e "atentas" aos pormenores; são as mulheres que ficam encarregues da agenda social da empresa, e responsáveis pela organização dos eventos, pois são mais "organizadas" e "imaginativas". Estas tarefas podem não fazer parte da sua ordem de funções, mas devido à repercussão dos papeis sexuais, são assim expectáveis, esperadas e por vezes exigidas que sejam as mulheres a desempenhá-las. A cultura, dessa forma, pode reforçar a divisão sexual do trabalho e constrange a ação e a conduta individuais realizadas na contramão das expetativas que são depositadas sobre os papeis de género (Connell, 2003; Kergoat, 2003; Butler, 2017).

A última teoria sobre o assédio, de gênese feminista, onde o poder é o cerne da questão. Baseada na teoria da masculinidade hegemónica de Connell (2003) que defende que:

> A sociedade privilegia um único ideal normativo do comportamento masculino, fornecendo um quadro sociológico alargado para compreender o assédio, o género e o poder. Os homens podem ser vulneráveis ao assédio se forem percecionados como femininos, e as mulheres podem ser alvo de assédio se desafiarem a sua posição subordinada no sistema de género. O assédio sexual pode assim, atuar como um instrumento para policiar formas adequadas de "*doing gender*" [5]no local de trabalho e penalizar a não conformidade com o género. A investigação sobre o assédio de

[5] O termo *doing gender* expressa a ideia de que o género não é algo que os indivíduos simplesmente são, mas sim algo que realizam e perpetuam ativamente ao longo da sua vida e no seu quotidiano.

> contrapoder sugere que as posições de género, raça e classe conferem aos assediadores um poder informal, mesmo quando os alvos possuem maior autoridade organizacional do que os seus assediadores. (McLaughlin, et al., 2012, p. 626)

Apesar de o assédio ser frequentemente associado a relações hierárquicas verticais, esta abordagem questiona essa perspetiva, contrariando o típico modelo de assédio onde o agressor é um superior.

As representações comuns enfatizam mais os casos em que supervisores homens assediam trabalhadoras subordinadas, mas as teorias sobre a ameaça ao poder sugerem que mulheres em posições de autoridade também podem ser alvos frequentes (McLaughlin, et al., 2012). Isto porque, aquando se encontram mulheres no poder, o assédio sexual torna-se um "equalizador", para que elas "se lembrem do seu lugar na sociedade", este "motivado mais pelo controlo e dominação do que pelo desejo sexual". Estes autores demonstram existir "o isolamento social como um mecanismo que liga o assédio à não-conformidade de género e à autoridade, particularmente em ambientes de trabalho dominados pelos homens." (McLaughlin, et al., 2012, p. 1). Desta maneira, a *Feminist scholarship* completa o acima descrito ao explorar a forma como o género molda as experiências, as identidades e as dinâmicas de poder em vários contextos sociais e contribui com a análise da forma como as desigualdades de género são perpetuadas através de instituições sociais, práticas culturais e relações interpessoais.

Para McLaughlin, et al. (2012, p. 626), os homens, ainda jovens, partilham espaços de interação que contribuem para o cultivo de um tipo de masculinidade que estimula a "observação de raparigas como algo leve e brincalhão e parecem surpreendidos quando as mulheres se ofendem, tais atividades demonstram o poder dos homens para avaliar sexualmente as mulheres". Desta forma, mesmo sendo jovens (ou não), há uma violência subentendida quando os homens definem se as raparigas ou mulheres são pretendentes dignas ou não do seu interesse, há um traçar de uma barreira social estabelecido pelo género masculino que define a posição das mulheres e se estas são atraentes ou não para si. Assim, os homens estão "aqui", no lugar em que se sentem seguros, e as mulheres estão "ali", numa zona suscetível à ação masculina, e só eles podem passar/transitar pela linha que separa estas zonas, porque foram eles que a ditaram em primeiro lugar. Essa linha pode ser vista como o desejo ou atração sexual. Martin (2001 apud McLaughlin, et al., 2012, p.626) considera que os homens "'mobilizam a masculinidade' de uma forma que muitas vezes exclui e prejudica as mulheres enquanto grupo, mesmo quando não é essa a sua intenção".

Este poder é atribuído de acordo com as construções sociais reconhecidas em sociedade, ou seja, não é algo atribuído exclusivamente com um cargo profissional que detém poder, é

algo atribuído à nascença ao individuo em função da perceção do género socialmente partilhada e dominante numa sociedade; posto isto, para se compreender o assédio em meio laboral, é preciso compreendê-lo como um todo, como um fenómeno ativo e presente no dia a dia, que resulta da aquisição de disposições em processos de socialização que ocorrem desde a infância e que são perpetuadas nas demais etapas da vida, de modo que, quando dão lugar às práticas de assédio, estas podem ocorrer em diferentes áreas e ambientes de interação ou convívio, como no local de trabalho.

> MacKinnon defende que a posição inferior das mulheres no local de trabalho e na sociedade em geral não é apenas uma consequência, mas também uma causa do assédio sexual. Para ela, o género e a sexualidade são identificados de forma semelhante como sistemas de poder e dominação, com homens adultos a exercerem poder sexual para afirmarem e manterem o domínio sobre as mulheres. Por conseguinte, é provável que homens e mulheres tenham experiências e perceções diferentes dos comportamentos de assédio sexual devido à desigualdade de género e às expressões culturalmente prescritas da sexualidade. (Kapila, 2017, p. 34)

1.3. Assédio moral: as suas distinções e configurações

Além do assédio sexual no local de trabalho, verifica-se também a ocorrência em ambientes laborais de outro tipo de assédio, que se expressa de maneira frequentemente opaca, difícil de ser apreendida ou identificada. Trata-se do assédio moral. Apesar de ser uma prática que ocorre com frequência e que traz consequências negativas, explicitas e visíveis, tanto na saúde física como na psicológica dos indivíduos, ainda não tem a relevância social que poderia ter em termos de debate público sobre as suas causas e efeitos (Torres et al., 2016). Como dizem estes autores, em Portugal este tipo de assédio é um fenómeno social ainda com pouca visibilidade. Como veremos adiante, as respostas às entrevistas realizadas nesta dissertação colocam em evidência o desconhecimento dos indivíduos sobre este fenómeno, apesar de, por vezes, terem sido os próprios vítimas de assédio moral.

Um dos desafios com os quais diferentes campos, como científico, jurídico e político têm se confrontado incide sobre a definição de assédio moral. Por exemplo, desafiado a definir assédio moral num processo judicial, o STJ, em Acórdão (Processo: 8249/16.8T8PRT.P1.S), proclamou que o assédio moral está relacionado com a cultura (neste contexto, organizacional, social, de género, de hierarquia etc.) e como tal, a forma como acontece e a maneira como é percebido varia, ou seja, não é um fenómeno igual em todos os países.

A variação de sentido subjacente à definição do assédio moral permite a que cada país utilize o seu próprio termo para definir e identificar esse fenómeno, gerando-se desafios à

categorização desta prática, o que dificulta o encontro de uma definição unanimemente aceite. A partir do contexto da sociedade portuguesa, Torres et al. (2016, p. 74) definem o assédio moral como:

> (…) Um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm, em geral, dificuldade em defender-se.

Com base nesta definição, pode-se identificar a multidimensionalidade deste fenómeno, a partir da identificação das suas dimensões e respetivos indicadores:

Quadro 2

Dimensões e indicadores do assédio moral no local de trabalho

Dimensões	**Indicadores**
Isolamento social	Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas; terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias, não só em assuntos respetivos ao trabalho como em conversas e/ou encontros/saídas.
Perseguição profissional	Definição de objetivos impossíveis de atingir; desvalorização sistemática do trabalho; funções desadequadas.
Intimidação	Ameaças sistemáticas de despedimento; ser alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.
Humilhação pessoal	Ter sido humilhado devido a características físicas, psicológicas ou outras.

Fonte: Torres et al. (2016, p. 74)

A partir do Quadro 2, nota-se que o assédio moral no local de trabalho pode ser visualizado a partir de quatro dimensões, as quais abrangem o isolamento social, a perseguição profissional, a intimidação e a humilhação pessoal. Desta forma, percebe-se que este fenómeno é tipicamente relacional, ou seja, que ocorre pela interação entre a vítima e outro(s) indivíduo(s) e pode dar lugar à desvalorização do trabalho realizado, ameaças de

despedimento, humilhação em função da aparência física etc. Assim sendo, requer uma atenção redobrada às formas subtis de interação que podem ser confundidas com formas de exercício de autoridade, preocupação ou excesso de intimidade.

Desta maneira, o assédio moral no ambiente laboral carece de uma clareza para diferenciá-lo de outros problemas que podem ocorrer no local de trabalho. Pode-se questionar: qual é a diferença entre assédio moral e algumas relações conflituais entre colegas no local de trabalho? O *bullying* organizacional é um tipo de assédio moral? O que de facto distingue os comportamentos ou formas de expressão do assédio moral para outros conflitos interpessoais no local de trabalho?

> Daí a referência a uma polimorfia do assédio e por vezes, a dificuldade em distingui-lo dos conflitos normais em qualquer relação de trabalho. (STJ, em Acórdão, Processo: 8249/16.8T8PRT.P1.S)

Na década de 1990, Leymann concluiu que a exposição a estas formas de violência de assédio moral gerava quadros de síndrome de stress pós-traumático. De uma perspetiva prática, quando é levantado o termo “assédio moral”, este sobrepõe-se a um simples “bate boca” entre colegas, pois é utilizada uma característica da vítima ou do seu trabalho contra ela mesma, afetando o indivíduo em diferentes aspetos, como psicológico, mas também com efeitos sobre a sua moral, prejudicando a sua dignidade, as suas relações sociais e a sua identidade pessoal. É de acrescentar ainda que existe uma “constância e frequência, já que o ato de assédio moral é persistente e contínuo” (Torres et al. 2016, p.55).

Para distinguir o assédio moral de outros problemas interpessoais que podem ocorrer no local de trabalho é importante ter em consideração o caráter recorrente, isto é, a repetição e durabilidade, inerente àquilo que se pode identificar como um caso de assédio moral.

A título de exemplo, esta propriedade do assédio moral pode se manifestar por meio de atitudes que se traduzem em situações como: um colega que se encontra na mesma posição hierárquica que outro, mas que insiste em rever e criticar o trabalho do colega: através de mensagens que reforçam o controlo (por ex.: “não te esqueças de entregar o relatório”); seja com visitas constantes ao local de trabalho do outro, estabelecendo uma vigilância do que o colega está a fazer (por ex.: “já saíste para beber café duas vezes, e o relatório não está pronto”); comentar com terceiros o comportamento do colega como se estivessem numa reunião de recursos humanos (por ex.: “não acredito que o colega teve tempo de beber café 2 vezes”); a imposição de poder sobre o outro sem aparente motivo (por ex.: “eu vou beber café, mas tu não podes vir porque eu reparei que ainda te falta acabar o relatório”), a intimidação ou ameaça de queixas aos superiores (por ex.: “o chefe vai gostar muito de saber que estás a beber café e o relatório não está entregue”) etc.

Todas estas interações podem parecer inócuas e que o colega chega ao final do dia de trabalho incólume, mas, pelo contrário, a verdade é que uma dupla inspeção desnecessária ao seu trabalho pode causar stress e ansiedade, uma vez que a pessoa vê-se obrigada a "olhar por cima do ombro" a toda a hora, a rever o seu trabalho muito mais minuciosamente com medo de falhar e se tornar o tema de chacota das conversas paralelas entre os colegas, a esconder-se, pois não vá alguém "vê-lo a tomar café sem o relatório estar pronto" (isolamento) etc. Pode provocar a baixa autoestima, pois, enquanto trabalhador é normal rever-se a si mesmo no seu sucesso laboral, e se o mesmo está sempre a ser criticado ou duvidado por parceiros então a pessoa assediada começa a pôr-se a ela própria em causa, afetando assim a sua dignidade e até pondo em casa o seu despedimento/demissão (por ex.: "será que não consigo mesmo fazer relatórios?"). Estes pensamentos recorrentes de autoquestionamento desencadeiam uma bola de neve[6] que vai crescendo diariamente ao ponto de o indivíduo internalizar o trauma evitando conflitos, conversas, a rever dupla e triplamente o seu trabalho, e a justificar-se constante e automaticamente a quem não deve justificações.

De um ponto de vista físico, é normal as dores de cabeça e a fatiga virem ao seu encontro, pois o trabalhador encontra-se em estado de alerta constante, o que por sua vez pode causar problemas de sono, sistema imunitário mais baixo resultante, por exemplo, da redução da alimentação, que também pode ser resultado de grande exposição ao stress etc.

Já de um ponto de vista organizacional, trabalhadores expostos a estes tipos de ambientes laborais começam a pecar por falta de entusiasmo, motivação, de produtividade e em última instância por sofrer um impacto na carreira. Então, ultimamente, são estas as grandes diferenças entre o assédio moral e um conflito entre colegas, o assédio moral tem a capacidade de afetar internamente o trabalho e desorganizar a seu próprio *self*, no sentido da perda de sentido de si próprio em função da representação negativa que supõe que as pessoas ao seu redor fazem de si, pondo em causa o seu *modus operandis* [7] (Torres el al, 2016).

Relativamente ao *bullying* organizacional, o mesmo distingue-se do assédio moral já que este é uma questão sistémica enraizada na estrutura, cultura ou estilo de gestão de uma organização, em que o comportamento nocivo é utilizado para controlar ou manipular os colaboradores. Em função disto, autores como Leymann (1996) recorrem ao termo *mobbing* ao invés do *bullying* para analisar alguns dos aspetos do assédio moral no local de trabalho. Isto porque, do ponto de vista deste autor, o *bullying* pressupõe, em maior ou menor grau, o recurso à violência física, o que é habitual na sua expressão em contexto escolar, o que não é frequente em contextos organizacionais.

[6] Algo que inicia pequeno, mas que de forma descontrolada e derrapante aumenta progressivamente.
[7] Maneira de praticar uma operação ou de desenvolver determinada atividade. (dicionário Priberam)

Assim Leymann desenvolve o termo *mobbing* como uma configuração do assédio moral em local de trabalho, que nos ajuda a ter uma compreensão integral e descritiva desse tipo de assédio. Para o autor:

> Este fenómeno tem sido designado por *mobbing*, *ganging up on someone* ou terror psíquico. Ocorre sob a forma de cismas, em que a vítima é sujeita a uma estigmatização sistemática através de, inter injustiças (usurpação de direitos) que, ao fim de alguns anos, pode levar a que a pessoa em causa não consiga encontrar emprego na sua profissão específica. Os responsáveis por este destino trágico podem ser os colegas de trabalho ou a direção, (…) através de comunicação hostil e pouco ética dirigida de forma sistemática por uma ou várias pessoas principalmente a um indivíduo. Há também casos em que esse *mobbing* é mútuo até que um dos participantes se torne o mais desfavorecido. Estas ações ocorrem frequentemente (quase todos os dias) e durante um longo período (pelo menos durante seis meses) e devido a esta frequência e duração, provoca considerável sofrimento psíquico, psicossomático e social. Esta definição elimina os conflitos temporários e centra-se na zona de transição em que a situação psicossocial começa a provocar estados patológicos psiquiátricos e/ou psicossomáticos. (Leyman, 1990, p.119-120)

Desta maneira, a título de exemplo, imaginemos que um individuo iniciou agora o seu contrato de trabalho como empregado de mesa para F&B[8] de um hotel, onde juntamente com mais 3 colegas (já bem estabelecidos dentro da empresa) são responsáveis por levantar a louça suja que se encontra nas mesas dos clientes e por sua vez repor com louça lavada. Sendo o trabalhador novo, na sua primeira semana começa a reparar que na maioria do tempo em que decorre o pequeno-almoço, se encontra sozinho na sala de refeições, ao que intervém pedindo ajuda a um colega ao cruzar-se com ele. Ora, o que este não sabia, é que o desaparecimento dos colegas era propositado, pois o sistema organizacional interno dos colegas era: apenas quando os clientes se levantam, e já quase não há mesas limpas é que se recolhe a louça. Mas os colegas tomaram esta iniciativa como uma afronta ao seu trabalho, ironizando com “toda a gente pare o que está a fazer imediatamente porque o colega novo precisa de ajuda e não consegue trabalhar sozinho”. Posto isto, como castigo, começaram propositadamente a deixá-lo sozinho durante todo o período de refeição, minimizando o seu esforço, fazendo pouco das suas habilidades e culpando-o de um ambiente hostil. Palavra passa palavra, até escalar para “o individuo queria que vocês estivessem na sala de refeições, porque está feito com o patrão, e ajuda-o a controlar-vos”. Se o novo colega já era ostracizado, agora passou a ser considerado uma praga, pois ninguém se aproximava ou falava com ele,

[8] Food and Beverage - todas as atividades inerentes à produção das mesmas.

e quando ele tentava socializar com um grupo de colegas, os mesmos viravam as costas e recusavam qualquer tipo de interação. De um ponto de vista das chefias, este trabalhador torna-se incompetente pois "não consegue ficar na sala sozinho", e como ficou calejado da última vez que pediu ajuda deixou de o fazer, o que também é motivo para culpa pois "a sala de refeições está no lodo[9] e ele não pede ajuda". O trabalhador vê-se assim impedido de fazer o seu trabalho parcial e totalmente, insociável com os colegas, e menosprezado pelas chefias. A situação torna-se tão deteriorante devido às causas/consequências psicológicas e físicas já descritas neste capítulo, que o trabalhador não encontra outra opção sem ser a demissão.

De acordo com Leymann, (1990, p. 121 e 122) encontram-se aqui as 4 fases do *mobbing*, as quais ocorrem numa sequência de eventos que pouco-a-pouco agravam a condição da vítima perante o emprego. O Quadro 3 a seguir apresenta a cadeia de eventos na sequência teorizada pelo autor e o modo como estes eventos se caracterizam:

Quadro 3

A estrutura sequencial dos eventos críticos do mobbing

Etapa	**Evento**	**Característica**
1	Incidente Crítico Original	O *mobbing* começa muitas vezes com um conflito no local de trabalho, normalmente por questões relacionadas com o trabalho. Em muitos casos, a vítima não é inicialmente clara, mas torna-se aparente quando um dos lados do conflito ganha preponderância.
2	*Mobbing* e estigmatização	O assédio torna-se sistemático, visando a reputação, a posição social e o desempenho profissional da vítima. A manipulação é fundamental e as táticas incluem a difusão de rumores, o isolamento da vítima ou a atribuição de tarefas sem sentido.
3	Administração do pessoal	Quando a direção intervém, infelizmente, a direção adota muitas vezes os preconceitos dos colegas e culpa a vítima. A vítima é vista como o problema, o que conduz a mais injustiças.
4	Expulsão	A vítima é empurrada para fora do local de trabalho, muitas vezes através de baixa médica prolongada, tarefas degradantes

[9] Gíria comum entre trabalhadores da restauração, que significa estar completamente desorientado, cheio de trabalho e sem saber por onde se virar.

		ou mesmo tratamento psiquiátrico. O resultado é o desemprego prolongado ou a dificuldade em encontrar um novo emprego.

Fonte: Leymann, 1990, p. 121-122

O modelo de Leymann (1990) sintetizado no Quadro 3 propõe uma visão estruturada do *mobbing* a partir de quatro eventos críticos cuja sequência aprofunda as experiências de assédio moral no emprego. Para o autor, o processo começa com um incidente aparentemente banal ou um conflito laboral comum, no qual as partes envolvidas ainda não estão claramente definidas como agressor ou vítima. À medida que o conflito se desenrola, uma das partes assume uma posição de superioridade, marcando o início da sistematização do assédio. Neste ponto, o *mobbing* evolui para uma ação coordenada e deliberada contra a vítima, com o objetivo de minar a sua reputação, posição social e desempenho no trabalho. Esse comportamento inclui práticas como difusão de rumores, isolamento social e atribuição de tarefas inúteis, criando uma atmosfera tóxica que amplifica o sofrimento psicológico da pessoa-alvo.

A fase seguinte envolve a intervenção da administração, que, em muitos casos, adota os preconceitos ou impressões negativas já enraizadas entre os colegas de trabalho. Em vez de oferecer suporte à vítima, a administração reforça a ideia de que o problema reside na própria pessoa assediada, intensificando o estigma e legitimando a agressão. Este viés organizacional contribui para que a vítima seja marginalizada e em muitos casos, levada à expulsão do ambiente de trabalho. Essa expulsão pode ocorrer de forma direta, por meio de demissão, ou indiretamente, através de mecanismos como longas baixas médicas ou atribuição de tarefas humilhantes e degradantes. O resultado é a exclusão da vítima do mercado de trabalho, muitas vezes acompanhada de consequências psicológicas graves, como depressão ou traumas, dificultando a sua reintegração profissional e pessoal.

Capítulo 2 – Metodologia

Para o desenvolvimento deste estudo sobre o assédio no local de trabalho, optou-se por uma abordagem metodológica intensiva com recurso a entrevistas semidiretivas em profundidade com indivíduos em idade ativa, que já tiveram pelo menos uma experiência no mercado de trabalho.

A seleção dos indivíduos foi feita com o objetivo de garantir que fossem apropriados para partilhar experiências de assédio no local de trabalho. Como não é possível saber de antemão se alguém vivenciou ou presenciou tais situações, optou-se por escolher indivíduos que trabalharam em setores mais suscetíveis a essas ocorrências. Baseando-me nas minhas experiências no setor da restauração e nas histórias partilhadas por colegas, que evidenciam uma frequência de assédio nesse meio, um dos critérios para a seleção foi escolher pessoas que atuaram como empregados de mesa, barman, *hostess*, copeiros, cozinheiros, etc.

Durante os anos em que atuei neste setor, vivenciei e testemunhei vários episódios de assédio, observando como os empregados de restauração estão expostos a essas situações devido, principalmente, à dinâmica desequilibrada de poder entre cliente e "servidor". Estes precisam de agradar a clientela, dependem de gorjetas e são orientados para evitar conflitos com os consumidores. Os estereótipos de género e a sexualização em certos ambientes aumentam esse risco. A natureza pública do trabalho, as interações frequentes com estranhos e os ambientes com consumo de álcool e/ou drogas aumentam a vulnerabilidade. Muitas vezes, os agressores sentem-se superiores e fazem comentários de teor sexual, ultrapassando limites.

Portanto, a estratégia metodológica para identificar possíveis entrevistados baseou-se na ideia de que as funções desempenhadas no setor da restauração colocam os indivíduos em constante interação, muitas vezes em espaços fechados, tanto com colegas como com clientes, o que pode levar a aproximações, conversas e gestos constrangedores ou violentos, como assédio moral e sexual. Assim, nesta dissertação, os entrevistados são pessoas que, em algum momento, atuaram no setor da restauração. No entanto, os seus relatos não se restringem apenas a esse setor, embora também o incluam.

Os indivíduos foram entrevistados os meses de abril e agosto de 2024 e foram identificados a partir do uso da técnica de amostragem bola de neve, recorrendo, inicialmente, a pessoas previamente conhecidas. O primeiro entrevistado foi um indivíduo que tinha, como mencionado anteriormente, alguma experiência na restauração e ao término da entrevista, solicitou-se que indicasse uma outra pessoa que também tivesse atuado neste setor, de modo a garantir a utilização do critério apresentado no parágrafo anterior. Assim, foi sucessivamente realizado até se perceber que as narrativas soavam repetitivas relativamente aos tipos de experiências de assédio moral e sexual no local de trabalho. Na medida em que se trata de

um estudo fundamentado em métodos qualitativos, em que cada caso é analisado em profundidade, este ponto de saturação foi sentido quando se aproximava a décima entrevista. Optou-se assim por concluir o trabalho de campo com 10 casos entrevistados, os quais variam entre homens e mulheres, com idades entre 23 e 32 anos. Trata-se assim de um grupo de indivíduos jovens, cuja trajetória laboral ainda não é demasiado longa, porém que foram suficientes para a exploração de narrativas sobre os tipos de assédio no local de trabalho que interessam a esta dissertação.

As entrevistas foram conduzidas por chamada telefónica, estando a investigadora em Lisboa e os entrevistados em vários locais do país, como noutras cidades da Área Metropolitana de Lisboa, Algarve, Norte etc. Para a realização das entrevistas, e com base na literatura teórica estudada, foi elaborado um guião com perguntas que abrangeram diferentes dimensões tanto do assédio moral quanto do assédio sexual, seguindo especialmente o quadro interpretativo de Torres et al. (2016) e Lilia et al. (2020). Além de perguntas que incidem especificamente sobre as experiências vividas e testemunhadas de assédio, o guião contemplou também questões que permitem caracterizar os entrevistados em termos sociodemográficos (sexo, idade, nacionalidade, habilitações literárias, número de filhos, estado civil) e socioprofissionais (profissão, situação na profissão, setor de atividade, tipo de contrato e contribuição para segurança social)[10]. As entrevistas foram gravadas com o consentimento dos indivíduos e, posteriormente, foram transcritas para serem objeto de uma análise de conteúdo.

A análise temática de conteúdo foi operacionalizada através de uma heurística das narrativas elaboradas pelos entrevistados, seguindo a abordagem vertical proposta por Bardin (2016) a partir da qual as respostas dos indivíduos são contrastadas em função das diferentes dimensões analíticas consideradas pertinentes para a sistematização e compreensão das experiências e perceções relativamente aos diferentes tipos de assédio. Desta forma, a análise de conteúdo estruturou-se em 4 eixos principais, compreendendo dimensões tais como: perceções e representações sobre o assédio moral e sexual no local de trabalho; experiências vividas e/ou testemunhadas de assédio moral e sexual no local de trabalho; estratégias, mecanismos de defesa e respostas individuais e perceções normativas sobre o assédio em local de trabalho e sugestões de combate ao mesmo. Os resultados a seguir fornecidos fazem ponte com a teoria apresentada, transmitindo-nos um entendimento mais claro em relação à perspetiva da vítima e não só, pondo em evidência as consequências teorizadas numa perspetiva real que clareia o caminho a percorrer em relação ao fenómeno do assédio em local de trabalho.

[10] Ver, ao fim deste documento, o Anexo **A – Guião de Entrevista**.

Capítulo 3 – Perceções e experiências vividas de assédio moral e sexual no local de trabalho

3.1. Introdução

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os principais resultados alcançados na investigação empírica da qual resulta esta dissertação. A partir de uma análise de conteúdo das entrevistas, serão analisadas algumas das perceções e representações sociais dos trabalhadores sobre o assédio moral e sobre o assédio sexual no local de trabalho. Serão descritas e examinadas as narrativas elaboradas por esses indivíduos, quer sobre as experiências de assédio vividas, quer testemunhadas nos seus locais de trabalho. Para compreender os modos de ação acionadas pelos trabalhadores perante situações de assédio, tanto moral quanto sexual, serão analisadas as estratégias, mecanismos de defesa e respostas individuais adotadas pelos trabalhadores entrevistados. Por fim, a partir da análise das tonalidades normativas presentes nas respostas dos indivíduos, serão apresentadas e analisadas algumas das sugestões propostas pelos indivíduos para o combate às práticas de assédio sexual e moral no mercado de trabalho português.

Na tabela 1 a seguir são indicadas as características dos indivíduos inquiridos, as quais são importantes para compreender as narrativas analisadas em função das propriedades sociodemográficas dos entrevistados.

Quadro 4.

Características sociodemográficas dos entrevistados

Nº	Sexo	Idade	Habilitações literárias	Nacionalidade	Estado Civil	Profissão	Setor de atividade	Situação profissional
E1	F	23	Mestrado	Portuguesa	Solteira	Jornalista	Comunicação social	Empregada
E2	M	24	Licenciatura	Portuguesa	Solteiro	Estudante	Educacional	Desempregado
E3	M	27	Ensino Secundário	Portuguesa	Solteiro	Engenheiro de software	Banca	Empregado
E4	F	23	Licenciatura	Portuguesa	Solteira	Rececionista	Hospitalidade e Turismo	Empregada
E5	F	26	Licenciatura	Portuguesa	Solteira	Chefe de operações	Indústria criativa	Empregada
E6	M	24	Ensino secundário	Portuguesa	Solteiro	Rececionista	Hospitalidade e Turismo	Empregado

E7	F	24	Licenciatura	Portuguesa	Solteira	Técnica de contabilidade	Financeiro e Contabilidade	Empregado
E8	F	32	Ensino secundário	Brasileira	Solteira	Empregada de mesa	Alimentação e bebida	Empregada
E9	M	23	Ensino secundário	Portuguesa e Brasileira	Solteiro	Militar	Defesa e Segurança Nacional	Empregado
E10	F	26	Ensino secundário	Portuguesa	Solteira	Assistente de backoffice	Logística e Transporte	Empregada

Fonte: Elaboração própria

Conforme pode ser observado no quadro acima, dos 10 indivíduos, 6 são mulheres e predomina a nacionalidade portuguesa, havendo apenas um caso do sexo masculino com dupla nacionalidade. Todos os indivíduos são solteiros e sem filhos. Encontram-se em idades entre os 23 e 32 anos, metade dos entrevistados detém o ensino secundário, tendo a restantes licenciatura, a exceção de uma que possui mestrado. Em termos de situação no mercado de trabalho, nota-se que apenas um caso estava na condição de desemprego, mas que se caracteriza como estudante a tempo inteiro. Em termos de profissão, pôde-se cobrir uma diversidade de atividades, como jornalista, rececionista, empregada de mesa, militares etc., os quais atuam em diferentes setores de atividade[11].

Nas páginas seguintes, analisa-se o conteúdo das suas narrativas a partir das respostas dadas às perguntas que compõem o guião elaborado para esta investigação. Durante a análise, estes indivíduos serão identificados especialmente pelo código de identificação associado ao número da entrevista.

3.2. Perceções e representações sobre o assédio moral e sexual no local de trabalho

A análise das entrevistas coloca em evidência, em linhas gerais, que os entrevistados estão "familiarizados" com o fenómeno do assédio, no sentido de já terem ouvido ou lido algo sobre o tema a partir do modo como o mesmo tem sido abordado pelos media como problema social. Isto significa que há entre os entrevistados algum conhecimento sobre o que é assédio, mesmo que essa compreensão esteja mais ancorada no enquadramento denunciativo do assédio, como um problema a ser combatido, do que como um objeto sociológico dotado de dimensões a serem sistematicamente analisadas, de forma a obter uma compreensão da sua

[11] Para além das características sociodemográfica, pode-se verificar, no Anexo II, mais informações sobre os entrevistados, nomeadamente no que se refere à profissão e função que estes desempenharam quando estiveram a trabalhar no setor da restauração, aspeto comum que foi utilizado como estratégia metodológica para identificar indivíduos para as entrevistas.

complexidade. Um dos entrevistados, por exemplo, apontou que o assédio: “é muito discutido, e felizmente já visto como não aceite, é sempre o assédio de categoria mais sexual, não é?” (E3, homem, engenheiro de software).

Tal como o excerto indica, há uma maior sensibilidade em percecionar e distinguir a definição de assédio sexual do que de assédio moral, uma vez que o primeiro se passa como se fosse mais explicito e violento do que o moral, que soa como algo mais abstrato ou impalpável. Neste sentido, as perceções e representações de ambos os tipos de assédio são apresentadas com algumas dificuldades a nível de conceitos concretos ou definições. Porém, de uma forma geral, os indivíduos entrevistados veem o assédio sexual como algo mais problemático do que o assédio moral, uma vez que associam o assédio moral a provocação de um desconforto no ambiente de trabalho enquanto o assédio sexual como uma violência física. Apesar dos entrevistados partilharem desta leitura comum – sobre o assédio como algo que gera um sentimento de desconforto –, as suas perceções também expressam diferenças entre si, tanto sobre assédio moral, como sobre o assédio sexual, cujas variações denotam pontos de consenso e distinções importantes.

O assédio moral é frequentemente associado a comportamentos que geram desconforto ou intimidação, sem com isso necessariamente envolver contacto físico na forma como é praticado. Para a E1, o assédio moral é entendido como a ultrapassagem de limites pessoais, enquanto para o E2 esse tipo de assédio focaliza-se na promoção de desconforto por meio do uso de palavras, cujo sentido repousa no estabelecimento de uma assimetria entre os indivíduos, que abre margem para uma hierarquia sustentada pela subjugação ou humilhação.

> (…) Assédio para mim é quando alguém passa a linha de outra pessoa, nós estabelecemos limites, temos todos limites diferentes, e quando alguém passa esse limite (…), abusa, superioriza-se, ou tenta de alguma forma fazê-lo com certos comentários, certos toques. (…) Assédio moral [especificamente] é aquele que é mais falado e o sexual é aquele que é mais toque. (E1, mulher, jornalista)

> [O assédio moral é] a capacidade de tornar alguém desconfortável com alguma coisa que se diga, (…) É tornar/fazer com que alguém fique desconfortável com alguma coisa que se diz ou com alguma intervenção. (E2, homem, estudante)

Além deste enquadramento, nota-se também uma associação do assédio moral a comportamentos controladores e ofensivos, com a exclusão social como um possível do assédio. Este sentido destaca-se na perceção do E6, para quem:

> [O assédio moral é] (…) isolar uma pessoa específica, seja excluí-la de um grupo social ou praticar um tratamento diferente com elas: ser mais exigente, ser mais controlador.

> quando isso acontece com uma pessoa em específico e é algo repetido (…) [pode também caracterizar-se por] ofensas como utilizar palavrões ao dirigir-se a alguma pessoa, fazer críticas exageradas ou fazer críticas de que não têm caráter de ambiente de trabalho, críticas pessoais (…) exigir condições de trabalho que não são aceitáveis (…) disponibilidade constante sobre 24/7. (E6, homem, rececionista)

Para os entrevistados 8 e 9, o assédio moral envolve uma relação de poder, especialmente em contextos hierárquicos, enquanto a E8 menciona só advir de um superior, o E9 assume que pode ter origem "num poder que às vezes nem existe" de um colega.

> Geralmente [o assédio moral] vem de um cargo acima, ou alguém que esteja numa posição acima, devido ao nível de poder, acaba por assediar de alguma forma a pessoa. (E8, mulher, empregada de mesa)

> [O assédio moral é] uma espécie de abuso de poder, tanto de um superior ou de um colega, de um poder que às vezes nem existe, para benefício próprio. (E9, homem, militar)

No entanto, a E4 (mulher, rececionista), apesar de expressar que "nunca tinha ouvido" algo sobre assédio moral, reconhece-o como alguma ação com efeitos psicológicos: "sinto que não seja tão físico, mais psicológico". Não considera, porém, o isolamento social de um trabalhador ou práticas de perseguição profissional como formas de assédio moral. Já para a E7, o assédio moral é percecionado como uma prática capaz de:

> Rebaixar a pessoa, tentar com que ela sinta mal com ela própria, com a sua prestação, enquanto pessoa e das suas capacidades. (E7, mulher, técnica de contabilidade)

Portanto, quanto ao assédio moral, nota-se que os entrevistados têm dificuldade em defini-lo, mas conseguem identificá-lo como um problema a partir dos seus prováveis efeitos subjetivos e psicológicos. Verifica-se a ideia de que a prática de assédio moral contribui para o estabelecimento de uma assimetria entre quem o pratica e quem o sofre, que se traduz numa hierarquia cujas posições são diferenciadas pela hierarquia injustamente instituída pelo abuso. Isto vai de encontro à perspetiva de Torres et al. (2016), no sentido de os indivíduos colocarem em evidência, com palavras baseadas num conhecimento do senso comum, dimensões estruturantes do assédio moral como fatores associados à perseguição profissional, ao isolamento social, à intimidação e à humilhação pessoal. A forma como estas dimensões do assédio moral se expressam, porém, abre margem para perceções mais ou menos diferentes, mas que continuam a manter central a ideia de que o assédio moral no

local de trabalho é um problema a ser tido em conta para a promoção de ambientes apropriados para o exercício das atividades laborais.

Quanto ao assédio sexual, a maioria dos entrevistados associa-o a toques físicos indesejados, insinuações ou comentários de cariz sexual.

> A partir de piropos de toques indesejados (…) [ou] pedidos imorais. (E5, mulher, técnica de contabilidade)

> Talvez um homem e uma mulher chegar-se a uma pessoa do mesmo ou de outro sexo com intenções de … com outras intenções ou mesmo toques. (E9, homem, militar)

> Toques não desejados, algum tipo de beijo também não desejado… Tudo não desejado basicamente (…) ou piadas sexuais. (E4, mulher, rececionista)

O E3 destaca que este tipo de prática que implica em toques físicos indesejados "já é visto como não aceite", ou seja, é tomado como algo violento por ser socialmente condenável. Para este entrevistado, o assédio sexual é uma forma de discriminação sexual, uma estratégia para a exclusão de mulheres em ambientes laborais dominados por homens.

> (…) Até mais a discriminação contra o sexo feminino em vários setores onde existe uma presença forte de colaboradores de sexo masculino, não é? Tipo na minha área de *IT*[12] isso vê-se sempre um bocado. Em termos de conceitos, o mais concreto que tenho é assédio desta natureza: toques impróprios, discussões sobre [os corpos das] colaboradoras, comentários indecentes, a exclusão de comunicação. (…) Em certos eventos sociais, ou coisas entre colegas não combinadas, e depois são postas de parte (as colegas mulheres) (…) para evitar ter o controlo da presença feminina nos grupos ou coisas assim. (E3, homem, engenheiro de software)

Por outro lado, a E5 acredita, que o interesse mútuo pode eliminar o caráter de assédio:

> [O assédio sexual expressa-se nos] comentários sexuais, lá está, como já disse: ao corpo, ou pedidos de atos etc., e contato físico também, apalpão… tudo o que seja forçado. (E5, mulher, chefe de operações)

A E5 reforçou a ideia de que o assédio sexual pode variar em função de o recetor ter interesse romântico/sexual ou não, se houver interesse, para ela, não é assédio. Quando foi feita a questão: considera, por exemplo, atenção sexual não desejada como convites para

[12] *IT* é a sigla que designa: Informática e Tecnologia

encontros um tipo de assédio (…) em contexto laboral? A mesma respondeu: “sim, caso não seja desejada”. E a entrevistadora reforçou: “então se for desejada não é assédio, essa atenção sexual, para si?”, e a mesma respondeu “sim”.

Outro entrevistado (E9), faz uma ressalva, afirmando que piadas e insinuações sexuais podem ser normalizadas em certos ambientes de trabalho, especialmente naqueles em que a presença dos homens é predominante face à das mulheres, o que se agrava quando as posições mais elevadas, como as de chefia, são por eles ocupadas. Quando lhe foi perguntado se considera piadas ou comentários de carácter sexual um tipo de assédio, o E9 expressou que, do seu ponto de vista:

> Depende, por exemplo, no meu ramo de trabalho existe muito disso, nem sempre é assédio (…). Então, no meu local de trabalho, há muitas piadas de cariz sexual, mas nem sempre é assédio, aliás as vezes são só mesmo piadas, nem sempre pode ser considerado assédio na minha opinião. (E9, homem, militar)

Já a E10 define o assédio através dos episódios que viveu no trabalho, relatando experiências pessoais de assédio sexual envolvendo piropos, comentários e insinuações sexuais, simultaneamente com a E8, que menciona que por vezes a deixam tão constrangida no seu local de trabalho que perde o foco nas atividades que são de sua responsabilidade.

> [O assédio sexual pode ser em] forma de piadinha, forma de brincadeira (alguém) acaba por querer se aproximar, acaba por querer ter uma situação de aproximação de você, um toque ou até em forma de carinho mesmo, é aquela situação que você se sente constrangida, e muitas vezes acaba perdendo o foco do trabalho por conta da situação. (E8, mulher, empregada de mesa)

A perceção de que o assédio sexual está diretamente associado a toques físicos não desejados é reforçada pelos E1 e E2, para os quais o assédio sexual é visualizado a partir dos gestos físicos de aproximação inapropriada que ocorrem em situações dissimuladas, de modo a colocar dúvida a intencionalidade do próprio toque físico. Para estes indivíduos, há também situações que evidenciam as intenções daquele que toca no outro sem a sua permissão, o que pode ocorrer, inclusive, diante de testemunhas que também trabalham no mesmo local.

> Toques físicos que também deixem a pessoa desconfortável, até às vezes de maneira que parece ser “sem querer”, mas na verdade é com intenção, e que, pronto, tem um base mais “física”. (E2, homem, estudante)

Em geral, por um lado, os entrevistados concordam entre si e percecionam o assédio sexual como uma prática que resulta de uma violência que incide sobre o corpo, com efeitos subjetivos, que é praticado através de toques e comportamentos resultantes de interesses sexuais. Por outro lado, o assédio moral é mais relacionado com situações de poder e controlo, visando desestabilizar emocional ou psicologicamente o indivíduo. A perceção de ambos os tipos de assédio variam conforme o contexto e a experiência pessoal de cada entrevistado, especialmente no que diz respeito à normalização de certos comportamentos em ambientes de trabalho específicos. No entanto, a ideia geral, transversal às narrativas obtidas, é de que:

> Assédio moral é aquele que é mais falado, e o sexual é aquele que é mais toque. (E1, mulher jornalista)

> Acho que diferencia quando não é baseado, nem no sexo da pessoa, nem quando não tenha em comum com o âmbito sexual da pessoa. Portanto, seja toque físico, mencionamento de qualquer coisa relacionada a relações sexuais… não sei, mas, quando não tem a ver com isso penso ser algo mais relativo a assédio moral. (E3, homem, engenheiro de software)

> Assédio moral nunca tinha ouvido, falar por acaso, mas sinto que não seja tão físico, mais psicológico. (E4, mulher rececionista)

3.3. Experiências vividas e testemunhadas de assédio sexual e de assédio moral no local de trabalho

Em seguimento das entrevistas realizadas no âmbito deste estudo, um dos principais objetivos foi captar as experiências e perceções dos diferentes trabalhadores em relação às situações de assédio vividas em ambiente laboral. Através dos seus relatos, procurou-se entender não apenas os episódios concretos de assédio sexual e moral, mas o contexto em que esses comportamentos ocorrem, as reações (ou a falta delas) dos colegas e superiores, e os efeitos sobre as vítimas.

Os testemunhos fornecem uma visão muito enriquecedora e diversificada sobre a normalização de práticas de assédio em vários setores, sendo um dos fatores em comum o facto de em algum ponto da sua vida, todos os entrevistados desempenharem as suas atividades laborais no setor da restauração e o facto de estarem todos em idade jovem ativa. Com base nas narrativas recolhidas, explora-se como o poder hierárquico, as dinâmicas de género, e a falta de respostas eficazes criam um ambiente propício para a reprodução de algumas práticas de assédio.

Acredito que as experiências iniciais de trabalho, sejam elas positivas ou negativas, influenciam diretamente as expectativas futuras dos trabalhadores, pois as experiências iniciais moldam a compreensão dos trabalhadores sobre o ambiente profissional, desafios e oportunidades do mesmo, moldando assim as ambições e critérios de satisfação no exercício das funções ao longo da trajetória laboral.

No bloco de perguntas orientados para a recolha de posturas adotadas face ao assédio, as quais revelam uma naturalização de algumas formas por meio das quais o assédio é praticado, verificou-se que muitas vezes os discursos tendem a minimizar ou tratar como brincadeiras inofensivas aquilo que para as vítimas, geram desconforto, medo e em alguns casos, resultam em mudanças radicais, como a demissão ou afastamento de determinados espaços. Desta forma, as narrativas recolhidas com recurso a entrevistas oferecem uma oportunidade de refletir sobre as condições socioculturais e organizacionais que permitem que essas violências ocorram de forma contínua ou frequente, muitas vezes sem consequências adequadas para os agressores. Note-se, por exemplo, as experiências vividas pelas E4 e E5:

A E4 conta que no estágio curricular obrigatório para terminar a licenciatura trabalhou num escritório, e consegue ver alguns dos comportamentos descritos anteriormente por parte da sua orientadora nessa experiência de trabalho como:

> Os toques não desejados (festas, abraços, passar a mão), os convites, e meio na parte do assédio moral de pôr de fora só um elemento sendo esse elemento: eu (…) Maioritariamente em horário laboral, e como também tínhamos dias que seriam feitos em casa, também se tornava por mensagens e e-mails. (E4, mulher, rececionista)

Apesar da proximidade de idades entre a assediada (22 anos) e a assediadora (25 anos) esta situação sempre a deixou desconfortável, tentou falar com amigos que a aconselharam a fazer queixa ao “superior do estágio”.

A E5 relatou que, quando trabalhava na restauração, aos 20 anos, teve um colega mais velho, com 36 anos, que a fazia passar por situações marcadas por comportamentos muito desconfortáveis. Segundo a E5:

> [O colega mais velho] mostrou interesse [em mim] desde o início então fazia sempre comentários tipo: aí estás tão bonita hoje; não era preciso teres arranjado assim tanto para mim; vou ficar com ciúmes dos clientes etc. Fazia bastantes comentários que me deixava desconfortável e já me fazia pensar 2 vezes sobre o que é que ia vestir. (E5, mulher, chefe de operações)

Nunca houve uma imposição por parte da chefia, no entanto, havia uma colega que a defendia publicamente (chegando a discutir com ele) e aconselhava-a:

> Como estávamos a trabalhar, lá está, eu tentava sempre ser profissional e continuar a ser amigável; e ela na altura aconselhava-me para não o ser. E eu até tentava não o ser, mas pronto é trabalho. [Por trabalhar num restaurante fazendo o turno da noite], quando saíamos do trabalho ele dizia sempre irmos tomar um copo e nós dizíamos sempre que não. Estávamos sempre com um bocado receio de encontrá-lo na noite. (E5, mulher, chefe de operações)

Mais recentemente, no seu trabalho fora da restauração teve um chefe (35 anos) que a fez passar por ocasiões semelhantes, respetivamente aos comentários, insinuações, atenção sexual não desejada, e convites, no entanto, este foi mais longe quando decidiu ir procurar nos documentos pessoais da empresa para descobrir a sua morada e enviar flores, o que considera ser um abuso de poder, pois se não exercesse uma posição de chefia não a teria conseguido. Neste caso:

> Nada é escondido. Muitas vezes estes comentários ao decote ou etc., eram feitos à frente de toda a gente. (…) Toda a gente acabava por ficar desconfortável nestes comentários, às vezes havia arrependimento, mas muitas vezes era mais brincadeira porque já sabíamos que a pessoa era assim.
> **Entrevistadora:** Assim como?
> Que assediava não é… que fazia estes comentários parvos. Mas lá está, eu acho que ninguém levava como assédio a sério, sem ser a vítima que ficava muito mais incomodada. Eu acho que toda a gente dizia tipo: não ligues, ele é parvo. E riam-se tipo: lá estás tu a fazer comentários estúpidos. (E5, mulher, chefe de operações)

Posto isto, a situação tornou-se tão desconfortável que a E5 por vezes revelou dificuldades em frequentar o mesmo ambiente laboral e seguir a trabalhar no mesmo emprego:

> Já não conseguia… Já me sentia tão desconfortável que não conseguia ser simpática, e muitas vezes reagia mal. Ele uma vez até me chamou à parte para dizer que eu não podia falar assim com ele, porque ele era chefe, e que eu tinha basicamente de "atinar", dar a entender que se eu não "atinasse" que ele me podia despedir. (E5, mulher, chefe de operações)[13]

Neste último caso observamos uma atitude de acomodação, no entanto, a entrevistada foi levada ao limite, de maneira que simplesmente "já não conseguia" mais fingir simpatia e

[13] "Atinar" no sentido de não responder ou responder com um sorriso no rosto.

contentamento, porque as situações se foram tornando muito abusivas. De acordo com Bardwick (1971 apud Tangri, 1982, p.40), as mulheres são incentivadas a procurar validação dos outros como sustento da sua autoestima, principalmente dos homens, guiadas para serem "sexualmente atraentes, facilitadoras sociais e evitarem conflitos, desconfiarem de si próprias e do seu próprio julgamento sobre o que lhes acontece" (Tangri, 1982 p. 40). Qual será o seguimento lógico quando expostas a uma violência subentendida? Sendo esta por vezes interpretada como lisonja. Natural e congruentemente, o sentimento de responsabilidade pelo que aconteceu, e da sua própria vitimização, é muitas vezes a resposta automática.

Juntando este fenómeno sociológico com origens na instituição de género[14] e com os conflitos e perturbações do trabalho, o fenómeno do assédio sexual em local de trabalho "pode ser uma jogada de poder de um ou mais colegas de trabalho que tentam invocar o estatuto sexual da vítima em vez do seu estatuto profissional" (Tangri, 1982, p.45). O que nos remete novamente para a invocação do regime de proteção de bens jurídicos postos em causa, conforme indicado no capítulo 1.

A posteriori, "quando as hierarquias organizacionais não proíbem o assédio entre colegas de trabalho, a situação torna-se numa situação em que o poder oficial tolera e apoia implicitamente o assédio." (Tangri, 1982 p.45). Os responsáveis pelos fóruns de resolução de disputas, como supervisores e gestores de recursos humanos, desempenham um papel crucial na análise de queixas e na proposição de soluções. Se esses profissionais forem indiferentes (ou até perpetuadores) às questões específicas enfrentadas por mulheres no ambiente de trabalho, haverá menos manifestações de queixas e menos conflitos serão resolvidos. (Gwartney-Gibbs et al., 1993)

Desta maneira a prática de assédio sexual insere-se na empresa por meio de contextos informais[15] que contribuem para a reprodução desta mesma prática. Assim, funde-se na instituição, tornando-se atos recorrentes, porém banalizados ou naturalizados, fazendo parte do dia-a-dia da empresa e da normal sociabilidade e funcionamento da mesma. Por isso, a ausência de uma política dentro da empresa sensível às boas práticas de combate ao assédio abre espaço para um contorno da moralidade, o que pode dissuadir os trabalhadores de procurar resolver os seus litígios no local de trabalho (Gwartney-Gibbs et al., 1993). Desta forma, a parcialidade, a impunidade, a passividade são posições habituais tomadas (conscientes ou não) perante a situação de assédio em local de trabalho.

[14] Normas e práticas inseridas na sociedade que moldam e regulam os papéis, comportamentos e expectativas com base no género, influenciando assim a dinâmica do poder; e reforçando as desigualdades do mesmo.

[15] Regras não escritas de conduta, como o modo de fazer as coisas. Estão associadas à cultura da organização ou grupo e estão relacionadas com o conhecimento tácito.

Por outro lado, se não há espaço de acolhimento ou um incentivo à denúncia e à resolução, as pessoas que se sentem impelidas a proceder neste sentido, tendem a ponderar sobre as suas consequências, uma vez que têm receio de ser instalado um clima de alienação, como se a vítima, por denunciar, fosse a responsável por um mal-estar generalizado no ambiente de trabalho. Encontram-se então criadas as condições ideais para um sistema opressor[16], quase de circuito fechado[17] dentro da própria empresa e no ambiente de trabalho, no sentido de um ciclo contido e repetido, com circulação interna de informações que somente fazem sentido naquele ambiente, promovendo o controlo interno dos trabalhadores. Este tipo de pensamento, de educação e falta de preparação para com as experiências reais de violência contribui para a vulnerabilidade das vítimas em situações de assédio, tanto sexual quanto moral.

O E6 (homem, rececionista), por exemplo, recorda o tempo em que trabalhava como representante de vendas onde assume ter sido vítima de assédio moral, sendo que naquele ambiente laboral, havia a "constante exigência de objetivos que não eram alcançáveis", e sempre que fossem, garantir que os próximos eram mais altos. Como trabalhavam à comissão, para atingir esses objetivos eram trabalhadas muitas mais horas que o previsto contratualmente, as quais acabavam por não ser remuneradas. A acrescentar, as comissões eram pagas com um mês de atraso, o entrevistado admite assim haver um sentimento de "perda" pois a demissão implicaria perder tudo o que foi alcançado no mês anterior. Para além disto a disponibilidade tinha de ser 24/7 sendo que só tinham direito a domingo de folga se concluíssem os objetivos de venda dessa semana e o contacto telefónico poderia ser feito a qualquer altura do dia/noite.

Mais recentemente no seu trabalho em restauração partilha a experiência onde foi chamado a um dos quartos do hotel, a pedido de ajuda do hóspede para arranjar a maçaneta:

> (…) E a mulher (60 anos) estar completamente nua com o peito exposto deitada na cama. (E6, homem, rececionista)

Algo que o deixou bastante desconfortável. Não fez queixa porque ponderou que tal atitude pudesse provir de um sítio de ignorância. A E7 afirma que no seu primeiro emprego, quando tinha 16 anos, num restaurante, chegou a ser agredida no rabo em tom sexual com uma espátula pelo cozinheiro, então com cerca de 40 anos de idade, durante o serviço de jantar. Diante do constrangimento e do sentimento de incapacidade, a entrevistada revela que

[16] Conjunto social que não permite a livre manifestação, que tem o poder de oprimir e muitas vezes humilhar e diminuir aqueles que apresentam comportamentos contra o pensamento vigente.
[17] Ciclo contido e repetido, com um contributo ou interações externas limitadas. Isto promove o controlo interno, enquanto restringe a inovação e a diversidade de perspetivas.

esperava uma reação por parte dos colegas de trabalho, mas que, pelo contrário, não houve qualquer ação solidária para consigo:

> Havia mais pessoas na cozinha [quando o facto ocorreu], mas aquilo foi quase assumido como uma coisa normal. (E7, mulher, técnica de contabilidade)

No mesmo trabalho teve um colega com idade semelhante à sua, 23 anos, que descrevia para si, com frequência, as relações sexuais que tinha com uma outra colega, então com 18 anos, à frente de todo o staff, no ambiente de trabalho. No entanto, a colega dizia ser tudo mentira e negava tudo o que esse dizia. Na perspetiva da entrevistada, a colega estava a ser exposta a partir de uma prática que visava provocá-la:

> Até parecia mais inventado do que verdade, era mais para chateá-la de maneira a humilhá-la e deixá-la claramente desconfortável. (E7, mulher, técnica de contabilidade)

Apesar de outros colegas terem testemunhado estes acontecimentos, os autores das agressões nunca foram repreendidos ou sofreram consequências pelos seus atos, segundo a entrevistada. Mais recentemente, agora desempenhado na área da contabilidade, ou seja, a atuar num setor distinto daquele em que viveu a experiência acima narrada, a E7 presencia também a ocorrência de práticas associadas a formas de assédio moral, nomeadamente a partir de expressões críticas e opiniões sobre colegas de trabalho e os seus desempenhos, às vezes com tom irónico ou sarcástico. A E7 pondera que estas expressões e opiniões parecem ser uma estratégia para testar até aonde aqueles que as proferem podem ir para destabilizar a outra pessoa, ao mesmo tempo em que, utilizando-se de ambiguidades e interações quotidianas, sem que despolete reações ou repreensões, por se passar como algo banal. Isto quer dizer que, do ponto de vista da entrevistada, há tentativas de subjugação, mas que estas consideram os limites estabelecidos por uma linha muito tênue entre a humilhação e um comentário construtivo.

> É ver até onde é que podem ir para destabilizar outra pessoa, mas que sem que seja grave o suficiente para que sejam repreendidas. (E7, mulher, técnica de contabilidade)

Desta maneira, tem colegas que:

> Se queixam de comentários ou atitudes dos outros colegas e é lhes dito que não podemos interiorizar esse tipo de coisas e que temos é de nos importar com o trabalho. Não podemos estar a perder tempo e energia com comentários e críticas dos colegas. (E7, mulher, técnica de contabilidade)

Desvalorizando assim a situação, quase como se a reação dos colegas causasse mais desconforto do que o assédio, o que contribui para a reprodução da ideia da passividade, da aceitação, da normalização, a ideia de que isto é assim porque "é o que é"; pois, do que temos testemunhado até agora a partir das entrevistas, a resposta de mais da metade dos inquiridos baseou-se em evitar a pessoa envolvida ou por ignorar o seu comportamento, isto é, a conduta das ações face ao assédio implicou a ausência de uma ação reativa, dando lugar a uma inércia orientada para a autoproteção, sem adotar formas para denunciar o agressor e procurar apoio para lidar com as experiências vividas no ambiente de trabalho. Essas respostas comportamentais, indiretas e não confrontadoras, podem indicar sentimentos de impotência ou a perceção de que o comportamento não representa um problema significativo para a vítima. (Tangri, 1982)

A E8 relata que no seu trabalho como empregada de mesa também já passou por situações de assédio, onde clientes do sexo masculino a interpelavam a meio do serviço com "piadinhas, e em forma de brincadeira" de caráter sexual, tentando aproximação, por vezes até física, a tocar-lhe. Estes toques, às vezes disfarçados como um gesto de carinho ou simpatia, na verdade, é interpretado pela entrevista como uma prática que a constrangia em seu local de trabalho, de modo a fazê-la perder o foco relativamente às suas funções e responsabilidades laborais.

A E8 partilha ainda que tem de lidar com comentários e respostas de cariz sexual com bastante frequência por exemplo, quando pergunta "deseja mais alguma coisa?" e lhe respondem "um beijinho" ou respostas do género, sempre iniciadas por homens mais velhos. No entanto, diferentemente das outras entrevistadas, esta possui nacionalidade brasileira, o que enfatiza como sendo um agravante na questão do assédio pois:

> O facto de ser estrangeira (não só brasileira) eu digo estrangeira, [porque] também já vi com outras meninas cabo-verdiana, angolanas enfim… acaba por ser muito frequente a questão do assédio. (E8, mulher, empregada de mesa)

Numa outra perspetiva, o E9 assume já ter passado por situações de assédio moral onde o humilhavam, diminuíam e deixavam-no de parte:

> O facto de uma pessoa estar constantemente a diminuir sendo que não havia motivos para isso, por erros pequenos (…) gerava-se ali um grande conflito, ainda mais, quando iam passar mensagens erradas ou distorcidas aos superiores que gerava ainda mais conflito. (E9, homem, militar)

Neste caso, os agressores eram colegas uma mulher mais velha e um homem da sua idade (19 anos) mas, por estarem na instituição há mais tempo, tinham relativamente mais poder hierárquico. Ao mesmo tempo, a questão de ser usada farda naquele local de trabalho, o mesmo acredita que a farda serve poder a quem a veste. No entanto, com o passar do tempo ele evoluiu na cadeia hierárquica, e o que fizeram com ele agora fazem com o colega novo:

> E ele também às vezes falha, mas lá está, é o exagero e as falhas não se corrigem assim: a chamar nomes a uma pessoa, a ofender a diminuir. (E9, homem, militar)

Em relação a queixas ou denúncias, estão completamente fora de questão, pois iria ser muito difícil provar, e testemunhar contra colegas, vai diretamente contra os valores e políticas internas da instituição. Deste modo, todos veem e sabem do sucedido, mas a única resolução é “deixar de lado e seguir em frente”.

Por último, a E10 coloca em evidência aspetos específicos do assédio sexual a partir das suas experiências vividas, pois narra situações diversificadas deste tipo de assédio em locais de trabalho, os quais foram maioritariamente marcados por piropos e insinuações. No seu trabalho atual, afirma conviver com comentários sobre o seu corpo, especialmente proferidos por colegas homens mais velhos que atuam em departamentos diferentes do seu. Entretanto, o conteúdo destes comentários é lhe transmitido indiretamente, por colegas que ouvem o que os colegas mais velhos dizem a seu respeito: “fulano disse assim e assim”, “disseram isto assim de ti”.

No entanto, o período em que esteve em restauração foi o que mais a impactou. O facto de estar atrás de um balcão quando ainda tinha entre os 17-18 anos de idade deixava-a numa posição em que a mesma descreve como “alvo fácil”, que é revelado como a principal razão de desconforto, pois “acabava por ser alvo de comentários desagradáveis sobre o meu aspeto” por parte de clientes homens mais velhos, entre os 30 a 50 anos. Ao mesmo tempo que a deixavam encurralada, já que a trabalhar encontra-se num espaço delimitado, fechado e com um balcão entre a mesma e o assediador, como a punham numa posição de vigilância, sendo que ela não pode sair dali, pois tem de continuar a trabalhar. Isolada, porque apesar de haver mais pessoas no bar e no balcão, o ambiente de barulho, álcool e confusão no seu local de trabalho era tanto que, a não ser que estejam diretamente a prestar atenção ao que está a ser dito/feito, ninguém se apercebe do que se passava com a trabalhadora jovem.

Por vezes, quando falava sobre estas situações com colegas, os mesmos tentavam procurá-los (aos homens) e tentavam intervir de alguma forma, mas nunca nada era feito, ou porque não se voltavam a cruzar com os sujeitos referidos pela rapariga ou porque não havia provas para acusá-los objetivamente sobre os seus atos. Na outra face da moeda, as

experiências testemunhadas pela E10 sobre colegas/amigos, os quais partilharam consigo diversas situações de assédio vividas no contexto laboral, revelam praticamente a mesma dinâmica e efeitos, onde os contextos nos quais as práticas de assédio se deram não diferem daqueles em que ela própria estava inserida quando vítima.

A situação que mais a marcou, e que ela revela ter sido a pior no seu ponto de vista, foi quando três homens da sua esfera pessoal – treinavam no mesmo ginásio, frequentavam o bar onde elas trabalhavam, eram portanto conhecidos –, equivocadamente acreditavam que ninguém estaria a ouvir, puseram-se num canto do bar a olhar fixamente para a sua colega (cerca de um ano mais nova que a entrevistada, entre os 16-17 anos), e ficaram de conversa entre eles sobre o corpo dela e o que é que lhe fariam se tivessem oportunidade. A mesma descreveu que era "pessoal normal, não eram propriamente pessoas problemáticas", mas, no entanto, aquilo marcou-a bastante. Porquê?

Isto exemplifica aquilo que, na discussão teórica apresentada no capítulo 1, foi designado como linha de barreira social invisível. Em termos práticos, e com base no relato da E10, nota-se que os homens, neste caso, conheciam as rotinas da entrevistada e da colega, pois cruzavam-se no ginásio, tendo assim acesso ao horário que a mesma treinava e possivelmente ao bairro onde vivem/trabalhava. Ao frequentar o estabelecimento de trabalho sabem os horários em que chegam e saem do local, conhecem ou reconhecem as pessoas, amigas/colegas, das trabalhadoras. Posto isto, a abordagem com conotação sexual inapropriada, por vezes violenta, dos homens vulnerabiliza a mulher no seu local de trabalho, mas não só: fá-la sentir suscetível a abordagens noutros contextos, na medida em que pode ter de encontrar e interagir com indivíduos que conhecem a sua rotina e que podem estar a assediá-la.

A entrevistada, ao mencionar o aspeto "normal" dos assediadores, põe em perspetiva a visão agressiva e grotesca que temos quando pensamos em criminosos. Isto contribui para compreender o crime como uma prática social, que pode ser efetuada por qualquer indivíduo, e não apenas por aqueles que transmitem um caráter aparentemente ameaçador, como crê o senso comum.

Seguindo a mesma linha teórica, o E2 admitiu nunca ter passado por uma situação de assédio no trabalho, mas já ter testemunhado um colega a fazer comentários/insinuações sexuais sobre a filha de uma outra colega, utilizando a expressão "a sua filha é que é boa". O E2 considera:

> (…) Que seja humilhação pessoal. (…) Imagine o colega que diz a colega que a filha é isto ou aquilo, deixa a colega numa situação bastante desconfortável que não sabe se há de reagir de maneira mais agressiva ou não ao que o rapaz disse. Não sabe se

> (…) é brincadeira ou se é real, fica ali um ambiente muito desconfortável. (E2, homem, estudante)

O entrevistado menciona que houve uma chamada de atenção, mas nunca ter sido colocada em prática uma estratégia, pois estas insinuações advindas do colega eram situações isoladas, onde mais ninguém na empresa participava ou apoiava, então era apenas apelidado de "únicas boquinhas desse género que havia eram desse rapaz, que era assim um bocadinho mais parvinho e sem noção da realidade". Sendo os seus comentários algo dito com alguma frequência, a reação dos restantes colegas, por vezes, era relativizar:

> [Diziam:] 'não digas isso, não sei quê'. Mas também se calhar de maneira errada tentar levar mais para o lado da brincadeira, só uma ou duas vezes é que houve uma reação mais agressiva por parte da pessoa atacada: (…) pá isso não se diz é uma falta de respeito. (E2, homem, estudante)

Este é o traçar de linha mencionado acima, a linha que, para aqueles que acabam por reproduzir práticas de assédio, agressores, definem como uma forma de demonstrar atração/desejo sexual, mas que, dado o contexto no qual esta demonstração ocorre, para uma possível vítima, pode ser um outro limite, o do assédio sexual.

De uma outra perspetiva, a E1 menciona um episódio onde uma amiga foi apalpada por um superior, no caso o dono do restaurante onde trabalhava, no meio da cozinha com os restantes colegas a observar. Nenhum observante reagiu, pois "ninguém fez nada na altura nem disse nada, também por ser o dono". Aquando questionada se era um incidente aleatório a mesma respondeu que "este é apenas um exemplo dos vários que ela teve nesse trabalho, porque isto não foi uma situação isolada… E foi acontecendo" (E1, mulher, jornalista).

Ou seja, houve um processo faseado de intensificação do assédio até chegar ao toque físico, o que a faz pedir demissão pouco tempo depois. A ideia geral, segundo a entrevistada, que paira no seu anterior local de trabalho é:

> (…) Ele não ficou como o mau; nunca, até porque são todos subordinados não é; e são todos trabalhadores para o mesmo. Ela deixou de ir a esse estabelecimento, mesmo, nunca mais lá foi, e houve também muitas situações, como disse, que levaram a esse despedimento. Mas não houve uma perceção errada dele, ficou mais uma perceção errada dela do que dele. (E1, mulher, jornalista)

Diferentemente, no seu trabalho atual presenciou o seu superior a referir a oportunidade de trabalho que a colega teve por: só conseguiste isto porque és bonita e tu és burra, e se não fosses bonita nunca tinhas conseguido isto. (E1, mulher, jornalista), o que acaba também

por ir ao encontro da experiência testemunhada pelo E3, que admite já ter participado passivamente em comportamentos de assédio sexual no sentido que:

> (…) Quando há mulheres no trabalho, e são mulheres novas a entrar para a equipa, (…) existe sempre logo uma procura incessante pelas redes sociais, o que leva aquelas trocas de piadas mais vulgares, [ao refletir o mesmo assume que] também sinto que não agi da melhor forma, para tentar persuadir o ativo a mudar de atitude perante isso, ao ver aquilo como um ato de assédio. (E3, homem, engenheiro de software)

O E3 assume assim que não toma uma atitude quando deparado com estas situações, porque, por um lado, não lhe gera desconforto diretamente, por outro lado, nunca nada é dito cara à cara às vítimas, mas sim através de *locker room talk*: "entre os colegas o sujeito da conversa são elas". (E3, homem, engenheiro de software)

3.4. Estratégias, mecanismos de defesa e respostas individuais

Nesta secção, o objetivo central é explorar as formas como os indivíduos tentam proteger-se contra o assédio no local de trabalho, procurando minimizar ou a não exposição e as consequências desse comportamento. As respostas variam significativamente, refletindo diferentes perceções do problema e abordagens pessoais. Alguns entrevistados relatam estratégias como a modificação do vestuário ou o distanciamento físico e/ou emocional, enquanto outros acreditam que o assédio é independente das ações da vítima, sendo responsabilidade exclusiva do agressor. As diferentes respostas ilustram como as vítimas recorrem a mecanismos de defesa no ambiente laboral, seja ajustando o comportamento, seja optando por ignorar o assédio, ou mesmo reconhecendo a impotência em evitar a situação.

A título de exemplo, a E4, quando questionada sobre maneiras que pudessem contornar a situação do assédio mencionou que: o assédio acabava por acontecer de qualquer maneira seja o que vestia o que não vestia, então tentava só ignorar o contacto com a pessoa, neste caso (E4, mulher, rececionista). Ela acredita, assim, que só ao afastar-se é que poderia minimizar as situações por se tornarem menos frequentes.

Na mesma ótica, os E7 e E9, afirmam não utilizar estratégias que tentassem diminuir o assédio, pois não há nada que a vítima possa fazer:

> O assédio parte sempre do outro, não é a vítima que que tem de mudar ou de se adaptar é quem está a assediar é que está mal. (E7, mulher, técnica de contabilidade)

> Era mesmo difícil porque era demais, não dava para se controlar (…) E por mais que a ignorasse e fizesse tudo bem havia sempre alguma coisa, uma ponta por onde se pegar

> [que depois gerava as situações mencionadas inicialmente: a intimidação, a humilhação etc.] (E9, homem, militar)

Já a E10 (mulher, assistente de backoffice) tem atenção sobretudo na escolha do vestuário, de forma a evitar piropos, insinuações, olhares etc, enquanto a E5 menciona que optava como mecanismo de defesa por:

> Falar de rapazes para mostrar que realmente não tinha interesse na pessoa [porque não iria estar a comentar rapazes]. Também no que vestia de manhã tentava sempre não usar decotes, para não provocar a pessoa e provocar este tipo de comentários. Mas óbvio que não estava a provocar não é, mas na altura é o que a pessoa sente. E então sim adotava essas coisas muitas vezes tentava não ser tão simpática, mas lá está em ambiente profissional dificulta. Se fosse um estranho que eu nunca iria mais ver na vida, ou mesmo um amigo não é… Se eu me sentisse desconfortável e havia sempre a opção de não lhe falar mais. Agora ali estamos em trabalho vou ter de comunicar com aquela pessoa e trabalhar com aquela pessoa. (E5, mulher, chefe de operações)

À semelhança da E5, E8 (mulher, empregada de mesa) revela como mecanismo de defesa usar regularmente as t-shirts do namorado, acompanhadas por calças/calções largos, não só para demonstrar que tem namorado (ou seja, existe um homem presente na vida dela capaz de a defender) como também para não acentuar o corpo e ficar suscetível de mais comentários de cunho sexual.

Tornar consciente para as pessoas que as rodeiam que existe um homem presente ou potencialmente presente na vida destas entrevistadas é uma maneira de se autoprotegerem, suportada pela visão de "homem pai de família" protetor, levando a acreditar que, como existe um homem nas suas vidas, os outros as vão respeitar por associação a ele. Assim, procuram reduzir as chances de serem vítimas de insinuações sexuais por parte de homens enquanto trabalham, utilizando-se do artifício de fazê-los crer que, caso o façam, estarão a desrespeitar não apenas a elas, mas também aos homens com os quais estas se relacionam afetivamente.

Por fim, o E6 afirma ser cauteloso na maneira como interage e aborda o espaço pessoal dos clientes de forma que não fique exposto com tanta facilidade a certos incidentes, mas nunca adotou mais nenhum mecanismo de defensa. Talvez por ser homem e não estar sujeito à violência subjacente que as mulheres estão, não sente que se tenha de proteger de forma mais proativa. Similarmente com os E2 e E3, que nunca foram vítimas de assédio e por isso nunca refletiram sobre este aspeto.

3.5. Perceções normativas sobre o assédio em local de trabalho e sugestões de combate ao mesmo

Com base nas perceções dos entrevistados sobre o assédio no ambiente de trabalho, as perceções normativas dos mesmos para enfrentá-lo foram analisadas. Explora-se, nesta secção, a responsabilidade atribuída tanto à vítima quanto às instituições, além de refletir sobre a eficácia das políticas e leis existentes para combater o problema. Ao longo das entrevistas, surgem diversas perspetivas sobre os desafios do combate ao assédio, desde a necessidade de uma maior sensibilização e mudança cultural até à criação de ambientes laborais mais transparentes e seguros, onde a denúncia seja acolhida e apoiada.

Note-se o caso do E2, por exemplo, que, para combater o assédio, acredita que tem de existir uma cultura de honestidade, e de confiança num ambiente laboral de transparência:

> Deve ser uma cultura de honestidade, uma cultura de falar, de não guardar nada, tanto da pessoa assediada como das pessoas envolvidas que podem assistir a estes diferentes tipos de assédio. Deve haver essa cultura implementada nos locais de trabalho, e deve haver consequências graves, mas mediante o tipo de assédio. Mas deve haver consequências para quem cause assédios, até mesmo que seja até o despedimento, ou alguma coisa do género. (E2, homem, estudante)

Similarmente, a E4 que defende um ambiente de trabalho seguro onde seja agilizado a conversa sobre o tema e os processos de denúncia. Para combater o assédio é, então, necessário adotar novos valores como o respeito, e sobressalta a cooperação entre colegas aquando destas situações acontecem.

> Se houver alguns colegas que estejam a observar o caso, acho que deveriam… Se a pessoa em si não consegue, por sua vontade, denunciar o caso, acho que os colegas de trabalho deveriam ter ação sobre isso (…) [pois] se sentir pressionado pelo assediador em não denunciar o caso acho que isso só deixa a pessoa encurralada, e assim não capaz de denunciar, sente-se intimidada. (E4, mulher, rececionista)

Acrescentado a esta ideia o E3 (homem, engenheiro de software) afirma que, para combater o assédio, é necessária uma mudança de atitude geral, materializando-se no que a E10 expôs:

> Não há uma medida específica, eu acho que isto é um trabalho de muitos anos de mudança de mentalidades, acho que passa pela educação. (E10, mulher assistente de backoffice)

Isto pode ser alcançado através da perspetiva da E8, que defende ser necessário mais campanhas de sensibilização, e que o que está em falta em grande parte é a informação. Defende uma abordagem mais preventiva, e de empatia:

> (…) Falar mais sobre isso, ter mais campanha, é uma questão de informação mesmo. As pessoas mais jovens já pensam melhor antes de falar, faz falta um pouco de informação para as pessoas. Eu acho que seria informação, a questão de respeito, de falar sobre isso e de se colocar no lugar do outro, basicamente. (E8, mulher, empregada de mesa)

Diferentemente, o E6 afirma que para combater o assédio é preciso consciencialização, não só coletiva, mas principalmente individual:

> (…) As pessoas têm (de ter) noção de que comportamentos deviam perdoar e que comportamentos não deviam. Porque muitas vezes (…) certas coisas acabam por ser muito normalizadas por acontecerem tantas vezes e por nunca haver nenhuma ação e (…) isso acaba por constituir um negativo porque quanto mais se vai tolerando (…), mais eles vão abusando. A definição de limites próprios, e barreias pessoais bem estabelecidas e assentes é fundamental no combate ao assédio em local de trabalho. (E6, homem rececionista)

Esta ideia aplica-se quando afirma também que:

> Já houve muitas histórias de pessoas que eu considero que seriam casos de assédio, mas que as pessoas simplesmente sentem que não. Até podem sentir isso, mas acho que às vezes é um pouco de falta de conversa e (falta) das pessoas saberem que têm direito a que esses tipos de situações não aconteçam, (…) um exemplo fácil é de quando amigas minhas, quando éramos mais novos, até quando éramos menores, que trabalhavam em bares em restauração havia avanços por parte de clientes, mas elas também talvez por serem mais novas achavam só que era brincadeira, mas certos comentários definitivamente iam longe demais. (E6, homem, rececionista)

Sob o mesmo ponto de vista, mas de uma ótica diferente, a E5 defende a consciencialização pessoal do agressor:

> Eu acho que a pessoa (…) tem de parar de fazer esses comentários, deixar de achar que é normal fazer esses comentários, e bem como os colegas, (…) muitas vezes o rir… é uma situação séria, e acho que muitas vezes tudo é desvalorizado. E bem como

> também empresa ter medidas para combater o assédio. (E5, mulher, chefe de operações)

Para além destas formas de combate às práticas de assédio no local de trabalho espontaneamente expressadas pelos entrevistados, estes foram interpelados se consideravam que o combate ao assédio deve ser também uma iniciativa das instituições, ou se deveria resultar do individuo pessoalmente. A esta questão, surgiram respostas que enfatizavam a responsabilidade institucional, como esta expressada pela E7:

> Devíamos todos querer que todos os sítios onde se trabalha, visto que passamos lá muito tempo, às vezes mais tempo do que passamos em casa, deviam ser ambientes confortáveis acho que é a instituição que deve proporcionar isso. (E7, mulher, técnica de contabilidade)

Entretanto, foram recolhidas respostas que articulavam instituições e indivíduos, numa lógica em que são os indivíduos que, com suas práticas, contribuem para a reprodução das estruturas que delineiam os contextos laborais nos quais se encontram inseridos. Assim, há também perceções mistas, que contemplam responsabilidades institucionais e individuais, conforme assinalado pelo E6:

> Por mais que os funcionários se queixem, se não houver ação por parte da chefia quem acaba por ser castigado com iniciativa pessoal são os funcionários que estão a reclamar. As vezes a chefia pode só achar mais fácil substituí-lo até achar alguém que não vá reclamar tanto, portanto eu acho que tem de ser: os funcionários estarem dispostos a falar porque sabem que a chefia vai tomar alguma ação. Acho que uma independente da outra nunca vai funcionar. Tal como se a chefia quiser tomar ação, mas os empregados não falarem sobre isso ou não se sentirem confortáveis a falar, a chefia nunca vai saber, logo, nunca vai tomar ação. (E6, homem, rececionista)

Ou seja, a instituição tem de garantir que os fóruns para litígio de conflitos existam, e que sejam espaços seguros onde a vítima se vai sentir acolhida e protegida. As entrevistas analisadas conduzem a uma perceção de que esta é uma forma eficaz de promoção de mecanismos capazes de coibir as práticas de assédio por meio de uma denúncia legítima, que despolete um processo de averiguação imparcial das acusações. Todavia, para que isto funcione, os indivíduos têm de estar informados dos seus direitos e familiarizados com determinados conceitos cuja compreensão contribui para que estes percecionem com maior precisão quando são vítimas de algum tipo de assédio, de modo que possam denunciar de forma clara e informada.

Por último, através das entrevistas procuramos entender a perceção que os mesmos têm em relação a leis ou políticas existentes de combate ao assédio moral e/ou sexual no mercado de trabalho português. Apesar dos avanços significativos das leis e políticas, os resultados revelam que ainda é preciso uma melhor compreensão do fenómeno do assédio por parte dos trabalhadores.

Quando foi perguntado, por exemplo, se tinha alguma perspetiva das leis ou políticas existentes para o combate ao assédio, a E5 refletiu se ela própria fazia parte do problema do assédio no local de trabalho por não se entender a ela própria como uma pessoa informada sobre os mecanismos legais e políticos que poderiam ser acionados perante uma situação mais grave de violência, seja sexual ou moral. Apesar de não estarem familiarizados, os indivíduos reconhecem a importância de leis e políticas existentes:

> (…) Sinto que não sei muito sobre o assunto, gostava de me informar mais, mas do que ouço acho que não são suficientemente eficazes e talvez muitas vezes não seja aplicada a justiça em momentos que devia ser, para salvaguardar a vítima. (E7, mulher, técnica de contabilidade)
>
> Não tenho grande conhecimento das leis existentes que possam melhorar as condições de trabalho respetivamente à dimensão do assédio no mesmo, portanto também não acho que houve um esforço efetuado aí. (E3, homem, engenheiro de software)
>
> Honestamente, não estou a par das leis de assédio no local de trabalho. (E2, homem, estudante)
>
> Não sei quais é que são as leis existentes neste preciso momento, não. (E4, mulher, rececionista)

A noção de morosidade nas várias etapas em que um caso tem de ser provado e justificado para que tenha consequências também surge como elemento que desencoraja a resolução de litígios, juntamente com a procura de informação de forma a um posicionamento consciente. Um processo claro e acessível pode fortalecer a sensação de autonomia dos trabalhadores e ao mesmo tempo, desencorajar o assédio. Livingston (1982 apud Gwartney-Gibbs et al., 1993) observa que a ausência de procedimentos adequados pode levar os assediadores a sentir-se impunes, o que pode, inadvertidamente, incentivar o comportamento de assédio. Além disso, conforme apontam Collins e Blodgett (1981 apud Gwartney-Gibbs et al., 1993), muitas mulheres preferem lidar com casos de assédio de maneira informal. Esta preferência deve-se, em geral, à perceção de que as suas denúncias talvez não sejam levadas a sério pela gestão, de que a organização não tem meios para protegê-las de possíveis retaliações ou de que os mecanismos disciplinares disponíveis são ineficazes. (Gwartney-Gibbs et al., 1993, p. 109)

Conclusão

A investigação desenvolvida para esta dissertação revela a complexidade do fenómeno do assédio, que inclui várias formas de interação, desde insinuações verbais e gestuais até agressões físicas. Esta diversidade de expressões torna a identificação e categorização do assédio mais difícil, tanto para as vítimas como para as organizações, especialmente nas suas formas mais subtis, como piadas, comentários ou olhares. Destaca-se a necessidade de sensibilização e educação sobre o tema, pois à sua difícil identificação acrescenta-se a tendência de relativização do assédio, o que dificulta o seu combate efetivo. Estes desafios contribuem diretamente para uma definição teoricamente orientada do assédio, verificada na Convenção 190 da OIT, ratificada por Portugal este ano (2024), e nas definições propostas por Torres et al. (2016) no seu estudo sobre assédio sexual e moral no local de trabalho.

Inicialmente, no capítulo teórico são postos em evidência os 5 modelos complementares que tentam esclarecer o assédio, sendo eles: o modelo natural que descreve o assédio como algo inerente aos impulsos fisiológicos, o que o torna problemático por naturalizar comportamentos abusivos; o organizacional que se foca nas estruturas de poder e hierarquia dentro das empresas, incapaz de abranger a multidimensionalidade do fenómeno do assédio; o sociocultural que explora como normas culturais, a socialização dos indivíduos e as desigualdades de género contribuem para perpetuar o assédio; o das repercussões dos papéis sexuais que complementa o modelo sociocultural, destacando como os papéis tradicionais de género influenciam as expectativas de comportamento dentro do ambiente de trabalho; e por último, a teoria feminista que demonstra como o assédio sexual é uma forma de manter o domínio masculino, com pilar na hegemonia masculina que atua como um mecanismo de controlo, penalizando as mulheres e homens que desafiam as normas estabelecidas em sociedade e perpetuando a desigualdade de género.

Assim sendo, foi compreendido que o assédio é um fenómeno estrutural, e não meramente conjuntural. Isto significa que o assédio, independentemente de ocorrer no contexto laboral ou em outras esferas, como o espaço público, está interligado a fatores sociais e culturais. Embora se manifeste de formas mais ou menos distintas, os fatores que favorecem a reprodução dessas práticas são incutidos nos indivíduos por meio dos processos de socialização a que foram expostos numa determinada sociedade e/ou cultura.

A revisão da literatura e as narrativas dos indivíduos revelaram que o assédio está fortemente ligado às relações de poder, sendo estas um fator central nas dinâmicas de assédio. Este pode ser explícito, como no caso de supervisores que abusam da sua autoridade, ou implícito, quando normas culturais reforçam o domínio masculino. Em alguns casos, o assédio é utilizado para “reafirmar” o lugar das mulheres na sociedade e no ambiente

laboral, especialmente quando ocupam posições de destaque. A cultura do silêncio e o poder hierárquico dificultam a denúncia de abusos, criando um ambiente hostil onde as vítimas enfrentam não apenas desconforto psicológico, mas também a desvalorização das suas experiências, o que prejudica a construção de um espaço seguro.

Mais especificamente, o assédio moral no ambiente de trabalho é um fenómeno relacional, frequentemente difícil de identificar, manifestando-se através de comportamentos subtis. Este responde a três critérios fundamentais que o diferenciam de conflitos interpessoais: as dimensões e respetivos indicadores, a recorrência e persistência do ato, e as consequências psicológicas e/ou físicas. O modelo de Leymann (1996) oferece uma visão estruturada do assédio moral – o *mobbing* –, destacando as etapas pelas quais o assédio moral pode evoluir, desde um conflito inicial até à exclusão da vítima. Este processo de estigmatização e expulsão revela como o assédio pode ser reforçado tanto por colegas quanto pela administração, resultando na destruição psicológica e social da vítima.

Já no assédio sexual, a teoria do poder e controle de Barkty (1997) baseada em Foucault é relevante, pois ressalta como a vigilância masculina perpetua a passividade das mulheres nas situações de assédio. O olhar masculino, muitas vezes invasivo, funciona como uma forma de dominação, limitando o acesso e a igualdade das mulheres nesses contextos. A teoria do “male gaze” (1975) complementa essa discussão ao enfatizar que a objetificação das mulheres leva à valorização da aparência em detrimento das suas competências profissionais, contribuindo assim para a desigualdade de género no ambiente de trabalho.

As entrevistas expostas demonstram que os trabalhadores detêm algum conhecimento sobre o assédio, mas as suas perceções são muitas vezes influenciadas por interpretações subjetivas e pelo senso comum. Ao mesmo passo que o assédio sexual é mais facilmente identificado, devido à sua natureza mais visível e física, enquanto o assédio moral é descrito de forma mais abstrata e menos concreta.

Os relatos expõem que as experiências iniciais no mercado de trabalho, muitas vezes marcadas por situações de assédio, têm um impacto profundo nas expectativas e na autoestima dos trabalhadores. As jovens entrevistadas, por exemplo, relatam experiências em que se sentiram desvalorizadas e desrespeitadas, evidenciando uma falta de intervenção efetiva por parte de colegas e superiores. Essa situação é agravada por uma cultura de silêncio e impunidade, onde comportamentos inapropriados são frequentemente vistos como brincadeiras ou são ignorados.

Para além disso, as narrativas revelam que o assédio não se restringe a atos físicos, mas também inclui comentários insidiosos e uma constante desvalorização do trabalho das vítimas. A estrutura hierárquica das organizações, quando não aborda ou combate ativamente o assédio, torna-se cúmplice da sua perpetuação. A falta de políticas de proteção e resposta

eficazes agrava a vulnerabilidade das vítimas e a banalização do assédio, criando um ciclo vicioso violento para as vitimas.

Recentemente, tem-se observado que o assédio em meio laboral pode ser mais impactante do que em outras ocasiões, pois as vítimas geralmente têm de interagir diariamente ou regularmente com o assediador, tornando o assédio uma experiência contínua. Além disso, podem ter de lidar com ele de forma isolada no seu posto de trabalho. Normalmente, passam-se muitas horas no trabalho, por vezes mais do que em casa ou com a família/amigos, o que faz com que colegas e chefias se tornem pessoas próximas, com bastante informação e/ou acesso à esfera privada do trabalhador. Isso torna o assédio algo mais pessoal, que é mais sentido pela vítima.

A questão da hierarquia e do poder, juntamente com a dependência económica dos rendimentos auferidos no emprego que por vezes força as vítimas a tolerar um comportamento abusivo no local de trabalho, é um ponto central na questão do assédio em meio laboral, que muitas vezes encurrala os trabalhadores. Da mesma forma, se não existe incentivo à denúncia e à resolução, mas sim um clima de alienação para quem as procura, o ambiente de trabalho torna-se um sistema opressor caracterizado por práticas abusivas, como o excesso de controlo, a pressão psicológica e a falta de respeito aos direitos dos trabalhadores. Nele, há desigualdade de poder, exploração e condições stressantes ou insalubres que prejudicam o bem-estar físico e mental. Essas condições geram um clima de medo, exaustão e insatisfação, quase de circuito fechado (isolado, onde só há circulação interna de informações, e que fora daquele ambiente nem faria sentido) dentro da própria empresa e no ambiente de trabalho, prejudicando não só o trabalhador, mas também a sua família e as pessoas que o rodeiam, e, por fim, a empresa.

Referências

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society, 4*(2), 139-158.

Bartky, S. L. (2014). Foucault, femininity, and the modernization of patriarchal power. In *Feminist social thought* (pp. 92-111). Routledge.

Connel, R. (2008). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Cambridge: Polity Press.

Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8*(1), 285–309. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606

Butler, J. (2017, June 1). The construction of gender: Judith Butler and gender performativity. *Atlantis Press*. https://doi.org/10.2991/iccessh-17.2017.166

ILO. (2019). *Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. Ilo.org. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Kapila, P. (n.d.). Theoretical perspectives to sexual harassment of women at workplace. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(9), 43-35. https://www.ijhssi.org/papers/v6(9)/Version-4/F0609043235.pdf

Kergoat, D., & Hirata, H. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa, 37*(132), 595-609.

Lach, D. H., & Gwartney-Gibbs, P. A. (1993). Sociological perspectives on sexual harassment and workplace dispute resolution. *Journal of Vocational Behavior, 42*(1), 102–115. https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1007

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims, 5*(2), 119–126. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2278952/

Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., & Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(5), 853–870. https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.5.853

McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review, 77*(4), 625–647. https://doi.org/10.1177/0003122412451728

Mulvey, L. (1975). Visual pleasure and narrative cinema. *Screen, 16*(3), 6–18. https://doi.org/10.1093/screen/16.3.6

Nogueira, C. (2014). Feminismo e discurso do género na psicologia social. *Handle.net*. https://doi.org/10.1016/j.rhp.2014.06.001

Nussbaum, M. C. (1995). Objectification. *Philosophy & Public Affairs, 24*(4), 249–291. https://www.jstor.org/stable/2961930

Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues, 38*(4), 33–54. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1982.tb01909.x

Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*. Repository.utl.pt. https://doi.org/978-972-8399-61-0

Anexo A – Guião de entrevista

Apresentação: Bom dia/Boa tarde, o meu nome é Ana Gil e estou a desenvolver um estudo no âmbito do Mestrado em Relações Laborais e Ciências do Trabalho do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa. Trata-se de uma investigação para fins de desenvolvimento de uma dissertação de mestrado, a qual procura analisar um conjunto de práticas vivenciadas no contexto laboral.

Tema e foco da investigação: Trata-se de um estudo desenvolvido a partir de uma abordagem sociológica e científica sobre o assédio no local de trabalho, onde tem em conta: o ambiente em questão, as características dos trabalhadores envolvidos, os modos por meio dos quais ocorrem situações de assédio e as perceções que os trabalhadores têm deste fenómeno.

Sentido e objetivo da entrevista: Com esta entrevista tenciono perceber como é que o assédio em meio laboral é percecionado tanto pela pessoa assediada, pelo assediador e os colegas em torno; se é um fenómeno abrangente à maioria dos trabalhadores ou não, e se as consequências são reais ou não para ambas as partes; e se sim, averiguar quais são estas consequências.

Autorização para gravar a entrevista e garantia de anonimato: Toda a informação transmitida nesta entrevista será anonimizada e confidencial. Em nenhum caso será identificado/a e os seus dados pessoais nunca serão associados às suas informações pessoais dadas durante a entrevista. Além disso, se desejar interromper a entrevista, sinta-se à vontade para o fazer.

Para facilitar a análise das informações que fornecer, vou pedir-lhe autorização para gravar a entrevista. **AUTORIZA?**

Caracterização sociodemográfica -

Sexo:		Nacionalidade:	
Idade:		Estado civil:	
Hab. literárias:		Nº de filhos:	
Profissão:			
Setor de atividade:			
Situação na profissão:			
Tipo de contrato:			
Contribuição p/ seg. social:	Diferença de opiniões em quem tem SS e quem não tem, contribuía para a SS enquanto trabalhava na restauração? Alguma vez contribuiu?		

Bloco 1 – Perceções e representações sociais sobre assédio moral e sexual no local de trabalho

Objetivo: perceber o que as pessoas sabem/pensam sobre os tipos de assédio.

1. Já ouviu falar sobre o termo “assédio”? E sobre assédio em ambientes de trabalho?
2. Na sua opinião, o que é assédio moral no local de trabalho?
    a. Que comportamentos ou situações no local de trabalho consideraria ser um caso de assédio moral? Pode dar algum exemplo?

Orientador de estímulo:

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

3. Na sua opinião, o que é assédio sexual no local de trabalho
    a. Que comportamentos ou situações no local de trabalho consideraria ser um caso de assédio sexual? Pode dar algum exemplo?

Orientador de estímulo:

- Insinuações sexuais → piadas ou comentários sobre o seu corpo ou de carácter sexual;
- Atenção sexual não desejada → perguntas intrusivas, convites para encontros; propostas de natureza sexual através de e-mail, sms ou redes sociais; telefonemas, cartas, sms.
- Contacto físico e agressão sexual
- Aliciamento → Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

Bloco 2 – Experiências <u>vividas</u> de assédio moral e sexual no local de trabalho

Objetivo: apreender as narrativas do/a entrevistado/a acerca das situações de assédio vividas no decurso da sua trajetória laboral, bem como perceber a configuração das condições em que mais frequentemente ocorrem situações de assédio.

A. Ao longo da sua trajetória laboral, vivenciou alguma situação ou teve de lidar com comportamentos ou práticas em locais de trabalho que o/a deixavam desconfortável?
    a. Qual era o tipo de comportamento ou prática (caso não indique teor sexual, perguntar se alguma experiência considera ter sido de assédio sexual)?
    b. Quais desses comportamentos/práticas geravam mais desconforto para si?
    c. Em que emprego(s) ocorreram situações deste tipo?
    d. Quem costumava ser o/a autor/a desse comportamento/prática?
    e. Que posição essa pessoa ocupava no local de trabalho (chefe, colega, outro)?
    f. Quais eram as características dele/a? (género, idade, estatura física)
    g. Em que circunstâncias esses comportamentos/práticas ocorriam, no quotidiano no emprego, em convívios no local de trabalho, em convívios fora do local de trabalho?
    h. Quando esses comportamentos aconteciam, geralmente estava sozinho/a?

i. Com que frequência ocorreram essas situações?

B. Com quantos anos vivenciou situações como esta que descreveu pela primeira vez?
C. Alguma vez falou com a sua família sobre este(s) episódio(s) de assédio(s) no local de trabalho?
D. Falou com amigos/as alguma vez sobre este assunto? Se sim, o que lhe disseram? Deram-lhe conselhos?

Bloco 3 – Experiências **testemunhadas de assédio moral e sexual no local de trabalho**

Já viu alguma situação similar a acontecer a um dos seus colegas de trabalho ou amigo/a pessoal? Ou alguém confidenciou consigo uma situação parecida? (faz parte do seu universo pessoal)

a. Repetir as perguntas a., b., c., d. e e. da pergunta A, agora com foco na recolha da narrativa sobre a situação vivida por colegas e testemunhadas pelo/a entrevistado/a:
    i. Qual era o tipo de comportamento ou prática (caso não indique teor sexual, perguntar se alguma experiência considera ter sido de assédio sexual)?
    ii. Quais desses comportamentos/práticas geravam mais desconforto para si?
    iii. Em que emprego(s) ocorreram situações deste tipo?
    iv. Quem costumava ser o/a autor/a desse comportamento/prática?
    v. Que posição essa pessoa ocupava no local de trabalho (chefe, colega, outro)?
b. Quais eram as características do/a colega e/ou amigo/a que passou por essa experiência que está a contar?
c. Quais eram as características do/a assediador/a?
d. Que consequências trouxe essa situação para o colega?

Bloco 4 – Estratégias, mecanismos de defesa e respostas individuais

Objetivo: identificar as estratégias e mecanismos de defesa acionados pelos indivíduos para proteger-se a si próprios no local de trabalho, tendo em vista a redução das chances de serem vítimas de assédio no emprego.

A. Costuma usar estratégias que evitem ou minimizem o assédio sexual em seu local de trabalho? Se sim, quais?

B. Costuma usar estratégias que evitem ou minimizem o assédio moral em seu local de trabalho? Se sim, quais?
    a. Costuma avaliar que tipo de vestuário ou maquilhagem usar quando está no local em que trabalha? Já deixou de usar algum tipo, seja de vestuário ou de maquilhagem por receio de ser assediado/a? Se sim, que tipo de vestuário ou maquilhagem?
    b. Reflete e, consequentemente, controla-se em termos expressivos, evitando sorrisos ou expressão que possa parecer mais convidativas, por receio de ser vítima de assédio no local de trabalho?
    c. Procura adotar uma atitude mais distanciada dos colegas no local de trabalho para transmitir uma imagem mais formal? Ou seja, adota uma postura mais retraída para evitar situações de assédio?
    d. Já precisou "dar uma desculpa", fingir falar ao telefone ou ter um/a companheiro/a para sair de alguma situação constrangedora relacionada a algum tipo de assédio sofrido no local de trabalho?

Bloco 5 – Perceções normativas sobre o assédio em local de trabalho e sugestões de combate ao mesmo

Objetivo: Explorar as perceções e opiniões dos participantes sobre normas existentes relativas ao assédio no local de trabalho, bem como identificar sugestões para prevenir e combater essas práticas.

A. O que considera necessário para combater o assédio no seu setor de atividade?
B. Considera que o combate ao assédio deve ser uma iniciativa das instituições, ou deveria vir do individuo pessoalmente?
C. Qual é a sua perspetiva das leis ou políticas existentes de combate ao assédio moral e/ou sexual no mercado de trabalho português? (não ter perspetiva também é uma perspetiva).

Anexo B – Situação professional aquando trabalhavam no setor da restauração

Quadro

Situação profissional aquando estavam em restauração.

Nº	Profissão	Setor de atividade - terciário	Contrato	Recibos Verdes	Contribuição para Segurança social
1	Hostess	Indústria de serviços	Não	Sim	Sim
2	Empregado de mesa	Alimentação e bebida	Não	Não	Não
3	Empregado de mesa	Alimentação e bebida	Não	Não	Não
4	Rececionista	Hospitalidade e Turismo	Sim Termo incerto	Não	Sim
5	Empregada de mesa	Alimentação e bebida	Sim Termo certo	Não	Sim
6	Rececionista	Hospitalidade e Turismo	Sim Termo certo	Não	Sim
7	Empregada de mesa e Barmaid	Alimentação e bebida	Sim Termo certo	Não	Sim
8	Empregada de mesa	Alimentação e bebida	Sim Termo incerto	Não	Sim
9	Empregado de balcão	Alimentação e bebida	Sim Termo certo	Não	Sim
10	Barmaid e Empregada de balcão	Alimentação e bebida	Não	Misto*	Misto*

Fonte: Elaboração própria

*Misto: situações em que esteve a recibos verdes, situações em que não.