



Instituto Superior de Línguas e Administração

**“Assédio Sexual nas Organizações e Aplicação Prática da Legislação –
Análise de Casos Reais”**

Maria Francelina Ferreira de Oliveira

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos

Do grau de Mestrado em de Recursos Humanos

Com especialidade em Comportamentos Individuais nas Organizações

Sob a orientação do Prof. Doutor Manuel Pinto Teixeira

Vila Nova de Gaia

2012

Tese de Mestrado realizada sob a orientação do Prof. Doutor Manuel Pinto Teixeira, apresentada ao Instituto Superior de Línguas e Administração de Vila Nova de Gaia para obtenção do Grau de Mestre em Gestão de Recursos Humano especialidade em Comportamentos Individuais em contexto Laboral, conforme Aviso nº 16961/2010, da DGES, publicado no nº 217, na 2ª Série do Diário da República, em 9 de Novembro de 2010.



Instituto Superior de Línguas e Administração

**“Assédio Sexual nas Organizações e Aplicação Prática da Legislação –
Análise de Casos Reais”**

Maria Francelina Ferreira de Oliveira

Aprovada em ____/____2012

Composição do Júri

Prof(a) Doutor(a).....

Presidente

Prof(a) Doutor(a).....

Arguente

Prof. Doutor Manuel Pinto Teixeira

Orientador

Dedicatória:

Este trabalho teve como ponto de partida o sofrimento e a dor de alguém que foi vítima deste fenómeno que acontece no ambiente de trabalho. Pela coragem de nos contar a sua história, ainda que com o nome fictício. Para a Rosa que poderia ter o nome de outra flor qualquer, legamos o nosso sincero obrigado.

Este trabalho é dedicado a todas as Rosas e a todas as outras flores, que são homens ou mulheres que só pelo facto de serem assediados no contexto organizacional, destabilizaram toda a sua vida pessoal e carregaram muitas vezes sozinhas a amargura de uma injustiça profissional que feriu a sua dignidade.

Agradecimentos:

O meu primeiro agradecimento vai para a minha filha Bárbara que desde o primeiro momento e em todas as etapas confiou e apoiou o meu projeto académico, incondicionalmente. Ao meu filho que foi aderindo e ajudando-me nesta minha caminhada, ao meu marido, o meu agradecimento.

De seguida não posso deixar de agradecer a minha querida afilhada Sofia, que esteve sempre presente todas as vezes que solicitava ajuda, e não foram tão poucas vezes. Ao Quim, à Paula e ao meu irmão Beto, pela presença na minha vida. Ao meu pai, que é para mim uma referência de força, de amor e que no mundo do trabalho tem ainda muito para ensinar.

O meu obrigado estende-se a todos os restantes membros da família, que dentro das suas condições me foram dando algum apoio.

Agradeço o apoio de alguns colegas que incentivaram esta ideia desde início. Agradeço a todos os que de algum modo contribuíram direta ou indiretamente para a execução deste trabalho. Agradeço a todas as empresas que permitiram a realização dos questionários junto dos seus funcionários.

Agradeço a todos aqueles que não acreditaram ser possível a concretização deste projeto, desincentivando-me com justificações e desculpas que agora ficam infundadas.

Agradeço, a toda a comunidade ISLA, transversalmente, que foram sempre muito disponíveis, cada um nas suas funções, num apoio académico importante para o meu percurso Universitário.

Agradeço à Doutora Paula Quintas, à Doutora Teresa Basto e ao Doutor José Neto, pelos conselhos, pelas opiniões, pelas sugestões, pela dedicação, pelas horas de trabalho em conjunto e sobretudo pela motivação que me foram dando. Agradeço ainda à Doutora Júlia Valério e à Doutora Paula Pinto pela sua sugestão sobre os questionários.

Agradeço ao Professor Doutor Manuel Teixeira, pela paciência, pelo apoio, pelo profissionalismo, pelo conhecimento, pela orientação e pela presença constante durante estes meses de trabalho.

A todos, o meu agradecimento sincero. Todos foram de igual importância e marcaram não só este trabalho, como à minha pessoa. Fico-vos profundamente grata.

Resumo:

O assédio sexual deveria transformar-se numa preocupação, permanente para os médicos, advogados, magistrados, psicólogos, sociólogos, gestores de recursos humanos, administradores e diretores de empresas, e a sociedade em geral, de forma a manter os valores morais e profissionais. A sociedade atual preocupa-se muito mais com a ostentação de valores materiais visíveis, sendo o assédio sexual considerado como algo oculto, que as vítimas tentam esconder. A maioria das mulheres não denuncia o assédio sexual por vários medos, que alternam entre as represálias ou retaliações, de serem rebaixadas, de perderem o emprego, - já que dependem desse para sobreviver - de serem transferidas, de se expor ao ridículo frente aos colegas, familiares e amigas, de perderem a carta de referência, etc. Habitualmente, têm muitas dificuldades em falar, não só porque revivem algo desagradável que as incomoda psicologicamente, mas também porque não acreditam que existam recursos para tratar de maneira eficaz e eficiente o problema que as afeta dramaticamente.

Palavra-chave: Assédio Sexual; Comportamento Organizacional; Enquadramento Legal e Valores Ético-Sociais

Abstract:

Sexual harassment should become a concern, permanent doctors, lawyers, judges, psychologists, sociologists, human resource managers, directors and managers of companies, and society in general, so keep moral values and professional. Today's society, is concerned more with the visible display of material values, sexual harassment is regarded as something hidden, that victims try to hide. Most women do not report sexual harassment by various fears, alternating between reprisals or retaliation, being demoted, losing his job, - that they depend to survive - to be transferred to ridicule before colleagues, family and friends, losing a letter of reference, etc.. Usually, they have many difficulties in speaking, not only because relive something that bothers you psychologically unpleasant but also because they believe that there are resources to deal effectively and efficiently the problem that dramatically affects.

Keyword: Sexual Harassment; Organizational Behavior; Legal and Social-Ethical Values.

Nota Prévia:

Gostaríamos de exibir uma extensa bibliografia, mas tal não nos é possível. Dentro desta temática, não são tantos os autores nem as obras publicadas que conseguimos encontrar para expor esta matéria. No âmbito nacional, tivemos que recorrer a autores da área jurídica. No âmbito Europeu, recorreremos à autora talvez mais conhecida por ter realizado um trabalho notável e reconhecido internacionalmente no campo da Psicologia do trabalho. A nível Internacional, escolhemos um dos autores mais citados em vários trabalhos.

Contudo, parece-nos um estudo necessário, que poderá abrir mecanismos que facilitem novas abordagens e meios para diminuir este problema que não sendo novo emerge num mercado cada vez mais escasso.

A feitura de uma qualquer obra, literária, científica ou outra, não necessita, em bom rigor, de qualquer justificação especial. Para que nasça, é bastante a vontade legítima de criar ou de testemunhar algo. Todavia, a essa vontade aliam-se, as mais das vezes, circunstâncias acidentais e inesperadas que a transformam num projeto concreto e tornam, para o autor, urgente essa tarefa. (Mário Pinto, Pedro Furtado Martins, António Nunes De Carvalho, *Comentário às Leis do Trabalho*, Volume I,1994, Lisboa: LEX Edições Jurídicas,p.7).

Índice

Introdução	1
A Necessidade deste estudo	1
Análise Conceptual	4
Parte A- Análise conceptual do estado da arte e revisão da literatura	5
Capítulo I- O assédio sexual dentro das organizações	5
1. Distinção entre assédio Moral e assédio Sexual	5
1.1. Assédio Sexual por chantagem e por intimidação	7
1.2. O Assédio Sexual em Contexto Laboral: Ameaça, implícita ou explícita	8
1.3. O Assédio Sexual e a fraca produtividade	10
1.4. A importância dos Valores, da Moral e da Ética	13
1.5. O Código de Ética como recurso (mecanismo) regulador	16
Capítulo II- Enquadramento teórico	19
2. A necessidade do estudo desta problemática e suas consequências	19
2.1. Análise das Organizações; Conflitos, Stresse e Assédio	22
2.2. O assédio sexual nas Organizações: Problema global	25
2.3. O que nos dizem os estudos efetuados	27
2.4. Posicionamentos dos Gestores de Recursos Humanos	33
2.4.1. Garantia das boas condições e ambiente de trabalho	35
2.4.2. A Gestão de Recursos humanos como figura confiável	36
2.4.3. O Gestor de Recursos Humanos próximo, observador ouvinte e interventivo	39
Capítulo III- Enquadramento Legal	41
3. O Estado Social	41
3.1. Conduta que pode constituir crime	43
3.2. Código do Trabalho	46
3.2.1. Art. 15.º- Integridade Física e Moral	48
3.2.2. Art. 29.º -Proibição de Assédio (Assédio Moral - nº1 e Assédio Sexual – nº2)	48
3.3. Código Civil	48
3.3.1. Art. 70.º - Direito a indemnização Civil	49
3.4. Código Penal	50
3.4.1. Art. 143.º - Crime Contra a Integridade Física	51
3.4.2. Art. 170.º - Crime por importunação sexual	51

Parte B – Análise do trabalho de campo	52
Procedimentos	52
Capítulo IV-Tratamento Empírico dos Casos Reais e análise dos questionários	53
4. 1. Interpretação dos casos reais com base na literatura	53
4.1.1. Análise ao caso da Rosa	53
4.1.2. Análise ao caso da Dália	55
4.1.3. Análise ao caso do Narciso	56
Análise dos questionários	58
4.2.1. Caracterização dos questionários como instrumento de validação	58
4.2.2. Análise teórica e exemplos práticos	59
4.2.3. Os sujeitos ativos e passivos do assédio organizacional	61
4.3. Discussão dos resultados e resposta à questão	62
4.3.1. Leitura dos inquéritos	63
Capítulo V - Considerações finais	89
5.1. Dificuldades na realização do trabalho de campo	89
5.2. Contributos deste trabalho e Sugestões a investigações futuras	90
5.3. Conclusões	92
5.4. Recomendações	95
Referências Bibliográficas	97
Net grafia	99
VII-Anexos	102
Anexo 1 - História da Rosa	103
Anexo 2 - História da Dália	114
Anexo 3 - História do Narciso	116
Anexo 4 - Resposta da M Justiça	119
Anexo 5 - Resposta da APAV	119
Anexo 6 - Resposta da ACT	121
Anexo 7 - Questionários	123
Anexo 8 - Consistência Interna - ALPHA	131
Anexo 9 - Medidas Implementadas numa empresa	133

Introdução

A Necessidade deste estudo

Com o presente trabalho pretendemos contribuir para um esclarecimento e chamada de atenção para o problema do assédio sexual, que apesar de não ser recente, e de todos saberem que existe, pouco temos contribuído para a sua diminuição. Podemos afirmar que, em Portugal, o assédio sexual em contexto laboral tem sido objeto de pouco estudo, mesmo sabendo da dimensão deste problema, com efeitos nefastos, e que a muitos afeta, direta ou indiretamente. Neste sentido, é para nós confortante poder colaborar, ainda que de forma humilde e modesta, com algum contributo para a construção de novos valores e para o derrubar de preconceitos que despontam em seu redor. É nosso desejo que este trabalho, com o qual pretendemos “abrir uma porta”, seja continuado, ou sirva de inspiração para novas pesquisas sobre o tema.

Neste estudo, e através de um caso verídico, ir-se-á procurar trabalhar o tema do assédio sexual em contexto organizacional, onde se verifica que a pessoa humana nas organizações é vista, não como capital humano conforme habitualmente ouvimos, mas sim como “marioneta”. E iremos verificar que apesar de haver Lei sobre esta temática, a sua aplicação prática é difícil. Iremos procurar pensar na sociedade e organizações e sobretudo nos valores (ou falta deles), que possam existir de forma a contribuir para a identificação e resolução de problemas escondidos, abafados, escritos na Lei, mas que não são tratados na realidade.

A nossa sociedade tem vindo a (des) organizar-se, no sentido em que os que detêm responsabilidades políticas e cívicas, não apostando na qualidade do serviço público, se abstêm de toda a ação que devia visar e influenciar o sistema.

Com as alterações do paradigma da modernidade civilizacional, os alicerces da moralidade social foram gradualmente postos em causa, sem que nenhuma opção surgisse com a razoável concordância social de forma a compensar o esvaziamento das referências na sociedade “Durante muito tempo, a moralidade social era ancorada em tábuas de valores (...). E por consequência, a moralidade social, através dos incentivos da censura social, assegurava a prevalência, na sociedade, dessa escala de valores e da hierarquia nela estabelecida.” (Bento 2011, p. 28). Daqui emergiu o relativismo moral e profissional que praticamente remete para o foro de cada um a hierarquia dos valores intangíveis e, por conseguinte, desvalorizou o seu papel na orientação dos comportamentos sociais. Podemos citar (Bento 2011, p. 29), para quem:

O relativismo moral, aplicável por natureza aos valores intangíveis (...) como a honestidade ou a humildade, por exemplo, são de mais difícil demonstração objetiva e são mais suscetíveis de resultar de diferentes interpretações dos comportamentos (mais dependentes de juízos subjetivos e, portanto, relativos). Estes são mais difíceis de medir e comparar objetivamente (...).

Todo o trabalho é digno, desde que nesse trabalho haja respeito bilateral. O que se tem verificado e na medida em que o mercado de trabalho está cada vez mais difícil, sobretudo a partir de determinada faixa etária, conforme pretendemos comprovar num caso real que vamos apresentar. É que existe um desrespeito, um “vale tudo” para manter um emprego e um salário no final do mês. Os Valores têm uma importância menor, comparativamente com a exibição monetária, tornando os fins predominantes do reconhecimento social, orientando os comportamentos nessa direção, uma vez que a “riqueza” material tem uma existência visível, palpável, podendo exibir-se e comparar-se, objetivamente, enquanto que os valores intangíveis, como a integridade, a decência, ou a humildade, são de mais difícil demonstração e são mais passíveis de resultar em diferentes interpretações dos comportamentos. Mesmo assim, e segundo (Bento, 2011, p. 15):

(...) Todo o comportamento humano consciente implica escolhas, por mais básicas ou elementares que sejam, e estas escolhas são feitas em função de uma escala de valores que cada um tem para si e pela qual orienta a sua vida. (...) E segundo a valoração pessoalmente dada a cada uma delas – que constitui a ação moralmente orientada, de que a vida económica faz parte irrecusável.

De facto a vida é feita de escolhas, que nos faz seguir nesta ou aquela orientação. Ineditamente cada escolha tem uma consequência que poder orientar em determinada direção.

E se para uns a vida económica, e a ostentação estão no topo da pirâmide, para outros a vida económica traduz-se na necessidade básica de sobrevivência pessoal exigida pela sociedade, tendo a riqueza material um valor da carência meramente existencial.

Já profetizava Epicuro (341 a.C., Samos — 271 ou 270 a.C., Atenas)¹: “A verdadeira riqueza não consiste em ter grandes posses, mas em ter poucas necessidades”.

O atual sistema capitalista encontra-se ante um difícil problema, já que o ser humano necessita de trabalhar e, inclusivamente, em muitos casos quer trabalhar (assente na tradição de que o trabalho dignifica o homem ou que o trabalho é a essência do homem, sem atender à grande emancipação que se supõe para a Humanidade a libertação do trabalho pelas máquinas) mas não pode (Rita Pereira, 2009 p.47 cit in Escudero Moratalla e Poyatos i Matas 1996 p. 13).

Para a maioria das pessoas, o emprego constitui a fonte da sua segurança material, o meio de conseguir o sustento diário e o das suas famílias e de assim colmatarem as suas necessidades. Também para a maioria das pessoas o emprego é a causa positiva que constitui a sua identidade pessoal e social, e pelo qual a ajuda a afirmar-se no seu meio e a melhorar-se enquanto pessoa. Ora, quando alguém é assediado sexualmente no seu trabalho encontra-se em situação de violência física e psicológica e torna-se vítima de um “carrasco”, de onde não pode escapar por imposições legais e ou sociais. É natural que a sua confiança, autoestima e integridade fiquem abaladas, “para alguns é como se o comboio da vida tivesse descarrilado de repente, deixando-os em terra desconhecida, sem mapa e sem guia.” (Marcos, 2010, p. 21). Por isso, torna-se necessário pensar se a lei é suficiente, e se protege as vítimas. Ou se foi feita a pensar nelas. “Mas há fatalidades que trazem cauda e deixam graves e prolongadas sequelas pelo que, antes de voltar a viver saudavelmente, temos de recuperar dessas sequelas perniciosas, físicas e psicológicas, deixadas por elas,” como referiu o autor atrás citado.

¹ *Epicuro 341 a.C., Samos — 271 ou 270 a.C., Atenas* (<http://pt.wikipedia.org/wiki/Epicuro>).

Análise Conceptual

Importa aprofundar os conceitos. A definição de Assédio sexual dada pela Recomendação da Comissão nº 92/131/CEE, de 27 de Novembro de 1991, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho², diz que se trata de “um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afetam a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho. Esta definição pode incluir quaisquer outros comportamentos indesejados do tipo físico, verbal ou não verbal”. Posteriormente o conceito foi alargado e,

Optou-se por qualificar o assédio sexual como integrando o mais amplo assédio moral, recentemente definido pela Diretiva 2002/73CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, cujo prazo limite para a sua transposição foi o de 5 de Outubro de 2005, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho, como a situação em que se produz um comportamento não desejado, relacionado com o sexo da pessoa, com o propósito ou o efeito de atentar contra a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo (Rita G Pereira 2009, pp. 179 - 180).

A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional considera que existe assédio sexual:

Sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, ou não verbal ou física, com o objeto ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo (Jornal Oficial da União Europeia, 26.7.2006 /L 204/23).

² Recomendação da Comissão Europeia ([http://eurlex.europa.eu/LexUriServ.do?uri= CELEX:31992H0131:PT:HTML](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:PT:HTML)).

Parte A- Análise conceptual do estado da arte e revisão da literatura

Capítulo I- O assédio sexual dentro das organizações

1. Distinção entre assédio Moral e assédio Sexual

A expressão “*harcèlement*” designa, em francês, assédio moral. Na Inglaterra, diz-se “*bullying*” e está associado aos menores, que significa tyrannizar. Nos Estados Unidos usa-se “*mobbing*”, que representa molestar. No Japão “ *Murahachibu*”, que se traduz por ostracismo social. Mas todas estão relacionadas com o que alguns autores chamam de “psicoterrorismo no trabalho, manipulação perversa ou ainda terrorismo psicológico, como forma de assédio moral”, conforme podemos consultar no portal jurídico e editado por Muniz, Carvalho (2008)³.

Para a investigadora francesa Marie-France Hirigoyen (2002, p.350),

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Entre assédio moral e assédio sexual a diferença essencial entre as duas modalidades reside sobretudo no carácter sexual, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, e pode incluir, em nosso entender, assédio moral, uma vez que também magoa e atinge a dignidade psíquica do ser humano, Muniz (2008). Ou seja, o assédio sexual está sempre dentro da esfera do assédio moral, uma vez que acrescenta a conduta sexual.

Definitivamente, à margem da discussão sobre qual é o direito fundamental em que se fundamenta o assédio sexual no trabalho e sobre qual é a solução que se deve adotar, em última instância sempre será um ilícito que atenta contra a dignidade da pessoa humana (Altés Tárrega 2002, p. 64, cit in Rita G Pereira, 2009, p. 133).

O assédio é uma conduta humana, quer seja sexual ou moral. É pois uma conduta que tem como fator qualificante e caracterizador a responsabilidade civil; que origina danos,

³ Muniz, Mirella Karen Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no direito do trabalho. 2008(<http://jusvi.com/artigos/36075>).

patrimoniais ou extra patrimoniais, e que devem ser devidamente salvaguardados quer pelas empresas empregadoras quer pelo sistema jurídico.

O dano moral é precisamente este dano extra patrimonial que pode ser originado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, ocasionada pelo comportamento condenável aqui investigado. O dano moral é a consequência de um ato que lesa, que atinge os direitos da personalidade dos indivíduos (dos direitos da pessoa) e que se tornam vítimas das consequências das condutas de terceiros e com isso ficam sujeitos e condicionados no exercício da sua liberdade assim como com a sua imagem maculada.

A moral para o Direito consiste na valoração ínsita no sentimento de cada ser humano enquanto indivíduo, abrangendo critérios pessoais que fogem do domínio exclusivo da razão. Tais critérios criam princípios como: o direito à vida, liberdade, intimidade, privacidade, honra, imagem e outros que são chamados, Direitos de Personalidade⁴.

A desestabilização emocional originada pela pressão psicológica e pela humilhação leva o assediado a uma reação, que, no seu limite, pode culminar num simples pedido de resolução ou denúncia contratual. Sendo a figura da resolução menos desejável, pois obriga a justa motivação.

Nalgumas pessoas, o assédio pode originar um trauma difícil de ultrapassar. Muitas vezes pode ocasionar um tal desespero que leva a vítima ao suicídio. O que constitui um risco invisível, mas que não deixa de ser concreto, de extrema violência. O assédio pode comprometer a identidade das vítimas, a sua dignidade, interferir negativamente nas relações laborais, afetivas e sociais.

Para Margarida Barreto (2003, p. 153)⁵, as vítimas de assédio em contexto laboral podem passar a sofrer de “doenças psicossomáticas, como distúrbios alimentares e do sono, aumento da pressão arterial, depressão, ansiedade, crise de pânico, cansaço, insegurança, podendo chegar à morte, inclusive por suicídio.”

⁴ Pedido de Indemnização por danos morais (<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/14104/000649850.pdf?sequence=1>).

⁵No Brasil, Margarida Barreto, médica do Trabalho e Pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, com dissertação de mestrado no ramo da psicologia, lançada em 2003, possui uma das mais conhecidas e bem-sucedidas pesquisas sobre o tema. Margarida Barreto, no livro *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. A autora analisa, de forma crítica, o assédio moral, as suas causas e consequências no empregado (das mais brandas às mais perversas), bem como os sujeitos envolvidos na conduta. A autora fez uma pesquisa com 2.072 trabalhadores, em 97 empresas. Traz na sua obra resultados de pesquisas de campo realizadas junto a algumas empresas e sindicatos (<http://www.faminasbh.edu.br/revistaelectronica/download/Volume4/art1.pdf>).

O assédio sexual consiste num “ataque” direcionado ao trabalhador, por alguém em posição privilegiada. “Ataque” esse não desejado. Possui intenção sexual, ou insistência importuna. O assediador é alguém que quer obter favores sexuais de um subalterno ou de alguém que lhe é dependente. Por isso, o assédio sexual assume-se como uma violação à liberdade sexual, e à noção fundamental que cada um tem da livre disposição do seu corpo, à autodeterminação sexual e pessoal.

Para a investigadora Margarida Barreto e a propósito do assédio moral, ela caracteriza-o claramente como:

Atos perversos praticados por superiores hierárquicos contra seus subordinados. Na verdade, são condutas abusivas, que visam demarcar o espaço do poder: quem manda e quem obedece. O agressor não dá trégua àquela pessoa que deve ser eliminada da empresa. Faz um bloqueio constante e que se repete por toda jornada. Manifesta-se através de gestos, palavras, ironias, desqualificações, ridicularizações, palavras ofensivas e ameaçadoras que atingem a dignidade, identidade e saúde dos trabalhadores, degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais; colocando em risco a vida e a permanência no emprego. (Cit in Rita G Pereira 2009, p. 159).

1.1. Assédio Sexual por chantagem e por intimidação

O assédio sexual pode ser caracterizado de duas formas distintas: por chantagem ou por intimidação.

Por chantagem, quando traduz uma exigência proveniente de superior hierárquico a um subordinado, com o objetivo do assediador obter favores de índole sexual, sem vontade expressa do subordinado, e sob pena de este perder o emprego ou benefícios associados à relação contratual de trabalho.

O assédio sexual por intimidação é considerado o mais abstrato, e exprime-se por incitações sexuais inoportunas, uma pretensão sexual ou manifestações da mesma natureza, quer verbais ou físicas, com o propósito de prejudicar o desempenho laboral do colaborador, ou de criar uma situação de carácter ofensivo, de intimidação, hostil ou de abuso no trabalho.

Conclusão, o que distingue o assédio moral do assédio sexual é que, neste, o propósito final desejado pelo agressor é tirar vantagem e favorecimento sexual, enquanto que no primeiro, o

objetivo é humilhar e diminuir a autoestima do assediado. “Em termos gerais, qualquer simples e natural comportamento pode assumir-se como objeto de um possível assédio, se praticado por causa do sexo, com essa finalidade, essa intenção, esse objetivo” Diz-nos Parreira, Isabel R. cit in Moreira António (2002, p. 189).

O assédio sexual traduz-se, na prática, por uma conduta de carácter sexual, não desejada, que compromete a liberdade individual, a dignidade pessoal do assediado, causando, logicamente, efeitos negativos e, por conseguinte, gera resultados impeditivos e restritivos na execução do trabalho e que se reflete no ambiente laboral em si.

1.2. O Assédio Sexual em Contexto Laboral: Ameaça, implícita ou explícita

Estamos perante um velho problema. A questão do assédio sexual em contexto laboral não é novidade e remonta, que se conheça, ao período do “Feudalismo, onde o Senhor Feudal tinha o direito de passar a noite de núpcias com a esposa do servo da gleba recém-casado. Era o chamado *jus primae noctis* (direito à primeira noite), que foi abolido na França em 1409”⁶. Mas como a participação feminina no mercado de trabalho aumentou, e o convívio com o sexo oposto no mesmo ambiente laboral comporta extensas jornadas, a luta pelos direitos laborais e civis deram maior evidência a essa questão. Foi então que o assédio sexual no trabalho passou a ser considerado como uma forma de discriminação inaceitável contra as mulheres.

Convém esclarecer que tanto a mulher como o homem podem ser vítimas do assédio sexual por atos cometidos por pessoas de outro ou do mesmo sexo.

Nos nossos dias e com a oficialização dos casamentos entre homossexuais, a “perseguição sexual” alarga-se e acentua-se também entre estes grupos, ainda que de forma minoritária, o mesmo acontece para algumas minorias étnicas. “ (...) Não é um tema exclusivamente feminista, nem peca por exageros cegos de razão porque, no seio do assédio sexual, coexistem sujeitos assediadores e assediados, homens e mulheres.” (Pamplona Filho, 2001, p. 21). Não se descarta, porém a possibilidade da configuração do assédio, ainda entre pessoas do mesmo sexo, ou ter como assediador uma mulher. “ (...) Apesar da destinatária habitual ser a mulher, também o pode ser o homem; que, apesar de normalmente o autor ser um homem, também o

⁶ Assédio Moral e Assédio sexual (<http://jus.com.br/revista/texto/14675/assedio-moral-e-assedio-sexual-noções-distintivas>).

pode ser uma mulher e contra pessoas do mesmo sexo; (...)”. Segundo Parreira, Isabel R. cit in Moreira António (2002, p. 187).

Por isso, concordamos que a legislação se mantenha o mais ampla possível para prever ambas as situações, sendo que a legislação não faz distinção de géneros. No entanto, o assédio sexual acontece com mais frequência contra a mulher e é facto comprovado que as mulheres são as maiores vítimas deste tipo de comportamento. “Não é uma questão de defesa da mulher - embora essa situação predomine, - mas de defesa de valores fundamentais da pessoa humana, violados por comportamentos determinados pelo sexo, feminino e/ou masculino” (Pamplona Filho, 2001, p. 34).

A especial tendência do meio laboral para a ocorrência encapotada de assédio sexual – com fortíssimas e extremamente graves repercussões em termos humanos, pessoais, físicos e psicológicos, e até económicos de produtividade - exige, no mínimo, um alerta geral e gritante para o fenómeno e para a sua ampla e devastadora ilicitude. Ajudaria, certamente, uma legislação autónoma (Moreia, 2001, p. 163).

O assédio é praticado quando se acede ao emprego ou no próprio local de trabalho, com o intuito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente de intimidação e humilhação na própria vítima, o que se repercutirá no ambiente vivido no seio da empresa (Graça, 2004)⁷.

Assim sendo, é forçoso referir que o assédio é assinalado por três fatores observáveis, assim como refere Garrido (2002, p. 16): “ um padrão de comportamento intrusivo e não desejado na vida da vítima; uma ameaça, implícita ou explícita, revelada por esses atos; um medo razoável sentido pela pessoa que é ameaçada.”

Por outras palavras, um indivíduo intromete-se na vida de outras pessoas sem que estas queiram que tal aconteça, com o intuito de provocar danos, sejam eles físicos, morais ou monetários, abstendo-se dos eventuais problemas que causará no seio da família da vítima.⁸

⁷Graça, Luís (2004). *Fatores de risco psicossocial no trabalho: assédio moral e outras formas de violência*. Faculdade de Economia da Faculdade de Coimbra (<http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos188.html>).

⁸Assédio Moral no Trabalho (<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008018.pdf>).

No que diz respeito ao assédio nos locais de trabalho, este pode ser considerado de natureza: “Vertical - a violência parte do chefe ou superior hierárquico; Horizontal - a violência é praticada por um ou vários colegas de mesmo nível hierárquico; Ascendente - a violência é praticada por um grupo de empregados contra um chefe” (Hirigoyen, 2002. p. 32).

1.3. O Assédio Sexual e a fraca produtividade

A percepção deste fenómeno, e das suas dinâmicas inerentes, torna-se necessário na medida em que estas práticas parecem constituir um fator de *stress* para as vítimas. Tendo em conta que numa situação de assédio no local de trabalho é possível que a moral e a motivação dos trabalhadores seja diminuta ou nula, é também previsível que a produtividade possa enfraquecer. As empresas podem, com efeito, perder empregados valiosos, pois muitas mulheres preferem resolver os seus contratos do que passar por desagradáveis confrontações, que colocam em causa a sua dignidade, que fica desta forma beliscada. Como disse Cape Gateway (2005)⁹.

Numa divisão de uma empresa em que estejam empregadas várias mulheres e onde o assédio teve lugar poucas mulheres ficam lá mais do que três meses. Ao acontecer isto, quase que a divisão pode fechar, face ao alto recrutamento e custos de formação em contraste com a fraca produtividade.

Ainda e segundo o mesmo autor, que relaciona não só o resultado da fraca produtividade, com a conduta em questão, com o aumento considerável de efeitos stressantes, medo e a opção de faltarem com maior frequência como forma de evitarem o assediador:

O alto absentismo entre as mulheres pode também ser um resultado (ou um possível sintoma) do assédio, pois o *stress* causado pela não resolução do problema, assim como o medo de serem assediadas novamente pode conduzir a um problema de saúde, ou por seu turno encorajar as mulheres a ficarem “seguras” em casa.

⁹Idem.

Segundo o mesmo autor¹⁰, “um empregador deve dispor de estratégias eficazes para o problema, mesmo que não tenha conhecimento do assédio.” Que acrescenta que “ quando uma organização não tem nenhuma política esclarecedora acerca do assédio sexual, pode vir a ter problemas se precisar de tomar medidas disciplinares face a um agressor.” Este autor refere ainda um aspeto que achamos fulcral para a Gestão de Recursos Humanos, não só do ponto de vista da própria empresa que perde aquele capital humano, mas também para aqueles que estão a recrutar e que não estão minimamente sensibilizados para esta realidade, sendo que maioritariamente discriminam estes trabalhadores, pois considera-os incapazes de se inserirem e de interagirem em ambientes masculinos. O que nos parece, em termos de valores, um conceito invertido e que não se congratula com as boas práticas de igualdade de oportunidades. Diz-nos ainda o mesmo autor que:

As mulheres que rescindem contrato devido a problemas de assédio sexual têm bastante dificuldade em conseguir boas referências, ou conceder razões por ter deixado o seu antigo emprego; podendo ter, assim, dificuldades em arranjar outro trabalho. Neste sentido, esta experiência poderá ter repercussões negativas na vida da mulher a longo prazo (Cape Gateway 2005)¹¹.

As mulheres que resistem ao assédio ou se queixam podem ficar sujeitas a ameaças, como, por exemplo, a recusa de uma promoção. Assim, estes acontecimentos poderão limitar a capacidade da mulher ao nível da construção da carreira e de desenvolvimento pessoal.

“...É uma chantagem e uma discriminação que não pode ser silenciada...” (Botão, 1989, p. 60). Estamos perante um problema que lesa a dignidade humana e que não é exclusivamente feminino. O assédio sexual refugia-se facilmente através da incapacidade de resistência da vítima, sob a aparência disfarçada do medo da vergonha e da humilhação, caminhando para a degradação do relacionamento e ambiente laboral.

De acordo com o estudo denominado *Le Harcèlement Sexual sur le Lieu de Travail dans L'Union Européenne*¹² (Parreira Isabel Cit in António Moreira 2002, p. 164), de 1998, os resultados estimam que, em geral:

¹⁰ Idem

¹¹ Idem

¹² *Le Harcèlement Sexual sur le Lieu de Travail dans L'Union Européenne*, apresentado no âmbito do programa de ação sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, 1996- 2000.

A maior parte das reações são passivas, ignorando o sucedido, e só poucos rejeitam expressamente o autor (...), não apresentando queixa nas autoridades competentes, pelo medo das consequências negativas, pela surpresa e pelo receio da denúncia acabar em vã e por não ser tomada a sério. (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António 2002, p. 164).

São poucas as pessoas que conseguem aguentar um processo onde maioritariamente estão implícitos juízos de valor na relação da sua conduta social e moral e que geram uma compreensível reação de incapacidade e impotência, por parte da vítima, muitas vezes acusada de ter facilitado o acontecimento. Perante um cenário de comportamentos tão diversos, que suscitam versões diferentes e subjetivas, torna-se extremamente difícil saber qual a linha que separa o assédio sexual no trabalho do socialmente aceitável. Todavia entendemos que comentários de admiração ou galanteios, que algumas vezes surgem com o propósito de elogiar e sem qualquer tipo de pressão, promessa ou vício perverso, não configuram o assédio no sentido de ofensa. Todavia, consideramos que qualquer tipo de conduta, cujo objetivo final seja a obtenção da satisfação carnal, sem o consentimento do outro, completamente desapropriado. “O comportamento sexual (...) que advém de uma necessidade fisiológica natural, é uma violência física (porque fere, magoa) e, ao mesmo tempo, uma violência moral”. Aloysio Santos, (Assédio sexual, p. 21), in Parreira, Isabel R. cit in Moreira António (2002, p. 188). Daqui defendermos a obrigatoriedade de um código de conduta, onde conste esta matéria de forma clara e perceptível a todos os colaboradores. Não obstante a existência ou não do código de conduta, o nosso sistema jurídico, como veremos mais à frente, e apesar da lei já existente, torna a sua prova praticamente impossível. No entanto no Código Penal, encontra-se previsto o crime de imputação sexual, que condena os chamados “piropos”. Também são poucos os que acreditam numa justiça justa, como verificaremos na análise do trabalho de campo. Como já referimos, o assédio sexual em contexto laboral não é exclusivamente feminino, por isso optamos por usar uma linguagem genérica, que abarque os dois géneros.

1.4. A importância dos Valores, da Moral e da Ética

A Moral alude a um agrupado de regras seguidas, em determinado meio, pelas pessoas de maneira a atuarem em concordância com o que é considerado certo ou errado. Quando dizemos que algo é bom ou mau, não julgamos estar apenas a exprimir as nossas emoções. Julgamos dizer algo objetivamente verdadeiro, independentemente dos nossos sentimentos e convenções sociais. A Moral é sentida e vivida, liga-se com os procedimentos diários dos indivíduos, pelo que ninguém se livra da sua alçada. O meio é também o seio organizacional, no qual deveremos ter atitudes consonantes com as regras impostas.

A Ética é uma meditação sobre as atitudes e as regras que as guiam, visa a sua argumentação e aprovação. A Ética é pensada, reflete sobre a legitimidade dos comportamentos, pelo que é produto sobretudo dos pensadores. “A fundamentação da Ética ou de legitimação das normas consiste num princípio de universalização dos interesses, pela obrigação da mediação dos interesses de todos os possíveis afetados”, M. Do Carmo (2005)¹³.

Ainda, emerge algum distúrbio entre os termos Moral e Ética. A inerente origem destes termos produz ainda alguma confusão. A palavra Ética aflui do grego “*ethos*” que designa maneira de ser, e Moral tem sua proveniência no latim, que aparece de “*mores*”, designando hábitos ou costumes.

A Moral é um conjunto de regras que ajustam a conduta do sujeito em sociedade, e estas regras ou normas são obtidas pela instrução dada na educação, pela memória dos hábitos e pelo quotidiano. Durkheim¹⁴ explica a Moral como a “ciência dos costumes”, sendo algo precedente à própria sociedade. A Moral tem carácter obrigatório.

Motta (1984, p. 27) descreve o termo Ética, como um “conjunto de valores que orientam o comportamento do homem em relação aos outros homens na sociedade em que vive, garantindo, assim, o bem-estar social”, ou seja, Ética é a forma como o indivíduo se deve comportar ou reger no seu meio social, e por conseguinte no contexto organizacional, indiferentemente do número de trabalhadores.

¹³ Ética: XIX Encontro de Filosofia (2005):

(http://www.apfilosofia.org/documentos/pdf/CarmoFerreira_interesse_etica.pdf).

¹⁴ Biografia de Émilie Durkheim (<http://www.coladaweb.com/biografias/emile-durkheim>).

Durante a Revolução Francesa, em 1789, foi aprovada a declaração dos Direitos do Homem¹⁵, que consagra um conjunto de direitos fundamentais às pessoas, só pelo mero facto de serem pessoas, dotadas de consciência e razão. Estes direitos foram consagrados da seguinte forma: todos os homens foram criados iguais, dotados pelo Criador de direitos inalienáveis, entre os quais a Vida, a Liberdade e a procura da Felicidade. É à luz desta declaração que esses direitos (ou verdades morais), que se transpõe os limites restringidos de cada sociedade em particular. E isto começa a explicar por que razão é preferível agir com base numa consideração imparcial dos interesses, por força das normas universais, em vez do proveito particular, mesmo que de determinado nicho da sociedade. Até porque a ação moral implica ir-se além dos interesses pessoais para colocar o indivíduo numa posição de imparcialidade.

A Moral sempre existiu, porque todo o ser humano possui a percepção Moral que o leva a distinguir o bem do mal no contexto em que vive. Apareceu nas primeiras formas de sociedades mais elementares e acompanha-nos até aos nossos dias.

A Moral e os costumes variam consoante o meio e a época, ou seja, podem ter conotações distintas em sociedades diferentes. Para isso, basta-nos recordar os banhos públicos em Roma, para verificar que a conduta sexual está ao longo das gerações interligada com a moral e os costumes, e o que parece certo em determinada sociedade pode ser errada noutra.

A natureza sexual da conduta, entendida como um conceito geral e abstrato é, decididamente, um conceito indeterminado na modalidade de cláusula geral, portanto, extremamente poroso à realidade social e sociológica, é impossível concretizar-se num padrão universal de prática sexual não desviada: afinal, tudo depende da moral e dos costumes de cada sociedade, de cada civilização, de cada época. (Parreira, Isabel R. cit in António Moreira 2002, p.187).

Em muitas ocasiões as pessoas são confrontadas com a indigência de alinhar o seu comportamento por regras que acham ser mais adequadas ou mais merecedoras de ser cumpridas. Tais regras são adotadas como necessárias e impostas, e desta forma os indivíduos assimilam que têm a obrigação de proceder desta ou daquela forma. Contudo a conduta é a consequência das regras ou normas já constituídas, não sendo, então, uma deliberação congénita ou natural, uma vez que qualquer conduta comportará um juízo. E praticamente o

¹⁵ Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789 (<http://www.eselx.ipl.pt/ciencias-sociais/tratados/1789homem.htm>).

que difere entre Moral e Ética é que esta é o árbitro das morais, e a Ética é um género de lei que legisla o comportamento moral dos indivíduos. As leis são escritas. Mas o papel essencial é idêntico de qualquer conjectura ou teoria: analisar, explicar ou pesquisar uma determinada verdade ou realidade.

A Moral, não é apenas uma ação pessoal, pois os indivíduos são, por essência, seres gregários. Desta forma entende-se que a Moral também é uma construção social. Vasquez (1998, p. 84) considera a Moral como:

Um sistema de normas, princípios e valores, segundo o qual são regulamentadas as relações mútuas entre os indivíduos ou entre estes e a comunidade, de tal maneira que estas normas, dotadas de um carácter histórico e social, sejam adotadas livres e conscientemente, por uma convicção íntima, e não de uma maneira mecânica, externa ou impessoal.

Os maiores valores do homem livre são, sem dúvida, a Ética e a Moral. Ambas designam, honrar e prezar a vida. *Axios* provém do grego e significa valor, dignidade. Existe uma disciplina que estuda os valores que chama-se axiologia. O Homem avalia permanentemente aquilo que o rodeia, dando mais ou menos importância a umas ou outras coisas. É essa importância que define os seus valores. Os valores podem ser agrupados em categorias: Ética, Estética (beleza, harmonia), Religião (sagrado), valor monetário, valor da arte, valor da estabilidade... e tudo quanto for definido como valor ao qual concede importância. Quando se fala da Ética está-se a fazer uma avaliação, um juízo de valor, que pode sempre tomar duas direcções (daqui dizer-se que uma das características dos valores é a polaridade) o bem ou o mal, a justiça ou injustiça, a igualdade ou a desigualdade. Os valores assumem ainda uma hierarquização, pois tem importâncias diferentes e vêm ao de cima quando alguém se depara com certas decisões em particular. Por isso que as nossas ações giram em torno de eixos valorativos, que direccionam as nossas atitudes.

1.5. O Código de Ética como recurso (mecanismo) regulador

Todo o indivíduo, com seu livre juízo, vai amoldando o seu meio circundante ou vai-o destruindo, ou ele conquista tudo o que pode apoderar-se, e assim ele próprio se converte no bem ou no mal deste, do seu meio ou da sua organização. Deste modo, a Ética e a Moral formam-se numa mesma realidade, que não fica dissociada de todo e qualquer contexto organizacional. Por aqui defendemos que cada organização não só tenha o seu código de Ética, assim como o faça cumprir, ou seja, não basta tê-lo fisicamente, mas, mais que isto, esteja presente, mesmo que em atos involuntários. Que todos os trabalhadores, sem exceções, estejam obrigados ao seu cumprimento, quer os atos sejam direta ou indiretamente relacionado consigo. Assim, em nosso entendimento, os colegas deveriam ser obrigados a denunciar atos ilícitos praticados por outros colegas. Os crimes públicos, são de denúncia obrigatória, assim parece-nos e dada a complexidade da problemática que envolve o assédio sexual em contexto laboral, que deva constituir-se crime público.

Verifica-se a necessidade de regular, dentro das organizações, os comportamentos dos indivíduos, mesmo que essa regulamentação limite as ações individuais de cada colaborador.

Os julgamentos morais individuais variam não apenas com as pessoas mas também com as culturas nas quais estão inseridas. (...). De acordo com esta afirmação fala-se de convicções morais relativas às culturas e às instituições, marcadas no espaço e no tempo (...) Assim, um mesmo ato pode ser simultaneamente declarado moral ou imoral em função do país e das condições em que a pessoa se encontra. (...)

Existe, apesar de tudo, mais consenso transcultural (...). Parece existir, entre as várias culturas da humanidade, algum acordo sobre determinados valores fundamentais (...) como base na igualdade de direitos entre todos os seres humanos (...), mais explicitamente na dignidade da pessoa humana. Pretende-se, um mínimo ético por todas as sociedades humanas, independentemente do sistema político ou do regime económico (Cristina Nunes, 2004, pp. 30- 31 e p. 32).

Pode-se dizer que, do ponto de vista do interesse comum, o proveito pessoal e o proveito social ou organizacional não devem exceder o limiar imposto pelas normas da moralidade comum.

“Ao considerar-se a responsabilidade moral de um indivíduo, não é necessário que este a reconheça ou assuma, desde que os outros agentes envolvidos lhe imputem, a partir do exterior, essa responsabilidade moralmente má do agir” (Cristina Nunes, 2004, pp. 120 -121).

Sabemos que o objetivo primordial das empresas é a maximização dos lucros. Para isso rentabilizam os recursos físicos e humanos, para alcançar o fim a que se propõem. Daqui o facto dos diversos comportamentos e ações, algumas vezes inconvenientes e fora de propósito, não serem considerados como relevantes.

A comunidade empresarial denota uma tendência geral para concordar com Adam Smith e com o seu conceito de “egoísmo moderado”, pois a ética empresarial, de acordo com a prática de negócios, é defrontada com um certo egoísmo moderado. (...) Porque os interesses particulares não podem ultrapassar determinados limites impostos tanto pelas regras de práticas dos negócios como pela moralidade comum (Cristina Nunes, 2004, pp. 37-38).

Torna-se então importante ajustar a Moral e a Ética ao assédio sexual em contexto laboral, visto o assédio sexual, em contexto laboral ser por si só um comportamento reprovável que ofende e viola a integridade do trabalhador. Estamos, portanto perante um juízo de valor que, por ser depreciativo, já estabelece uma diferenciação entre o bem e o mal.

Defendemos uma sociedade livre, justa e solidária, onde as organizações assentem em alicerces baseados na dignidade da pessoa humana e que essa sociedade se obrigue a uma renovação e reavaliação dos seus deveres.

“As pessoas são seres morais, que vivem num ambiente povoado de valores éticos que são da maior importância, que integram a sua personalidade e que merecem tutela jurídica, designadamente civil” (Magno Pacheco 2007, p. 53, cit in Pedro Pais Vasconcelos, p. 59).

O assédio sexual em contexto laboral pressupõe, pelo menos, a presença de duas pessoas: O assediador e o assediado, sendo o assediador aquele que ofende a integridade do assediado e impõe um comportamento de carácter sexual que não é desejado.

Já são muitas as empresas que estão a optar pelo implante de Códigos de Ética que têm a finalidade de estabelecer critérios de orientação aos seus colaboradores, das condutas que devem ter perante determinadas situações, de forma a garantir homogeneidade e aumentar ou manter a integração dos seus colaboradores, proporcionando assim um melhor ambiente de trabalho, que consequentemente se repercute quer na qualidade quer em quantidade, num

aumento de produção e do seu rendimento, melhorando assim, desta forma os negócios e o lucro que possuem.

A satisfação do ambiente geral da organização provocará sensibilidade entre a comunidade laboral de forma a manter o bem-estar entre todos os envolvidos e estimular o comprometimento geral entre todos.

Como bem explicita José João Abrantes¹⁶, “ (...) hoje em dia a atenção encontra-se virada para a chamada “cidadania na empresa”, isto é, para os direitos fundamentais não especificamente laborais (...) Já não estamos apenas no terreno meramente contratual, mas no plano da pessoa, existente em cada trabalhador”.

Organizações que optaram por Códigos de Ética sentiram que foi um meio que facilitou o desenvolvimento da competitividade e protegeu os interesses dos seus profissionais, assim como potencializou a consolidação da lealdade e fidelidade entre parceiros, uma vez que os atrai, através dos padrões de Ética adotados. A imagem da organização sai valorizada e serve de posicionamento no mercado, que por sua vez, acumula um valor mais visível perante a sociedade e consequentemente, é o garante da sua sustentabilidade.

¹⁶*Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, in *Direito do Trabalho – Memórias*, 11º Congresso Nacional, Livraria Almedina, Coimbra, pág. 107. Vide igualmente, *Contrat du Travail et droits fondamentaux*, Ed. Peter Langt (Fankfurt 2000), *A vinculação das Entidades Privadas aos Direitos Fundamentais*, Lisboa 1990, O Direito (www.verbojuridico.com/doutrina).

Capítulo II- Enquadramento teórico

2. A necessidade do estudo desta problemática e suas consequências

Este trabalho engloba várias áreas e atinge pontos fundamentais, como a gestão humana, a gestão económica, os valores individuais e sociais, os deveres e direitos legais. A questão do assédio sexual é um conceito tão delicado de tratar que o torna em algo envolto de algum misticismo. Mas há necessidade de o desmistificar, e de o clarear o mais possível, para que o seu tratamento seja exequível.

Para Heinz¹⁷ (1996, p. 25), o local de trabalho é “o último campo de batalha no qual uma pessoa pode aniquilar outra sem correr o risco de sequer vir a ser processado.” Podemos analisar que o assédio sexual, em contexto laboral:

Acaba, em boa verdade, por ser a mais ampla e significativa, na medida em que não se limita aos núcleos mais graves dos valores constitucionais, à ética da personalidade tutelada pelo código civil, ou aos bens jurídicos penais tipificados com rigor, mas abrange todas essas e outras implicações numa relação em que, indiscutivelmente, revela um cariz de confiança pessoal, de contactos humanos diários potencialmente conflituais que exigem, apesar de tudo, um distanciamento em termos de concentração profissional (Moreira, 2002, p. 162).

Importa ainda referir que este tipo de comportamento, não se reporta exclusivamente ao indivíduo assediado ou à organização envolvida mas a toda a sociedade, “as consequências negativas deste fenómeno não se cingem apenas ao trabalhador, nem à família, nem à entidade patronal, elas repercutem-se diretamente na sociedade em geral” (M Pacheco, 2007, p.136 cit in Braulio Molina p. 54).

Obviamente que um trabalhador assediado no exercício das suas funções profissionais vai sofrer com distúrbios de várias ordens, desde psíquicas, físicas e sociais. “São vários autores que sustentam que nos casos mais graves o assédio pode levar o trabalhador a cometer o suicídio” (M Pacheco, 2007, p. 129). “Nos casos menos graves, verificamos que, esta forma de violência no local de trabalho pode provocar danos físicos como por exemplo, problemas cardíacos, gastrointestinais, dermatológicos, cefaleias, hipertensão arterial, dores musculares, cervicais, de peito, dores de cabeça crónicas (...)” (M Pacheco, 2007, p. 130). “Esta

¹⁷ No início dos anos 80, o Professor Heinz Leymann encontrou um tipo de comportamento hostil persistente entre trabalhadores do mesmo local de trabalho. Desde então, o Professor Heinz Leymann é a maior autoridade internacional sobre *mobbing*, nos locais de trabalho.

devastadora patologia comporta estados de obsessão, de ansiedade, de hipersensibilidade, de permanente hiperatividade, de agressividade, hiperirritabilidade, entre outros” (M Pacheco, 2007, p. 131).

“No âmbito do estudo realizado por Heinz Leymann, estabelece-se a comparação com as consequências sofridas pelas vítimas de violação sexual, pois em ambos os casos verifica-se que as vítimas estacionam num estado de contínua sensação de ameaça” (M Pacheco, 2007, p. 131, cit in Heinz Leymann, p. 273).

Estado um trabalhador com as indicações patológicas descritas, a seu rendimento laboral fica afetado.

Não é possível ao assediado manter o nível de produtividade, nem a sua capacidade intelectual ou física. Mais cedo ou mais tarde, os efeitos psicológicos ou físicos do assédio, poderão vir a manifestar-se, de forma preponderante, no desempenho das suas funções e influirão de modo extremamente negativo (M Pacheco, 2007, pp. 131-132).

Ora ficando o trabalhador afetado, haverá, por consequência, quebra de produtividade e eficiência laboral, “Mais cedo ou mais tarde, acabará por ficar impossibilitado de comparecer ao trabalho em virtude dos seus problemas psicológicos ou físicos. Como se não bastasse, terá forçosamente que dispensar das suas economias para tratamentos dos seus problemas de saúde” (M Pacheco, 2007, p. 132).

Também relacionado com os danos aludidos, “O sujeito passivo acabará por sofrer prejuízos na área profissional, como ser despedido ou não ser promovido ou deparar-se com o seu futuro profissional totalmente destruído” (M Pacheco, 2007, p. 132).

Inevitavelmente estes efeitos estendem-se “à área económica devido ao absentismo, ao despedimento ou aos custos com medicamentos ou tribunais” (M Pacheco, 2007, p. 132).

“Os efeitos deste tipo de violência estendem-se à família e aos amigos mais próximos da vítima, pois, todos serão afetados pela angústia, pela humilhação, pelas perturbações físicas e psicológicas da vítima” (M Pacheco, 2007, p. 132, cit in Resolução do Parlamento Europeu).

“A nível familiar pode, inclusivamente, implicar ruturas, como o divórcio e outros distanciamentos das pessoas mais próximas (...)” (M Pacheco, 2007, p. 133).

“As capacidades do assediado de se socializar serão inevitavelmente afetadas em virtude do isolamento a que se submete a vítima” (M Pacheco, 2007, p. 133).

Da mesma forma podemos citar inúmeras consequências negativas que se repercutem no seio de uma organização onde tenha ocorrido comportamentos de assédio, desde a quantidade e

qualidade do trabalho executado, recaindo inevitavelmente pelas relações interpessoais dos colaboradores. “O assédio manifesta-se negativamente na prestação das tarefas dos trabalhadores assediados” (M Pacheco, 2007, p. 133). O mesmo autor acrescenta que “Que esta violência vai contribuir para o crescimento da sinistralidade no local de trabalho”, diz ainda que “Destroi qualquer ambiente de trabalho” e que “O rendimento dos trabalhadores fica afetado, (...) porque atinge a comunicação e a informação no seio dos grupos de trabalho” e “Há uma diminuição do envolvimento, da motivação e da criatividade que afetam incontornavelmente a eficiência e a produtividade da empresa” (M Pacheco, 2007, p. 134, cit in Beatriz Agra Viforcós pp. 97-98 e p. 99).

“A ausência de coesão, de colaboração e a fraca qualidade das relações interpessoais dos trabalhadores criam um mal-estar geral que se instala no ambiente de trabalho” (M Pacheco, 2007, p. 134, cit in Kepa González, p.188).

“A eficiência e a produtividade são também afetadas devido às relações interpessoais difíceis, que se estabelece no seio do grupo de trabalho e ao absentismo” (M Pacheco, 2007, p. 134).

O mesmo autor acrescenta que o absentismo vai aumentando diretamente, quer pelos “problemas de saúde das vítimas de assédio”, quer “indiretamente, pelos colegas da vítima face ao sentimento de mal-estar que tem a sua origem na insegurança, na falta de expectativas e na baixa motivação” (M Pacheco, 2007, p. 134, cit in Manuel Luna pp. 78-79).

Por aqui poderíamos aferir que o assédio no local de trabalho representa uma perda considerável, não só para a vítima e sua família, ou para a entidade empregadora, mas também para a comunidade geral. “Em suma, os custos sociais que, a médio ou a longo prazo, se vão repercutir sobre a sociedade em geral são enormes, embora difíceis de quantificar” (M Pacheco, 2007, p. 136).

2.1. Análise das Organizações; Conflitos, Stresse e Assédio

Segundo Robbins (1990), a organização é "uma entidade social conscientemente coordenada (liderada), com uma fronteira relativamente identificável, que funciona numa base relativamente contínua para alcançar um objetivo e/ou objetivos comuns." Ou seja, organizar é a maneira de aliar os recursos físicos com os recursos da atividade humana de forma a combinarem esforços para produzirem pressupostos comuns. Uma organização é composta pelo total de pessoas que nela colaboram, e essas pessoas podem ser apoiadas pelos equipamentos que facilitam o trabalho. Assim, como muito bem assinalou Bernardo Lobo Xavier¹⁸ (1996, p. 204), "a empresa é antes de mais uma organização de pessoas".

São muitas as definições de Empresas. Na realidade todos sabemos o que são, porque empiricamente o conceito está associado ao nosso dia a dia. E existem para todos os produtos e serviços, grandes e pequenas, com volume económico diferenciado, mas todas reportam a alguém. Para o efeito optamos por Fernandes Ferreira (1984), que define empresa do seguinte modo:

Unidade de meios humanos, materiais e financeiros que, atuando segundo imperativos decorrentes das leis do mercado (economia de mercado) ou do Plano (economia planificada), tem como objetivo, através da produção de bens ou serviços, satisfazer necessidades, quer da comunidade em que se encontra inserida, quer dos que nela mesma participam, com capital, direção e trabalho. (J.de Abreu, 1998, p.180 cit in R. Ferreira)¹⁹

Daqui depreendemos que uma organização é uma estrutura física, tecnológica e social, na qual as pessoas têm um objetivo comum e que pode ou não ter fins lucrativos. Mas as Organizações e as Empresas têm obrigações a nível social que muitas vezes são negligenciadas por não fomentarem o lucro direto para "dono" da empresa mais conhecido pelo nome de empresário. E isto, consideramos ser um dano social, quando uma entidade, que embora possa ser privada, mas que carece de mão-de-obra "alheia", socorrendo-se do trabalho braçal externo, não suporte o "desgaste" que a sua própria Organização criou por força do trabalho.

¹⁸In *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª ed., com aditamento de atualização, Lisboa 1996 (www.verbojuridico.com/doutrina).

¹⁹J. M. Coutinho de Abreu, *Curso de Direito Comercial* vol. I, livraria Almedina- Coimbra 1998, p.180 cit in R. Fernandes Ferreira, *Empresas, III- Perspetiva económica*, Polis, vol. 2 (1984).

(...) Mesmo sem personalizar a empresa, teremos de considerar que ela é um “bem” juridicamente protegido para além dos interesses do seu titular, porque seguramente constitui uma parcela de riqueza pública e do tecido produtivo da população, um “banco de trabalho”, uma oportunidade de emprego e de realização para tantos (Bernardo da Gama Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no dimensionamento da empresa*, 2000, Lisboa: Verbo, pp. 700 -701).

O termo organização é utilizado para caracterizar qualquer entidade que necessite de integrar os processos internos com pessoas e recursos de forma a alcançar os objetivos organizacionais propostos. O conceito de organização integrará assim o conceito de empresa (conotado à organizações com fins lucrativos), cooperativa, IPSS, fundação, associações.

As empresas são organismos, que têm responsabilidade jurídica e exercem uma atividade com o objetivo de produzir bens ou serviços através das pessoas que lá laboram, com o intuito do lucro. Ora, essa atividade, ao qual se chama o funcionamento da empresa, é desencadeada através dos equipamentos físicos, mas sobretudo pelos indivíduos. Neste dinamismo é desencadeado uma série de comportamentos que interligam as pessoas entre si à própria organização. Ora, sendo o comportamento um conjunto de reações, ações e atitudes que um indivíduo ou um grupo de indivíduos tem face às interações com o meio envolvente, estes comportamentos devem ser orientados por regras morais e regras convencionais ou hábitos, que essa organização deve ter definidos, ou, na sua falta, deve-se orientar pelas normas da sociedade onde esse organismo está inserido. Por exemplo, as regras morais podem ser diferentes de região para região se atendermos que culturas diferentes têm hábitos comportamentais diferentes.

Hábitos e comportamentos diferentes, em qualquer cultura, podem ser sinónimos de conflitos laborais:

Os conflitos surgem quando indivíduos ou grupos sentem que os seus objetivos, valores, crenças e interesses se encontram ameaçados, e foram ou serão atingidos por decisões intencionadas ou já tomadas por outros indivíduos ou grupos. Partindo deste pressuposto, as organizações, enquanto estruturas formais que coordenam atividades humanas e fornecem incentivos para a adesão de outros membros no esforço para atingir os seus objetivos,

precisam de desenvolver e/ou aperfeiçoar modos de lidar, gerir e resolver estes conflitos (J. Bilhim, 2001, p. 234).

Importa salvaguardar que o conflito e o stresse são conceitos distintos do assédio sexual, embora este conduza indubitavelmente a um, ao outro ou aos dois simultaneamente. O conflito expõe “uma manifestação normal do estabelecimento de relações entre humanos” (Heinz Leymann, p. 75, cit in M. Pacheco, 2007, p. 140). E que “permite mobilizar energias e juntar pessoas, modificar alianças, de afastar a complexidade e, sobretudo, de contribuir com um pouco de animação e novidade para os contextos profissionais” (M. Hirigoyen, p. 19, cit in M. Pacheco, 2007, p. 140). “É verdade que o conflito pode ser que o conflito pode ser destruidor, mas também pode ser construtivo” (M. Pacheco, 2007, p. 140).

“Heinz Leymann refere, desde logo, que os estudos desenvolvidos na Alemanha, por sociólogos e psicólogos, no domínio da proteção no trabalho consideram o stresse como um estado social. (...) O stresse é acima de tudo um estado biológico; as situações sociais ou sociopsicológicas deram o stresse.” (Heinz Leymann, p.135, cit in M. Pacheco, 2007, p. 144).

“Quando se verifica uma situação de stresse no local de trabalho todos os trabalhadores são afetados ao mesmo tempo e indistintamente, enquanto que no assédio é direcionado para afetar uma ou mais pessoas em concreto” (Dieter Zapf, p. 217, cit in M. Pacheco, 2007, p. 144).

O assédio sexual “assume-se como uma manifestação anormal na convivência humana, em que se dá a criação de um ambiente hostil e insuportável para o sujeito passivo” (M. Pacheco, 2007, p. 141). “O assédio vai muito para além do stresse, ainda que passe por uma fase de stresse” acrescenta que, “o stresse não é destruidor senão pelo excesso, o assédio é destruidor pela sua própria natureza” (M. Higoyen pp. 15-16, cit in M. Pacheco, 2007, p. 145).

2.2. O assédio sexual nas Organizações: Problema global

O assédio sexual em contexto laboral é um comportamento de carácter sexual, numa organização, independentemente da sua área de atuação, e que pode ser caracterizado de diversas formas ou atos desde “piadinhas” ou comentários do foro sexual (hoje configuradas como crime de importunação sexual), à intimação, quer ela seja verbal ou física. O objetivo final é sempre obtenção de favores sexuais. No entanto, provar este facto é difícil, pois a prova é melindrosa por se tratar de algo íntimo que as vítimas não querem reviver. Importa saber que esse comportamento não é desejado por uma das partes e fere a intimidade da pessoa que é assediada. Sabemos que para considerarmos assédio sexual tem que haver sempre uma conduta não desejada, e que o assediado inequivocamente invoca a sua rejeição e desaprovação ao assediador. É sobre este comportamento unilateral, que consiste o nosso trabalho.

O assédio sexual em contexto laboral produz danos psicológicos difícilísimos de ultrapassar, e traz consequências nefastas quer para a pessoa em causa, quer para a organização, que pode perder um trabalhador, ou no mínimo, torna-lo menos motivado para o trabalho levando-o a produzir menos. Pode até refletir-se no meio envolvente como uma organização com falta de ética empresarial; e perder em relação à sociedade em geral porque tem um ativo doente e a beneficiar de subsídios que seriam evitáveis se aquele comportamento não existisse.

Hoje, já ninguém pode ter dúvidas de que as vantagens retiradas (...) da prática do assédio (...) serão sempre suportadas pela comunidade em geral de modo exponencialmente agravado. (...). Qualquer vantagem extraída pelo assediador vai implicar custos elevadíssimos que serão pagos, mais cedo ou mais tarde, pela comunidade em geral (Pacheco, 2007, p. 137).

No IV Congresso de Direito do Trabalho em 2001 (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 164) e sobre a abordagem a este tema foi apontado que “mais do que um em cada três trabalhadores foi objeto desse tipo de comportamentos em Portugal, o assédio sexual no trabalho é, também um problema social e laboral nacional (...)”. Onde ainda podemos acrescentar que: “Revela-se, portanto, como imprescindível, uma descida à realidade dos factos na tomada de consciência da extrema relevância do tema e da sua imprescindível regulamentação.”

O verdadeiro relevo do assédio acontece, pois, quando existe responsabilidade da entidade empregadora, já que além das defesas em sede criminal e civil, a vítima pode reclamar o restabelecimento das anteriores condições e se for o caso, rescindir com justa causa. Já quanto ao assédio praticado por colegas e por outras pessoas, nos casos em que a entidade empregadora não conhece sem culpa, a vítima trabalhadora só pode acionar a responsabilidade criminal ou civil do único autor, pois não tem uma relação jurídico-laboral com os colegas (Parreira, Isabel, cit in Moreira António, *IV Congresso Nacional Direito Trabalho*, 2002, p. 196).

“É hoje indiscutível que as organizações empresariais não são mundos estanques e isolados do resto da sociedade” (Pereira Rita, 2009, p. 121). Para esta autora “se o empregador ofender o direito à personalidade (...) estará também a infringir os seus deveres contratuais, consistentes em obrigações positivas e negativas” (Pereira Rita, 2009, p. 135).

Pela prática do assédio sexual em contexto laboral, os bens jurídicos afetados são os direitos laborais, que na sua maioria resultam do abuso excessivo da hierarquia, e que muitos dos trabalhadores, ou por falta de informação ou por vergonha da exposição ou ainda por não acreditar na eficiência da justiça, acabam por não exercer os seus direitos jurídicos, que para nós são também direitos humanos fundamentais.

O Tribunal des droits de la personne, do distrito de Montréal, em decisão de 2 de Novembro de 1998, considera como harcèlement uma conduta degradante que atenta contra os direitos fundamentais da pessoa como são a dignidade, a integridade física e psíquica, a vida privada, a reputação e a segurança (Pereira Rita, 2009, p. 171).

Esta autora refere como resposta do regime jurídico que para os casos provenientes da dinâmica das relações de trabalho é fornecido pela lei ordinária, ao passo que, no que diz respeito ao assédio, “a proteção faz-se pelos direitos da pessoa” (Pereira Rita, 2009, p. 158).

Os convívios e as interações laborais acarretam algumas restrições, tensões e conflitos, que sendo de índole diversa, e fruto de personalidades diferentes, não traduzem necessariamente algum plano ou ação de carácter de assédio sexual no meio laboral. No entanto para a autora atrás citada:

A fronteira entre o exercício, abusivo ou não, do poder de direção e o assédio contra o trabalhador encontra-se no ponto em que, abusando do

princípio da hierarquia ou de direção, o empresário converte o *ius variandi* numa espécie de *inter criminis* (Pereira Rita, 2009, p. 158).

2.3. O que nos dizem os estudos efetuados

Sendo esta temática tão importante quer para o indivíduo, quer para as organizações, verificamos existirem alguns estudos e análises sobre este assunto. A maioria destes estudos encontramos-os mais a nível do interesse por parte de juristas mas também por parte de psicólogos. Assim, na Alemanha, nos anos 80, Heinz Leyman²⁰, doutorado em psicologia pedagógica, identifica e estuda os comportamentos hostis e persistentes que visam humilhar determinado trabalhador.

Dentro daqueles países mais preocupados com este problema, encontramos a Suécia, Finlândia e Noruega foram os primeiros países a prever a proteção dos direitos dos trabalhadores a nível psicológico.

Brigitte Huber²¹ imputa o assédio relativamente a quem marca a diferença. Referenciando, para tal, quatro grupos como alvos de perigo: O trabalhador isolado, o diferente, o bem-sucedido e o novo na empresa.

Marie France Hirigoyen, pesquisadora francesa, psiquiatra, psicanalista e terapeuta familiar com uma vasta formação em Vitimologia. Especializou-se no estudo de todas as formas de violência: familiar, perversa e sexual. É um nome, obrigatório para o estudo da nossa temática. Com vários livros sobre este assunto: *Assédio, Coação e Violência no Quotidiano* (1998), *Assédio no Trabalho* (2001) e *Femmes sous Emprise. Les ressorts de la Violence dans le Couple* (2005), respetivamente.

A 15 de Julho de 2010, deu uma Conferência Internacional sobre Assédio Moral²². Onde se refere à atualidade do mundo do trabalho, e explica que apesar de fisicamente o trabalho ter sofrido alterações positivas, em termos psicológicos isso não ocorreu. “Pude constatar é que o mundo do trabalho está se tornando cada vez mais penoso, que se exige cada vez mais das

²⁰ Magno Graciano de Rocha Pacheco, *O assedio moral no Trabalho-o elo mais fraco* Almedina 2007 p.92.

²¹ Huber, Brigitte, *Mobbing Psychoterror am arbeitsplatz* Niedernhausen 1994, p.20.

²² Conferência Internacional sobre Assédio (<http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>).

peças, que se trabalha cada vez mais e em condições que são psicologicamente cada vez mais duras.” Marie France Hirigoyen, nessa mesma conferência, alude ao assédio, como figura de despedimento:

Na gestão perversa, os trabalhadores são tratados como meros objetos enquanto são necessários ou enquanto são muito produtivos. São utilizados ou mesmo sugados, extraindo tudo o que for possível deles, até esgotá-los. Quando não produzem o suficiente, a empresa procura encontrar um meio para livrar-se deles.²³

O que, em nosso entendimento pode ter semelhanças com o assédio sexual. Esta investigadora, diz-nos que o assédio pode ter alguma ligação com a produtividade e com a eficiência, quando diz:

Fiquei muito surpresa ao constatar, quando comecei a trabalhar sobre este assunto, que as pessoas, as mais atingidas pelo assédio moral eram precisamente as mais produtivas, diria até, produtivas demais, motivadas demais para o trabalho, interessadas demais pelo trabalho e consideradas como eficientes demais.²⁴

Refere-se ainda à lentidão da justiça, quando alguém tem a coragem de prosseguir com um processo deste. Lembramos que em casos de assédio sexual, as vítimas ponderam a sua exposição, o que faz com que, na maioria das vezes não avancem com queixa judicial, pois consideram, muitas vezes, que não ficam sobre a alçada da Lei, mas nas mãos de Juízes e de quem tem recursos financeiros desafogados para beneficiar e pagar a advogados. Na conferência atrás citada, a investigadora, M. Hirigoyen (2010)²⁵, refere esta realidade “custa caro para as vítimas porque são obrigadas a se tratar, às vezes perdem seus empregos, são, às vezes, obrigadas a recorrer a um advogado para se defender”.

Vi pessoas que tinham resistido ao assédio moral e que, no final de uma luta, com apoio de advogados, acabaram por ser ouvidas e reconhecidas como vítimas de assédio moral, mas eu diria que foram ouvidas tarde demais, após dois anos de combate, por exemplo. Penso, num caso em que uma pessoa foi reconhecida como vítima de assédio moral e que foi indenizada mas,

²³ Idem

²⁴ Idem

²⁵ Idem

quando isto ocorreu, ela tinha perdido sua saúde, estava com problemas no casamento porque não tinha tido renda durante dois anos. (...) Mas sofria de problemas cardíacos, problemas de diabetes, de colesterol, de distúrbios que, infelizmente, estavam bastante avançados e esta pessoa não teve condições de retomar seu trabalho por motivo de saúde (M. Hirigoyen, 2010)²⁶.

Constata ainda que “são vítimas também do assédio moral as pessoas que se expressam muito, que defendem seus colegas, que não aceitam as manipulações da empresa”.²⁷ Acrescenta que: “Sempre que alguém dá visibilidade a um problema que está ocorrendo na empresa sabe-se que ele corre o risco de ser vítima de assédio moral.”²⁸

Para esta pesquisadora, pelo menos na Europa, as empresas não querem problemas, nem conflitos sociais, nem greves. “Elas querem que os trabalhadores dêem a impressão de estar satisfeitos, então, elas abafam os problemas, impedem que as pessoas comentem o que não vai bem, em vez de aceitar os conflitos, de aceitar que se torne visível.”²⁹ Como forma de solucionar os problemas, ela contra-indica:

Creio que quando não se nomeia um problema, quando ele é abafado, o problema acaba ressurgindo de forma perversa. Em vez de ser solucionado coletivamente, ele se transforma em sofrimento individual. São os trabalhadores e trabalhadoras que pagam esta falta de comunicação e esta falta de expor claramente os conflitos (M. Hirigoyen, 2010)³⁰.

Também, Rodolfo Pamplona Filho³¹ que nasceu no Brasil, e é Juiz, Professor, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho, aborda esta temática, sendo autor de diversas obras, das quais destacamos: “Assédio Sexual: questões conceptuais.”

Para este jurista, “falar sobre assédio sexual é, em verdade, dissertar sobre uma doença social muito antiga, que é vista, porém, na sociedade contemporânea, sob uma nova roupagem.”³² Este autor considera que, o assédio sexual é, “toda conduta de natureza sexual não desejada

²⁶Idem

²⁷Idem

²⁸Idem

²⁹Idem

³⁰Idem

³¹Pamplona Filho, Rodolfo, *Assédio sexual: questões conceptuais* (<http://jus.com.br/revista/texto/6826>).

³²Idem

que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.”³³

Rodolfo Pamplona Filho alarga o conceito das relações do trabalho e estendendo-o a todo o fenómeno social e a todas as formas de relação social, dando exemplos práticos do meio académico, hospitalar, religioso, etc., que não deixa de ser assédio sexual em contexto de trabalho, uma vez que não nos restringimos apenas ao contexto produtivo, nem aos serviços. Cada organização é um universo próprio, com características específicas, com seres humanos e, conseqüentemente, relações laborais às vezes estreitas e pouco desejáveis. Pois com um mercado de trabalho tão escasso, muitos são os colaboradores que, com o intuito de não arriscarem o seu posto de trabalho, e de parecerem simpáticos e prestativos, colocam algumas vezes em causa os seus valores pessoais. Contudo convém não esquecer que, na vida quotidiana, são inúmeras as vezes que não se atesta a dicotomia, trabalhador e cidadão, e parece que se esquecem que por detrás de um trabalhador está sempre a pessoa que trabalha e que é cidadão.

O jurista, Rodolfo Pamplona Filho, caracteriza o fenómeno do assédio sexual, exigindo que seja manifestada resistência como elemento que o distingue. Quanto a nós, também concordamos, pois sabemos que existe, algumas vezes, jogos de sedução, elogios, tentativas de namoro, que são algumas vezes confundidas com assédio. Contudo, começa por ser difícil definir o limbo que limita umas das outras. Por isso, torna-se necessário aferir, o que serve e o que não serve para provar que houve ou não resistência, torna-se difícil com o atual sistema jurídico. Para este autor:

A moralidade ou o valor moral do direito consiste, como se vê, na fidelidade aos fins da heteronomia e da coercibilidade, cujos limites resultam das necessidades inerentes a coexistência garantida dos demais valores, no exercício de uma função histórica que já me levou a apontar a justiça como sendo "o valor franciscano", cuja valia consiste em valer para que os demais valores valham. (Cit in Reale, Miguel, *O Direito como Experiência*, 2ª ed. Fac-similar, São Paulo, Saraiva, 1992, p. 270-271).

Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, no V Congresso (2002), conta que “em geral o assédio moral consubstancia uma violência psicológica em pequenas doses, iniciada sem

³³ Idem

qualquer aviso, prosseguida de forma subversiva e extremamente destrutiva por via do efeito cumulativo de micro traumatismos frequentes e repetidos”.

Para esta jurista, são quatro as principais formas de assédio moral: “a) provocação do isolamento da vítima no ambiente do trabalho; b) cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima; c) referências indiretas negativas à intimidade da vítima; d) ausência de justificativa (gratuidade) para discriminar negativamente a vítima”³⁴.

António Garcia Pereira é advogado, professor universitário e político português. A propósito, relaciona quatro formas que considera como corretas e que a vítima poderá utilizar como reação ao assédio moral. São elas:

- a) Detecção precoce da existência de um processo de assédio; b) reunião do máximo possível de provas para demonstrar a existência do assédio; c) partilhar de toda a experiência vivenciada com o máximo possível de pessoas próximas; d) buscar orientação jurídica, médica e psicológicas adequadas ao abuso³⁵.

Sobre os direitos de personalidade anunciados no Código de Trabalho, refere Maria Regina Gomes Redinha, jurista portuguesa, num trabalho sobre: Atualidade e oportunidade, a propósito da Reforma do anterior Código do Trabalho (2003), que:

Outras vertentes da proteção dos direitos de personalidade que raramente foram debatidas, talvez porque dispersas noutras secções do Código, merecem igualmente aperfeiçoamento crítico para que as empresas, fábricas e escritórios não se transformem em zonas de impunidade para comportamentos atávicos. É o caso do assédio moral ou *mobbing* e da discriminação sexista.³⁶

³⁴ Parreira, Isabel Ribeiro. *O assédio moral no trabalho. In: V Jornadas – Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Cit in: António Moreira. Coimbra: Almedina, 2003, págs. 218-220.

³⁵ Pereira, António Garcia. *O assédio moral. Características e consequências* pág. 3 e 4 (www.jutra.org).

³⁶ Redinha, Maria Regina Gomes. Faculdade Direito da Universidade do Porto *Os direitos de personalidade no código do trabalho: Atualidade e oportunidade da sua inclusão* Texto incluído in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2005 (http://www.cije.basepoint.pt/sites/default/files/download/direitos_persona_actua_l_oport.pdf).

Christophe Dejours³⁷, a este propósito, diz-nos que já há formação em práticas de assédio e que apesar de ser um fenómeno que não é novo, estamos perante uma realidade nova, uma vez que desapareceu a solidariedade, das pessoas envolventes.

Quando alguém era assediado, beneficiava do olhar dos outros, da ajuda dos outros, ou simplesmente do testemunho dos outros. Agora estão sós perante o assediador – é isso que é particularmente difícil de suportar. O mais difícil em tudo isto não é o facto de ser assediado, mas o facto de viver uma traição – a traição dos outros. Descobrimos de repente que as pessoas com quem trabalhamos há anos são cobardes, que se recusam a testemunhar, que nos evitam, que não querem falar connosco. O perfil do assediado é, em princípio, o de alguém que se recusa a jogar um jogo manipulado, que possui brio profissional, que se empenha, e, em consequência, mais se ressentem com as críticas infundadas (Christophe Dejours citado por Paula Quintas 2012, p-202).

A recomendação da Comissão nº 92/13/CEE, de 27 de Novembro de 1991, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho define assédio sexual como: “Um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho”. (Parreira Isabel 2002, p. 184, cit in Moreira António). Esta definição pode incluir quaisquer outros comportamentos indesejados do tipo físico, verbal ou não verbal.

Estamos em concordância com Paula Quintas³⁸:

A característica essencial do assédio sexual é a de ser indesejado pelo destinatário, cabendo a cada indivíduo determinar que comportamento entende como aceitável e o que entende como ofensivo. A abordagem sexual só se torna assédio sexual se for persistente e desde que o destinatário tenha mostrado claramente que considera essa conduta ofensiva, embora um único incidente de assédio possa constituir assédio sexual se for suficientemente

³⁷ Christophe Dejours, numa entrevista ao Jornal Público, em 30.01.2010, que foi publicado a 01.02.2010 sobre o lançamento do seu novo livro “suicide et travail: Que Faire? (<http://www.publico.pt/Sociedade/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>).].

³⁸ Jurista e docente Universitária com proposta de tese de Doutoramento, Paula Quintas, 2012: *Dos Direitos de personalidade do trabalhador subordinado, direitos desfigurados*.

grave. É a natureza indesejada desta conduta que distingue assédio sexual do comportamento amistoso, que é bem-vindo e retribuído.

2.4. Posicionamentos dos Gestores de Recursos Humanos

“ (...) , Esperamos que este estudo marque o início para uma discussão mais alargada deste fenómeno, pois, até hoje, em Portugal são poucos os estudos desenvolvidos sobre este tema merecedor de toda a atenção do jurista”. (M Pacheco 2007) na Introdução de “*O assédio Moral no Trabalho- O Elo Mais Fraco*”.

Na opinião da investigadora M. Hirigoyen, (2010), para enfrentar o problema do assédio parece-lhe importante que haja um trabalho interdisciplinar, envolvendo médicos do trabalho, psiquiatras, psicólogos, assistente social, sociólogos, sindicalistas, advogados, trabalhadores e que todos juntos tentem, encontrar soluções. Para erradicar ou minimizar esta situação, nós apenas acrescentamos; gestores e recursos humanos.

Os nossos conhecimentos fizeram-nos cétricos; nossa inteligência, empedernidos e cruéis. Pensamos em demasia e sentimos bem pouco. Mais do que máquinas, precisamos de humanidade; mais do que de inteligência, precisamos de afeição e doçura! Sem essas virtudes, a vida será de violência e tudo estará perdido (Charles Chaplin).³⁹

Quando ouvimos falar em trabalhadores, nos seus postos de trabalho e nas relações laborais, parece-nos que muitas vezes estamos a ouvir falar de objetos. Fica perceptível, de que os trabalhadores, só pelo simples facto de entrarem no seu local de trabalho, ficam sujeitos apenas e só a obrigações, perdendo por tal ato a sua condição de cidadania pois está em “território” da entidade patronal, que implicitamente exerce um efeito de perda no desempenho do seu direito à dignidade.

Todos nós, qualquer que seja o nosso papel na empresa, queremos ser valorizados enquanto seres humanos, e não como “pessoal” ou “ativos humanos”. Desejamos ser tratados com respeito pela nossa inteligência.

³⁹ Em discurso proferido no final do filme: “O grande ditador”, cit in Pereira, Rita G. 2009.

Queremos que as nossas ideias sejam tomadas a sério. Gostamos de saber as razões que sustentaram decisões específicas⁴⁰.

Para o trabalhador, o direito do trabalho atual é uma importância fundamental, é a sua vida inteira que depende dele. As regras jurídicas podem ajudá-lo a descobrir a sua personalidade ou ao contrário desumanizá-la: a sua vida começa onde o trabalho termina (Gérard Lyon 1995, p. 29, cit in Rita G Pereira 2009, p. 129).

Não podemos estar em mais concordância com o que escreve Pereira, Rita G (2009, p. 14 e 15), que reproduz a realidade que agora vivemos e para tal efeito bastas-nos ter acesso a qualquer um dos meios de comunicação social, para averiguar tal facto:

Pode dizer-se que, na maior parte dos casos, o progresso não foi acompanhado de uma crescente humanização dos ambientes e das relações de trabalho mas, ao invés, contribui para que os mesmos se automatizassem até ao limite do insuportável, pese embora tendo como pano de fundo pretensas preocupações sociais. Não pode deixar de se assinalar a extrema ironia de, após anos e anos de luta pela melhoria genérica das condições de trabalho, o retrocesso dos direitos dos trabalhadores seja apresentado como a única forma de assegurar a manutenção dos seus postos de trabalho, numa tese que, levada ao limite, consubstanciará o elogio às condições genericamente aceites na época da Revolução Industrial. (R. Pereira 2009, p. 14).

A autora refere-se ainda ao desenvolvimento de relações extra laborais, que se criam no espaço laboral e alude como os superiores hierárquicos preferem resolver tais situações:

No seio das empresas é ponto assente que se desenvolve relações entre os diversos indivíduos com vista à realização das tarefas que lhes estão incumbidas. A existência de outros tipos de relações, distintas das meramente produtivas, é algo que usualmente escapa à atenção das diversas ciências sociais (e até das designadas ciências exatas, quando aplicadas ao campo laboral) por aparentemente – e só aparentemente – não condicionar a

⁴⁰ Kim, W.C. & Mauborgne, R.A., in *Fair process: managing in the knowledge economy*, Harvard Business Review, (1997), 75 (4), págs. 65-75. (www.verbojuridico.com/doutrina).

realização do trabalho. Não raras vezes, tanto o empregador como os superiores hierárquicos, optam por restringir o conflito à esfera pessoal, nada fazendo para o resolver. (R. Pereira 2009, p. 15).

2.4.1. Garantia das boas condições e ambiente de trabalho

Na verdade, é dever da Organização garantir boas condições de trabalho aos seus colaboradores que engloba também as condições emocionais, da pessoalidade e de confiança, como podemos ler no texto de Parreira, Isabel R. cit in Moreira António (2002, p. 178), que passamos a transcrever: “Na realidade, a obrigação da entidade empregadora proporcionar boas condições de trabalho, abrange também os estados emocionais dos trabalhadores, considerando a especial pessoalidade e confiança que caracteriza a relação laboral e, por vezes, o contínuo e fortíssimo relacionamento humano.” O assédio sexual no Trabalho, para além de ser frequente, na medida que ocorre em várias organizações, ainda é “uma situação muito polémica, incómoda e sobretudo constrangedora, em ofensa manifesta a valores particularmente privados e íntimos (...)”, como refere Parreira, Isabel R. cit in Moreira António (2002, p. 178). Consideramos ser importante o interesse sobre esta temática, por parte dos gestores de recursos humanos, para termos um conhecimento mais próximo desta realidade em contexto laboral. Sendo a Gestão de Recursos Humanos um forte veículo que faz a ponte entre os operacionais e as classes executivas (se as houver). Portanto são um sector intermediário que liga transversalmente a organização em termos de capital humano.

Acreditando que este departamento execute com eficiência, prontidão e conhecimento na matéria, preocupa-nos que ainda não tenham emergido trabalhos sobre o estado da questão. Um trabalhador assediado e incomodado com isso é sempre um trabalhador ferido e, por mais competente que seja, essa pessoa ficará sempre com aquela mancha, quer a nível profissional, quer a nível pessoal. Mesmo quando tenta emprego noutra organização, leva consigo esse “fardo”, que se torna mais pesado em meios pequenos, onde algumas pessoas dominam a zona e viram o problema ao contrário e a seu favor. Na maioria das vezes invertendo as situações, ou até, muitas vezes, caluniando o trabalhador e destruindo a sua reputação.

E porque tantas vezes subtil, implícito ou subentendido, (...) esconde-se facilmente por entre os véus da incapacidade de resistência da vítima, e sob a capa do medo da vergonha e da humilhação desta, percorrendo, intocado e intocável o caminho da degradação do relacionamento laboral e provocando

tantas vezes, a sua cessação, sempre materialmente involuntária para o/a trabalhador/a, e por isso, ilícita (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António 2002, p. 162).

Pensamos que a gestão de recursos humanos deve ter algo a dizer sobre isso. Sendo este um departamento que está diretamente relacionado com as questões que interligam os problemas laborais, sendo a (des) motivação, o empenho (compromisso), desempenho (execução) e os objetivos, alvo de muitas discussões e de diálogos com vista ao equilíbrio entre o lucro que o trabalhador possa contribuir e o que realmente está a conseguir produzir.

Acho uma lástima que se desperdice assim a boa vontade das pessoas que tem vontade de produzir, de ser eficientes, que gostam do seu trabalho, levando a se sentir desmotivadas com relação ao mundo do trabalho em geral. Estamos num sistema que perdeu sentido, num sistema louco. Desestruturam-se as pessoas deixando-as totalmente desmotivadas e depois se reclama que não são suficientemente eficientes, que não produzem de forma satisfatória. Isto não tem sentido! (M. Hirigoyen, 2010).

2.4.2. A Gestão de Recursos humanos como figura confiável

Também passa pela Gestão de Recursos Humanos a preocupação de uma gestão socialmente saudável, que projete a empresa com boas referências, e que seja um local onde outros trabalhadores queiram integrar e fazer parte. É da alçada dos Recursos Humanos zelar não só pelos interesses económicos mas também pelos interesses ambientais e sociais a curto, médio e longo prazo. Para nós parece claro que isso só se consegue num ambiente saudável, onde cada trabalhador esteja de forma livre e orgulhosa a exercer as suas funções.

Estes trabalhadores mostram um isolamento muito marcado, assim como uma solidariedade e intercâmbios de informação muito fracos. A distinção que se estabelece entre as operárias não diz respeito à qualificação (...). O facto de ocultarem os acidentes de que são vítima, é um sinal da sua angústia psicológica e uma manifestação da crise. Após o acidente, os seus corpos tornam-se mais visíveis (C. Alves, 2007, p. 106).

Ora, torna-se inaceitável, um ambiente que possa conter um sequer trabalhador assediado e que, não obstante de toda a situação física e psicológica fragilizada, ainda possa não conter um departamento ou de gestão de recursos humanos confiável ou, em última instância, um sistema jurídico que não seja equitativo e que defenda corretamente os interesses das pessoas. Se os gestores de recursos humanos continuarem a esconder esta realidade cada vez mais emergente, resultado da conjectura débil que atualmente se vive, então cada vez menos os trabalhadores conferem uma relação de credibilidade que queremos ver assumido.

Tratar o trabalhador com consideração devida à sua dignidade humana é um dos deveres ético-morais da relação laboral, própria de uma contraposição a uma concepção materialista da relação de emprego. Os homens que se vinculam a uma relação laboral não se transformam em máquinas mas continuam sendo indivíduos dotados de personalidade (Eugenio Perez, 1950, pp. 202-203, cit in Pereira, Rita G. 2009, pp. 128 - 129).

Sabemos que muitas são as organizações nacionais em que os seus gestores desconhecem o termo de Gestão de Recursos Humanos. O que é? E para que serve? E outros tantos afirmam que, em caso de dificuldades, os gestores de recursos humanos são os primeiros a serem despedidos, podendo ou não ficar um administrativo para fazer os salários. Obviamente, que quando bem implementado este setor deve proporcionar lucro e projeção da organização. Mas, uma vez que não seja capaz de gerir uma situação de assédio, a sua projeção vai ser deficiente e terá um impacto negativo a nível social. O mesmo acontece com os recrutadores, que não têm sensibilidade e conhecimentos suficientes para discernir perante um candidato a uma nova oferta, e porque são portadores de ideias preconcebidas e arcaicas, “obrigam” o candidato a ser o “socialmente correto”, ou seja, nunca dizer nada que possa comprometer a anterior organização, mesmo que esta tenha manchado a sua dignidade como pessoa. Este é um assunto, que pode tornar-se complexo, na medida em que viola o princípio de igualdade de oportunidades, e o princípio da igualdade entre homens e mulheres através da discriminação com base no sexo.

Discriminação compreende: a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de

oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. (Moreira, António 2002, p. 183).

Nos termos conjugados dos Art.º 2º a 5º da Diretiva 76/207/CEE, “O princípio da igualdade de tratamento”, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer direta, quer indiretamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar”, “nas condições de acesso, incluindo os critérios de seleção, a empregos ou postos de trabalho, seja qual for o setor ou o ramo de atividade e a todos os níveis de hierarquia profissional”, “no acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, de formação, de aperfeiçoamento e de reciclagem profissionais”, “nas condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento” (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 184).

No Código de Trabalho em vigor, que foi aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação nº 21/2009, de 18 de Março e pela Lei nº 105/2009, de 14 de Setembro e com as implicações decorrentes do Decreto – Lei nº 295/2009, de 13 de Outubro, o “Artigo 24.º refere-se ao Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho”. Onde, no número dois, alínea a) podemos verificar que o candidato a emprego tem direito a igualdade de acesso e de oportunidade, desde: “2.a) A critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos”.

“A ausência de discriminação no que concerne aos critérios de seleção e a condições de contratação, pela sua opacidade é algo difícil de confirmar, atendendo a que não existe para o empregador privado, pelo menos, na parte do direito laboral, a exigência de publicitar os critérios de seleção” Quintas P. (2010, p. 148).

Importa ainda referir que a Diretiva nº 2000/78/CE, do Conselho, de 27.11 que estabelece um quadro geral de “igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional”.

Recomenda-se que as empresas estejam atentas a este tipo de comportamento individual, que surge em contexto laboral com frequência e que tem custos elevados. Recordemos, M. Hirigoyen (2010), que aconselha:

As empresas, para que sejam vigilantes e que façam uma política de prevenção do assédio moral, é que o assédio moral não é produtivo, é péssimo, e custa caro. Isto também custa caro para a sociedade porque as

peças ficam doentes e impedidas de trabalhar. Custa caro também para as empresas porque há efetivamente, o problema do absentismo das pessoas de mais de cinquenta anos que são mais vítimas do assédio moral do que os jovens nas empresas. Por um lado, porque se dá preferência aos jovens que recebem salários mais baixos que os mais velhos.⁴¹

“O assédio (...) tem um efeito que contraria a sustentabilidade do crescimento económico. Ele corrói o alicerce mais forte de qualquer economia, que é o trabalhador, e, portanto, compromete o êxito das estratégias de acumulação de riqueza” (Pacheco, 2007, p. 137).

2.4.3. O Gestor de Recursos Humanos próximo, observador ouvinte e interventivo

Fazendo uma analogia, para nós, um bom Gestor de Recursos Humanos tem que ser como um bom pastor. Não pode perder nenhum elemento do seu rebanho. Por isso deve estar atento às necessidades da organização e das pessoas que a constituem, como elementos trabalhadores. Ou seja, os gestores de recursos humanos, em nosso entender, devem cuidar dos interesses da organização e, consecutivamente perceber se os seus trabalhadores estão a sofrer algum tipo de impertinência que os impeçam de exercer e executar o seu trabalho ou que fira a sua dignidade.

Quando uma pessoa é vítima de assédio (...), ela precisa de uma escuta individual, de tratamento individual com um psicoterapeuta ou um médico. Mas a prevenção do assédio moral deve ser uma prevenção coletiva. É necessário que os dirigentes de empresas, os políticos, os governantes sejam sensíveis ao sofrimento dos trabalhadores e a este tema, pois somente a tomada de "consciência coletiva e multidisciplinar" em todos os níveis, poderá apontar soluções (Hirigoyen, 2010).⁴²

Com o intuito da proteção da dignidade da mulher e do homem no ambiente profissional, a Comissão Europeia tem vindo a trabalhar neste assunto “mas só a Recomendação 92/131/CEE adotada pela Comissão Europeia em 27/11/91, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho, e o respetivo Código de Conduta no domínio da luta contra o assédio sexual”. Conforme podemos ler em Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, (2002, p.p. 184 - 185).

⁴¹ Assédio Moral no trabalho (<http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>).

⁴² Idem

“Não obstante as críticas entretanto já avançadas, representou uma corajosa conquista de uniformização de conceitos e dos respetivos desenvolvimentos teóricos”. Refere o mesmo autor na sequência do atrás citado.

Assim, nos termos do Art.º 1º da Recomendação, são considerados assédio sexual no trabalho, e por isso inaceitáveis, os comportamentos:

- a) “De carácter sexual ou em razão do sexo”;
- b) “Que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho,”;
- c) “Incluindo o de superiores e colegas,”;
- d) “Desde que sejam indesejados, despropositados e ofensivos para a pessoa a quem se dirigem, e”;
- e) “Desde que a rejeição ou a submissão a esses comportamentos sejam, explícita ou implicitamente, utilizadas como fundamento de decisões que afetem o acesso do trabalhador à formação profissional ou ao emprego, a sua continuação num posto de trabalho, a sua promoção, o seu vencimento, ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho, e/ou”;
- f) “Desde que tais comportamentos criem um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a quem se dirigem, sendo que tais comportamentos podem em determinadas circunstâncias, ser contrários ao princípio da igualdade de tratamento”. (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 185).

Capítulo III- Enquadramento Legal

3. O Estado Social

No que ao ordenamento jurídico diz respeito, teremos que conjugadamente considerar várias tutelas: a civil, a laboral e a criminal.

Já falamos de Ética, Moral e Valores. Vimos que todas tendem a ajuizar sobre o bem e o mal, justiça, igualdade, direitos e deveres que zelem os interesses comuns, como se houvesse uma linha que desvincule um do outro. As sociedades são geridas pelas políticas de governação de um Estado, para que a comunidade viva com os seus interesses salvaguardados. Estes interesses estão associados aos Deveres e Obrigações. Surge assim um conjunto de normas – leis do Estado- às quais designamos por Direito, que visam uma coexistência pacífica e satisfatória entre os elementos da sociedade. Daqui, exigir este capítulo, para ajudar a explicar os comportamentos, que apesar de sofrerem a reprovção social carece da punição judicial, penal e cívica.

Pensemos um pouco do que seria um Estado sem ordem social. Onde apenas as pessoas regessem os seus comportamentos por princípios morais e eticamente aceitáveis, como se de um modo automático se tratasse. Seria o ideal! Embora as pessoas tenham o dever de se comportarem em conformidade, nem sempre o fazem, porque na maioria das vezes vão colocar os próprios interesses em primeiro lugar. Então, surge a necessidade de estabelecer balizas para definir até onde as pessoas podem ou não, colocar os interesses dos outros em causa. Por isso se cria a Lei. A sua aplicação deverá ser obrigatória e ter o poder de coagir os cidadãos e de punir os que a infringir.

Todos sabemos que o ambiente profissional favorece a aproximação das pessoas, fruto de longas jornadas de trabalho, o que facilita a permeabilidade aos relacionamentos de carácter amoroso ou de paixões. Estes relacionamentos afetivos, desde que sejam de livre vontade de ambas as pessoas envolvidas, nunca constituem assédio, por isso não constitui a implicação jurídica, obviamente. O comportamento pode ser reprovável moralmente, no entanto lícito.

Pamplona Filho faz uma correlação entre a ilicitude do assédio Sexual e a moral: “em que pese ser reprovável social e moralmente, onde está a ilicitude do assédio sexual, quando praticado fora dos limites do tipo penal?” Uma vez, que o assédio sexual é uma violação à liberdade sexual, deve ser considerado ilícito, “não devendo ser encarado como uma reles

infração moral, até mesmo porque, no âmbito das relações sociais, os limites da juridicidade e da moralidade são muito ténues.”

(...) Se o homem não é concebível sem valores que o inspiram, e se a todos os homens tem de ser assegurada a possibilidade de serem o que “moralmente devem ser”, a subjetividade da pessoa e a objetividade de uma ordem social de pessoas surgem como valores distintos, mas complementares: é no conceito de “bilateralidade atribuída” que vejo concretizar-se esse nexos de distinção e complementaridade, através do processo dialético de implicação – polaridade que governa as experiências moral e jurídica. R. Miguel, *O Direito como Experiência*, 2ª ed. Fac-similar, São Paulo, Saraiva, 1992, p. 270 - 271, cit in Pamplona Filho (2001).

Não obstante considerarmos que o assédio sexual em contexto laboral, constitui um facto reprovável, ainda que muito difícil de provar em matéria judicial, defendemos a sua divulgação. Defendemos uma abertura ao problema sem pudores. Porque, caso contrário, nunca se trará tal ilicitude e as vítimas continuarão num sofrimento solitário. Como vimos, o assédio gera efeitos negativos na relação laboral, que podem pôr em causa a extinção do contrato de trabalho. Por atentar contra a dignidade da pessoa humana, é repudiada pelo Direito, nos ordenamentos democráticos modernos.

A Constituição, no seu todo, estabelece, com efeito, uma ordem de valores, que tem o seu cerne na dignidade da pessoa humana, garantida pelos direitos fundamentais, e que, como tal, tem de valer como estatuição fundamental para todos os ramos de direito, designadamente para o Direito do Trabalho (JJAbrantes⁴³ 2004, p. 105, cit in Pereira, Rita G, 2009, p. 129).

Conhecer e dar a saber o que existe em termos de legislação, relativamente ao tema, parece-nos fulcral, para prevenir, resolver e entender as falhas do sistema jurídico. Reconhecemos que, se tivéssemos um sistema judicial que funcionasse bem e no qual as vítimas confiassem, muitos dos casos ou não existiam ou tinha sido dado algum tipo de punição ao assediador. Assim, o sistema judicial poderia ter um efeito persuasor. Como as vítimas, normalmente, não se queixam, o assediador agride gratuitamente as vítimas e sente-se glorioso. “ O assediador ao praticar o assédio (...) sabe que a prova dos atos constitutivos deste fenómeno é

⁴³ *A vinculação das entidades privadas aos direitos fundamentais*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1990, *Contrat du Travail et Droits Fondamentaux dans le Droit Portugais*, tese de doutoramento na Universidade de Brenem, 1999, Estudos sobre o Código do trabalho, Coimbra Editora, 2004.

praticamente impossível de demonstrar, uma vez que domina e dispõe, normalmente, de todos os meios de prova” (Pacheco, 2007, p. 92). Este jurista reforça, com outra frase de uma outra jurista: Por isso estamos perfeitamente de acordo com Parreira Isabel Ribeiro quando diz que “ a resposta nunca chega a ser encontrada, nem nos colegas silenciosos que fingem que nada se passa, nem muitos menos, no agressor que tudo nega” (Isabel Ribeiro p. 220, cit in Pacheco, 2007, p. 92).

A problemática do assédio sexual em contexto de trabalho engloba vários fatores, não só individuais assim como sociais. “É pois, acima de tudo, um problema de liberdade sexual constitucional consagrada numa questão de tutela da personalidade do trabalhador enquanto pessoa” (Pamplona Filho, 2001, p. 34). A mulher está no grupo mais diretamente atingido pelo assédio sexual. E uma legislação neste sentido viria a beneficiá-la diretamente, bem como toda a sociedade, pois o assédio sexual como uma das formas de violência contra a mulher interfere em inúmeras relações sociais - no trabalho, escola, família - gerando ambientes de intensa conflituosidade. “ (...) Embora tenhamos consciência que, em termos de tratamento doutrinário, se peque ainda pela ausência desta dedicação multidisciplinar que o fenómeno social, atravessando vários ramos do direito – constitucional, civil, penal, laboral – e das ciências humanas, exige” (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 161). Tal como este autor, defendemos uma legislação autónoma, que ajudaria, certamente na diminuição deste tipo de comportamento e, por consequência, alguma proteção seria dada à dignidade humana. É um problema que deve ser regulamentado e constar num suporte legal que puna os seus seguidores.

3.1. Conduta que pode constituir crime

No assédio sexual laboral, são bens jurídicos, a liberdade sexual, a honra, a dignidade quer a sexual como ainda a dignidade nas relações de emprego. Sejam elas as condições de segurança, não discriminação, liberdade e autodeterminação no exercício da atividade profissional de trabalho. Estabelece-se em crime por constituir uma conduta dolosa, praticada pela ação de constranger quer por palavras, gestos, propostas, toques, suficientes para que a vítima considere-se ofendida independentemente da finalidade do reverso sexual ter sido ou não alcançada.

O resultado que é gerado pela prática de assédio pode ser a justa causa para a extinção do contrato de trabalho ou a resolução indireta do contrato laboral. O sujeito assediador pode incorrer em punições disciplinares, desde a advertência até ao despedimento.

Contudo, o assédio não é fácil de provar, e quem o pratica sabe disso, razão pela qual é feito em locais isolados, às escondidas e de forma sigilosa, para não levantar suspeitas. Considerando as circunstâncias do ato e os meios de prova válidos para o nosso ordenamento jurídico, é praticamente impossível a sua demonstração.

O assédio sexual é um ato que, pela sua própria natureza, se pratica secretamente. Portanto, a prova direta dificilmente existirá. Por conseguinte, os Tribunais têm levado em conta a conduta similar do agente, como forma de prova indireta. Comprovado que o agente agiu da mesma maneira em relação a outras possíveis vítimas, demonstrando um comportamento desvirtuado da normalidade, o assédio sexual restará admitido. No caso dos autos, entretanto, a conduta reiterada do agente não restou comprovada. Não há qualquer elemento de prova, mesmo a indireta que corrobore as assertivas da reclamante, razão pela qual não se pode atribuir ao empregador a responsabilidade que a autora pretende-lhe imputar”. (TRT – 3ª Região, 3ª T. RO 8.051/98, rel. Luiz Otávio Linhares Renault – 26/06/1999)⁴⁴.

A entidade empregadora tem o dever de assegurar a todos os empregados, sem exceção, um ambiente de trabalho com a tranquilidade necessária para o exercício da sua atividade, suprimindo qualquer indício inoportuno ou qualquer espécie de agressão, inclusive, e especialmente, as provenientes da libido. Se a entidade empregadora assim não age, torna-se também responsável pelo dano causado à vítima e deve pagar a indemnização adequada.

Segundo a proposta de Tese de Doutoramento de Paula Quintas (2012, p. 203), “é consensual que existe uma omissão legal quanto à definição de assédio, quer pela dignidade da figura, seja pela estreita ligação do fenómeno psicológico.” Acrescenta ainda que, “ no Código do Trabalho de 2003 (art. 24.º), a noção de assédio assentava em critério discriminatório, ficando aquém do juridicamente exigível.” Refere, ainda que “A tutela legal pecava por defeito, pois

⁴⁴ *Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho*, por Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz (<http://jusvi.com/colunas/36075>).

não reconhecia atos de relevo para a prática do assédio, como, por exemplo, políticas de gestão, de organização e de reestruturação da empresa nem sempre adequadas.”

Na obra referida, no Capítulo V- Integridade física e moral, cujo subcapítulo, é sobre o enquadramento juslaboralista português, a autora refere:

Conforme explicam Gomes Canotilho e Vita Moreira,⁴⁵ o direito à integridade pessoal “consiste, primeiro que tudo, num direito a não ser agredido ou ofendido, no corpo ou no espírito, por meios físicos ou morais. As penas e tratamento degradantes e/ou desumanos tanto podem consistir em ofensas à integridade física das pessoas (agressões, etc.), como à integridade moral (casos de exposição à execração ou ao enxovalho público, humilhação racial, publicidade de doenças ou de julgamentos insignificantes) ou ofensas mistas”, Quintas Paula, (2012)⁴⁶.

Queremos aqui ressaltar o facto de que assédio moral ou na versão inglesa *mobbing*, não ser o mesmo que assédio sexual, conceito de comportamento que estamos de momento a estudar, mas por estar muito próximas e porque consideramos que pode haver assédio moral sem assédio sexual, já o contrário, não nos parece tão óbvio, uma vez que o assédio sexual pode ser de tal forma violento que incorpora o assédio moral. Daqui resulta esta analogia.

A 27 de Junho de 2000, era discutido o Projeto de Lei nº 252/VII, que consistia em regular a proteção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral, que como referido na proposta de tese de doutoramento supra referida, o:

Parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, de 5 de Dezembro de 2000 é indicado que o *mobbing* é: “um fenómeno capaz de destruir o ambiente de trabalho, diminuir a produtividade e favorecer o absentismo devido aos desgastes psicológicos que origina. Neste tipo de conflito, a vítima é sujeita a um processo contínuo de conflito que pode, no limite, conduzir à saída do mercado de trabalho do indivíduo.”⁴⁷

Se para alguns Autores o assédio tem que obedecer a atos reiterados no tempo, nós não defendemos essa teoria, porque, consideramos, que alguns comportamentos desta natureza

⁴⁵ Constituição da República Anotada, vol .I, 4ª ed. revista, 2007,CE,p.454.

⁴⁶ Paula Quintas (2012). Proposta de tese de Doutoramento, *Direitos da personalidade do Trabalhador*.

⁴⁷ Idem

fragilizam de tal maneira o trabalhador que destroem a sua resistência psicológica, capaz de o fazer cessar o seu contrato de trabalho. Por isso, não podemos estar mais de acordo com a autora:

Apesar de certos Autores insistirem na reiteração dos atos, no quotidiano hostil, nas censuras repetidas. Quanto a nós, basta um ato espontâneo (usando a linguagem penal) que pelo seu alcance destrua a capacidade laboral do trabalhador, sendo de destacar que a resistência psicológica é também um valor a considerar. Quanto a nós, não são atos reiterados que qualificam o assédio.⁴⁸

Consideramos que o assédio sexual em contexto laboral assume uma carga brutalmente negativa, capaz de provar sentimentos de desgaste, que mutilam a confiança e a estima de quem o sofre.

Não podemos deixar de partilhar esta ideia, tão bem escrita, que para nós parece ler o íntimo das vítimas:

O trabalhador sente-se como um balão de festa que se vai esvaziando, ao ponto de não ser mais do que um bocado de plástico esbatido. O esvaziamento moral afeta a dignidade dos trabalhadores diligentes, tornando-os *trabalhadores a quem roubaram a alma*.⁴⁹

3.2. Código do Trabalho

“O Direito do Trabalho não é senão a sequência normativa, no processo civilizatório, dos abusos e exageros do exercício das liberdades patronais.” Moro (2007, p. 206). As transformações sociais que temos verificado nos últimos anos e que nos projeta para um novo modelo de trabalho, onde o emprego é um valor cada vez escasso, que implica muitas vezes riscos violentos, opressões, contratos precários, horários prolongados e “fora da lei”, apenas com o propósito de manter a relação do contrato laboral, leva-nos a refletir sobre a necessidade de descobrir um sentido diferente dos atuais, para dar um equilíbrio social sobre os direitos dos trabalhadores. Não basta haver o Código do Trabalho, se não houver mecanismos externos que os controlem e forcem na sua execução. “Tal função social não poderá deixar de levar em conta a necessidade de serem introduzidos limites aos poderes empresariais, em defesa dos valores fundamentais” Pacheco, Magno (2007, p. 16).

⁴⁸ Idem

⁴⁹ Idem

O Direito do Trabalho surgiu assim como a resposta a uma crescente sensibilidade com a componente social do trabalho, associando-se às relações laborais a crescente preocupação com a dignidade da pessoa humana.⁵⁰

O Direito do Trabalho não pode, de facto, ignorar o valor que a condição de pessoa e cidadão do trabalhador traz à estrutura clássica do contrato de trabalho. A conclusão do contrato de trabalho e o seu cumprimento, não pode implicar, de modo algum, a privação dos direitos que a Constituição reconhece ao trabalhador enquanto pessoa e enquanto cidadão (António João Abrantes, *O poder laboral face aos modelos*, p.91, cit in Pacheco, Magno 2007, p. 35).

Trata-se de propugnar pela afirmação da cidadania do trabalhador, com a consciência de que esta afirmação constitui um bom mote para o progresso social, para o desenvolvimento do próprio Direito do Trabalho e ainda um bom instrumento de aferição do exercício dos poderes e deveres das partes envolvidas na relação de trabalho cidadão (Rui Assis, *O poder de direção do empregador. Configuração geral e problemas atuais*, Coimbra Editora, p. 259, cit in Pacheco, Magno 2007, p. 35).

Os direitos fundamentais devem ser encarados como componentes estruturais básicos do referido contrato, tendo em conta as especiais características de uma relação em que a pessoa do trabalhador está intrinsecamente envolvida na troca contratual.

⁵⁰ Sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho, vide, entre muitos outros, António Menezes Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1991, reimpressão, págs. 33 e segs, António Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 12ª Edição, Almedina, pág. 30 e segs., Mário Pinto, *Direito do Trabalho*, Sumários das lições proferidas ao Curso do 4º ano de Direito (1990-1991) (com atualização legislativa), Universidade Católica Editora, 1996, págs. 27 e segs, considerando que o nascimento do *Direito do Trabalho* só se verificou com o reconhecimento das relações coletivas de trabalho, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Almedina, págs. 67 e segs, considerando este porém já existir Direito do Trabalho no Direito Romano, Jorge Leite, *Direito do Trabalho – Lições ao 3º ano da Faculdade de Direito – Reimpressão*, Coimbra, 1993 (www.verbojuridico.com/doutrina).

3.2.1. Art. 15.º- Integridade Física e Moral

“O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”.

3.2.2. Art. 29.º -Proibição de Assédio (Assédio Moral - nº1 e Assédio Sexual – nº2)

O atual ordenamento jurídico-laboral Português consagra a figura do assédio sexual, entendendo-o como o “comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito (de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (art. 29.º, nºs 2).

3.3. Código Civil

“Enquanto no contrato civil a vontade se compromete, no contrato de trabalho a vontade submete-se”. (Sagardoy, cit in Pereira, Rita G. 2009, p. 11).

Diz-se, segundo Costa, Mário 1991, p. 92:

Existir responsabilidade civil, quando uma pessoa deve reparar um dano sofrido por outra. A lei faz surgir uma obrigação em que o responsável é devedor e a vítima credor. Trata-se, portanto, de uma obrigação que nasce diretamente da lei e não da vontade das partes, ainda que o responsável tenha querido causar o prejuízo.

Para distinguir a responsabilidade civil da responsabilidade moral, o mesmo autor refere que a última, “pertence ao domínio da consciência e em que o resultado externo não representa condição necessária” (Costa, Mário 1991 p. 92). A este propósito, o autor acrescenta: “Sendo a responsabilidade moral uma responsabilidade não jurídica, a distinção reporta-nos às relações entre o direito e a moral”. Na sequência, deste alinhamento, este autor diz-nos que está subjacente à responsabilidade civil “a ideia de reparação patrimonial de um dano privado, pois o dever jurídico infringido foi estabelecido diretamente no interesse da pessoa lesada. O que verdadeiramente importa nas sanções civis é a restituição dos interesses lesados.”

“Obviamente não depende da vontade do infrator de um direito a sua sujeição à obrigação de indemnizar ou de restaurar a situação lesada – o surgimento desses deveres com carácter sancionatório é uma implicação forçosa do carácter jurídico da relação violada” Pinto, Carlos 1999, p. 91).

Por si só, “o fato ilícito civil, não desencadeia a aplicação de uma pena” (Pinto, Carlos 1999, p. 183). Acrescenta a propósito da entrada em movimento da garantia da relação jurídico – privada “sob o impulso do titular do direito subjetivo violado ou ameaçado”. Relativamente à “indenização dos danos, patrimoniais ou não patrimoniais, causados ao titular do direito”, diz-nos o autor “sempre que possível, terá lugar a reconstituição natural da situação lesada”.

Para a tutela de um direito ou de um interesse juridicamente relevante deve o seu titular requerer perante os tribunais a providência adequada. Quer dizer: para produzir o reconhecimento judicial e a realização coativa do seu direito intentará o interessado uma ação. É esta a única via que lhe está aberta, em virtude de o Estado, principalmente através dos tribunais, se reservar o monopólio do uso da força para defesa da ordem jurídica. Pinto, Carlos (1999, p. 187).

3.3.1. Art. 70.º - Direito a indemnização Civil

“1. A lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral.

2. Independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, a pessoa ameaçada ou ofendida pode requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já contida.”

“O Código Civil, certamente para afastar quaisquer dúvidas previsíveis sobre a sua inclusão na tutela geral operada pelo artigo 70.º, prevê expressamente no artigo 80.º, o chamado direito à reserva sobre a intimidade da vida privada” Pinto, Carlos (1999, p. 209) - diritto alla riservatezza, na expressão italiana; direito a uma esfera de segredo – Geheimsphäre – na teoria germânica.

O art. 25.º, da CRP (Constituição da República Portuguesa de 02 de Abril de 1975), lê-se:

“ 1. A integridade moral e física das pessoas é inviolável.

2. Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos”.

“O direito à integridade pessoal consiste, primeiro que tudo, num direito a não ser agredido ou ofendido, no corpo ou no espírito, por meios físicos ou morais. As penas e tratamentos degradantes e/ou desumanos tanto podem consistir em ofensas à integridade física das pessoas (agressões, etc.), como à integridade moral (casos de exposição à execração ou ao enxovalho

público, humilhação racial, publicidade de doenças ou de julgamentos insignificantes) ou ofensas mistas” Gomes e Canotilho e Vital Moreira cit in Quintas Paula e Quintas Hélder (2010, p. 124).

3.4. Código Penal

Entre as regras que constituem o Direito Processual Penal, “há muitas que incorporam direitos fundamentais – direitos, liberdades e garantias ou direitos de natureza análoga – cuja aplicabilidade dimana diretamente da Constituição” (Eiras, Henriques 2004, p. 11).

A tendência cada vez mais universalizante para a afirmação dos direitos do homem como princípio basilar das sociedades modernas, bem como o reforço da dimensão ética do Estado, imprimem à justiça o estatuto de primeiro garante da consolidação dos valores fundamentais reconhecidos pela comunidade, com especial destaque para a dignidade da pessoa humana.⁵¹

Desta forma supomos que o Estado dispõe de mecanismos suficientes para a garantia dos seus concidadãos. E esta garantia passa pelo poder do gozo da liberdade de cada um, nos seus gostos, tendências ou orientações. Que o Estado seja suficientemente capaz de aplicar as penas que dispõe, em tempo suficientemente rápido. Que esteja atento às necessidades das sociedades vigentes e que assim se ajuste a essa realidade.

Ciente de que ao Estado cumpre construir os mecanismos que garantam a liberdade dos cidadãos, o programa do Governo para a justiça, no capítulo do combate à criminalidade, elegeu como objetivos fundamentais a segurança dos cidadãos, a prevenção e repressão do crime e a recuperação do delinquente como forma de defesa social.⁵²

“Porém, pode ser fácil orientar o comportamento a nível empresarial se a legislação, e de acordo com a sua função pedagógica, servir de guia geral de orientação” Nunes, Cristina 2004, p. 121).

Um sistema penal moderno e integrado não se esgota naturalmente na legislação penal. Num primeiro plano há que destacar a importância da prevenção criminal nas suas múltiplas vertentes: a operacionalidade e

⁵¹ Aplicação da Lei Portuguesa
(http://www.pgdlisboa.pt/pgdl/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=109&tabela=leis).

⁵² Idem

articulação das forças de segurança e, sobretudo, a eliminação de fatores de marginalidade através da promoção da melhoria das condições económicas, sociais e culturais das populações e da criação de mecanismos de integração das minorias. Paralelamente, o combate à criminalidade não pode deixar de assentar numa investigação rápida e eficaz e numa resposta atempada dos tribunais. Na verdade, mais do que a moldura penal abstratamente cominada na lei, é a concretização da sanção que traduz a medida da violação dos valores pressupostos na norma, funcionando, assim, como referência para a comunidade. Finalmente, a execução da pena revelará a capacidade ressocializadora do sistema com vista a prevenir a prática de novos crimes.⁵³

Não sendo o único instrumento de combate à criminalidade, o Código Penal deve constituir o repositório dos valores fundamentais da comunidade. As molduras penais mais não são, afinal, do que a tradução dessa hierarquia de valores, onde reside a própria legitimação do direito penal.

3.4.1. Art. 143.º - Crime Contra a Integridade Física

“1- Quem ofender o corpo ou a saúde de outra pessoa é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

2 - O procedimento criminal depende de queixa, salvo quando a ofensa seja cometida contra agentes das forças e serviços de segurança, no exercício das suas funções ou por causa delas.

3 - O tribunal pode dispensar de pena quando:

a) Tiver havido lesões recíprocas e se não tiver provado qual dos contendores agrediu primeiro; ou

b) O agente tiver unicamente exercido retorsão sobre o agressor”.

3.4.2. Art. 170.º - Crime por importunação sexual

“Quem importunar outra pessoa praticando perante ela atos de carácter exibicionista ou constringendo-a a contacto de natureza sexual é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal”.

⁵³ Idem

Parte B – Análise do trabalho de campo

Com o objetivo de analisarmos a evolução do número de casos de assédio ocorridos em contexto laboral que foram participados às autoridades competentes, tomamos a liberdade de dirigir um *e.mail* a solicitar o facto. Para o efeito foram contactadas as seguintes autoridades:

MJ-Ministério da Justiça, APAV-Associação Portuguesa do Apoio à vítima e ACT-Autoridade para as Condições do Trabalho.

As respostas estão nos anexos 5, 6 e 7 respetivamente. Como podemos aferir das respostas obtidas e muito sucintamente, até à data os processos não permitiam obter informações com o grau de desagregação pretendido, ou não dispunham informação estatística sobre o assunto.

Procedimentos

O trabalho de campo realizado para este estudo comporta: entrevistas e questionários.

Os entrevistados foram pessoas que se ofereceram para contar a sua história. As entrevistas decorreram em ambientes escolhidos pelos protagonistas e demoraram aproximadamente hora e meia, cada uma. As perguntas foram diferenciadas e ajustadas a cada caso, no entanto manteve-se algumas perguntas, que eram transversalmente importantes para o estudo do caso. Foi solicitado ainda a cada um dos entrevistados para escrever a sua história. Tivemos a preocupação de diversificar as histórias, trazendo a este estudo teores diferentes sobre a mesma matéria, como: assédio por homossexuais, assédio por intimidação e por chantagem, assédio contra mulheres e assédio contra os homens.

Capítulo IV-Tratamento Empírico dos Casos Reais e análise dos questionários

4. 1. Interpretação dos casos reais com base na literatura

4.1.1. Análise ao caso da Rosa⁵⁴

Com base na literatura estudada, estamos perante um caso de assédio sexual em contexto laboral, que se caracteriza por chantagem, uma vez que expressa uma imposição vinda do superior hierárquico a uma subordinada e de natureza vertical, pois a violência parte do chefe ou superior hierárquico. Não há dúvidas de que Rosa manifesta total rejeição ao assediador. Este por sua vez tenta obter favores sexuais com a sua conduta.

Este assediador viola o artigo 15.º e art.º 29.º, nº 2 do Código do Trabalho. No primeiro porque não respeita a Integridade Física e Moral da sua subordinada e no segundo porque o atual ordenamento jurídico-laboral Português proíbe o assédio, neste caso de origem sexual.

Este superior hierárquico, aqui como assediador, viola o artigo 70.º do Código Civil, uma vez que ofende a personalidade física e moral da vítima.

Este agressor incorre ainda sobre os direitos fundamentais, como a liberdade, a dignidade da pessoa, da segurança e ofende o corpo e a saúde da vítima, violando o artigo 143.º do Código Penal, constituindo assim crime contra a integridade física da subordinada. Este superior hierárquico é sem dúvidas um abusador, que manifestamente planeia uma situação, onde deixa a sua subordinada sem qualquer tipo de defesa. Se quem constitui crime é criminoso, então este assediador, que foi também agressor é também um criminoso.

Após a alteração produzida pela Lei 65/98, o Código Penal no art.163.º, nº 1 e 2, prevê o crime de coação sexual, para criminalizar o assédio:

Nos termos do nº 1,

“Quem, por meio de violência, ameaça grave, ou depois de, para esse fim, a ter tornado inconsciente ou posto na impossibilidade de resistir, constranger outra pessoa a sofrer ou praticar, consigo ou com outrem, ato sexual de relevo, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos”;

Nos termos do nº seguinte,

“Quem, abusando de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, constranger outra pessoa, por meio de ordem ou ameaça não compreendida no número anterior, a sofrer ou a

⁵⁴ Ver anexo 1

praticar ato sexual de relevo, consigo ou com outrem, é punido com pena de prisão até 2 anos”.

Rosa não apresentou queixa judicial e não continuou a trabalhar na organização, para o efeito pediu demissão. O assediador era o “dono” por isso continuou na organização, sem qualquer penalização.

Quanto às consequências, podemos aferir, que neste caso, foram muitas e de diversas ordens:

- Psicológicas: Esquecimentos, insónias, pesadelos, dores de cabeça, apatia, revolta, esgotamento.
- Físicas: emagrecimento, queda de cabelo, isolamento social.
- Laboral: quebra de produtividade, porque a Rosa deixou de trabalhar imediatamente a seguir.
- Pessoais: baixa de rendimento mensal, porque a Rosa ficou alguns meses de baixa.
- Sociais: A sociedade perdeu uma trabalhadora ativa, pagou exames médicos e baixas reiteradas.

Quanto ao posicionamento dos Gestores de Recursos Humanos, sabemos que esta empresa não tinha este departamento, nem tinha Código de Ética, o que não ajuda a minimizar este tipo de conduta, visto que existindo este departamento, todos os membros da empresa sabem quais as condutas que devem seguir, o que é ou não aceite. Se bem que em território Português, não será necessário regras que regulem este tipo de procedimentos, porque os princípios morais que nos orientam são todos muito equiparados e o modelo é praticamente transversal.

“A entidade empregadora pode ser ela própria a fazer assédio sexual de um trabalhador, ou pode ficar inativa após conhecer um assédio sexual praticado entre trabalhadores, não tentando evitar a sua continuação, nem sancionando o assediador” (Parreira Isabel cit in Moreira António, 2002, p. 241). A mesma jurista acrescenta que “quanto à responsabilidade pela ausência de prevenção, acaba por não existir perante o estado atual da nossa legislação laboral” (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 241).

4.1.2. Análise ao caso da Dália⁵⁵

No caso da Dália, estamos perante um assédio na função Pública, praticado por alguém homossexual, mas com alguma dificuldade em se assumir. Parece-nos que tem um início com contornos de sedução que não é entendido nem aceite por uma das partes, o que dada a persistência acaba por manifestar assédio por intimidação, sendo este tipo de assédio caracterizado por incitações de essência sexual despropositadas, provocando alguma perseguição a este propósito, que se traduzem primeiramente através de promessas e depois através de ameaças. É considerado de natureza horizontal, por não haver aqui um caso nítido de superioridade hierárquica.

“É encarado como um problema de discriminação sexual, porque o género da pessoa destinatária é o fator que determina quem é assediado” (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 207). “Não é o fato de a vítima ser mulher ou ser homem, mas de ser aquela mulher e aquele homem em particular” (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 212). “O assediador assedia aquela mulher ou homem em especial, porque se fosse outra mulher ou outro homem talvez a repetição do assédio não acontecesse” (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 212).

Como vimos, também provoca irritabilidade, ansiedade e ataques de cólera na vítima. O assediador tenta controlar a vida da vítima, dando-lhe pouco espaço profissional e, na vida privada, também se quer infiltrar e tentar controlar a situação.

Estamos perante um caso em que a vítima, não sendo capaz de resolver a situação sozinha, recorre ao superior hierárquico, que a defende, e atribui-lhe tarefas onde possa estar o mais distante possível do assediador.

Também aconteceu uma quebra na produtividade desta colaboradora, uma vez que as preocupações, o incómodo, o mau estar psicológico, e nervosismo, a levaram a diminuir o ritmo de trabalho.

Verifica-se que o assediador não assume o assédio e o mau estar que provoca na vítima, e ainda acusa a vítima de fraca funcionária e de não colaborar no trabalho. “Colocamos a este propósito, apenas a hipótese de, nestes casos, se considerar mais censuráveis para o assediador e mais grave para o assediado, o assédio homossexual sobre uma vítima heterossexual” (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 179).

Dália não apresentou queixa judicial e continuou a trabalhar na organização. A assediadora foi colocada noutra região.

⁵⁵ Ver anexo 2

Mais uma vez estamos perante uma situação em que a vítima fica a sofrer de isolamento social, nervosismo, perturbações no sono e sente uma grande revolta com o acontecimento.

O trabalhador assediado pode não ser o único prejudicado. “Se aceita o assédio- ou porque submete-se ao assediador ou porque o faz de livre vontade-, ao ser beneficiado ou privilegiado pelo assediador, outros serão prejudicados na respetiva proporcionalidade” (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 240). A obtenção de benefícios laborais por questões relacionadas com o assédio “gera sempre uma discriminação com base no sexo em relação aos trabalhadores que foram prejudicados por causa da discriminação positiva. (...) Vai acontecer um automático e correspondente prejuízo de outro ou outros trabalhadores” (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 241).

4.1.3. Análise ao caso do Narciso⁵⁶

No caso do Narciso, estamos perante assédio caracterizado por intimidação, o caso trata a relação entre os dois colegas, e talvez por isso, por se querer afirmar ou prejudicar o desempenho laboral do colega ao ainda o de criar uma situação de carácter ofensivo, a agressora manipulou a conduta desta forma.

Nesta história temos um assédio provocado por um elemento do sexo feminismo contra um sexo masculino. Tal como aferimos nas histórias anteriores, estamos mais uma vez perante uma conduta, cuja agressora esconde o facto e não o assume.

Por este tipo de assédio ser praticado por colegas no mesmo nível hierárquico é considerado de natureza horizontal.

No caso do Narciso, a empresa onde exercia a sua atividade profissional, também não possuía departamento de gestão de recursos humanos e era do tipo familiar. Invocamos o facto de a “dona” ser um elemento do sexo feminino e ter algum poder decisivo, que contribuiu para um desfecho assertivo e exemplar, quando Narciso apresentou as evidências do assédio da colega. Narciso não apresentou queixa judicial e continuou a trabalhar na organização. A assediadora foi convidada a sair. Evidenciamos aqui o facto das gravações de Narciso terem sido importantes para a confirmação do sucedido, por isso não entendemos a sistema judicial não permitir esse tipo de gravações nos tribunais, como meio de prova, o que facilitaria os processos.

⁵⁶ Ver anexo 3

Também Narciso teve consequências a nível psicológico, tais como: irritabilidade e revolta e ainda grandes estados de ansiedade e agressividade, que se estendeu à família mais próxima.

O assediado pode sempre recorrer, criminal e civilmente, em ação independente da relação laboral, contra a entidade empregadora quando esta é autora direta do assédio, pois se for indireta, o assediado só pode exigir responsabilidade civil, já que a criminal só ocorre em caso de autoria moral ou comparticipação (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 248).

“O assédio sexual no trabalho entre colegas consubstancia, para o seu autor, a prática de uma justa causa de despedimento, já que ocorre uma violação grave da confiança nele depositada” (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 253).

Desde que o empregador garanta a cessação do assédio através de qualquer forma, nomeadamente, pelo afastamento voluntário ou forçado do assediador, somos do entendimento de que aquele cumpre o seu dever de garantir boas condições de trabalho, não sendo, nem podendo sê-lo, atenta a natureza jurídica do poder em questão, obrigado a instaurar processo disciplinar (Parreira, Isabel R. cit in Moreira António, 2002, p. 253).

Análise dos questionários

4.2.1. Caracterização dos questionários como instrumento de validação

Por não haver grandes estudos sobre este tema, o questionário (ver anexo 7) foi elaborado por nós e conduzido no sentido do interesse das matérias que queríamos ver estudadas. O questionário sofreu várias mutações, fruto de sugestões que fomos colhendo, até atingir o estado atual. A consistência Interna- ALPHA pode ser consultada no anexo 8.

O questionário foi avaliado e sujeito a alterações sugeridas por alguns doutores e docentes do ISLA Gaia, nomeadamente Doutora Júlia Valério, Doutora Paula Pinto, Dr. José Neto, Dra. Teresa Bastos, Dra. Paula Quintas, com o objetivo de avaliar a fiabilidade dos conteúdos. Antes da passagem do questionário final, foi realizado o pré-teste a 27 indivíduos, numa das turmas do ISLA GAIA para averiguar se suscitava ou não dúvidas.

O questionário final foi passado em diversas turmas do ISLA GAIA, num total de 201 indivíduos, numa empresa de transformação de pedra a 24 trabalhadores e ainda a 18 indivíduos que nos responderam por *e.mail*. A população estudada tem 270 indivíduos.

O inquérito passado nas turmas do ISLA Gaia dá-nos uma amostra que consegue abraçar uma grande diversidade de profissionais, de diferentes idades, género, estados civis e sobretudo de vários setores de atividade profissional. A recolha desta amostra apresenta-se assim bastante diversificada, pois conseguimos apurar vários tipos de empresas e de dimensões diferentes, o que nos proporciona um estudo mais profundo.

Os inquéritos que recebemos por via eletrónica e os que foram passados na empresa supra indicada, não sofreram tratamento estatístico, pois em nenhum deles foi indicado assédio. O que poderá ser revelador, por um lado de alguma coincidência, ou só responderam por via eletrónica aquelas pessoas que de facto não foram assediadas e por isso estão mais à vontade para se exporem desta forma. Quanto à empresa que amavelmente nos permitiu o estudo nos seus trabalhadores, também estaria certa que o mesmo resultado sucedia naquele grupo de trabalhadores. Esta empresa consciente e preocupada com esta temática comunicou-nos por escrito, conforme se pode consultar no anexo 9, algumas medidas expressas na sua cultura organizacional. Importa ainda lembrar que o estudo, não tem como objetivo apontar empresas onde ocorram o assédio, até porque seria interessante averiguar se as empresas recrutadoras estão ou não preocupadas em incorporar colaboradores que já tenham sido assediados ou se são alvo de exclusão na entrevista seleção.

Os questionários foram lançados num programa de computador, de nome: SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), que é um software estatístico para as ciências sociais, e que o seu tratamento, transforma estatisticamente os dados em informações importantes que proporcionam uma maior clareza na interpretação dos dados em análise.

Com o questionário quisemos aferir aos indivíduos questionados se consideravam o assédio sexual em contexto laboral um comportamento grave ou não. Se em caso de já terem sido assediados, que consequências, essa vivência desencadeou ou não, nas suas vidas: pessoal e profissional. Quisemos saber se as pessoas assediadas, que responderam ao inquérito, se permaneceram na mesma empresa, ou se pediram transferência, ou se saíram. Quisemos ainda aferir que tipos de atitude tiveram essas pessoas relativamente à apresentação de alguma queixa, junto das entidades competentes para o efeito. Se o fizeram, qual foi o impacto, se não o fizeram, quais as motivações que tiveram para o não fazerem.

4.2.2. Análise teórica e exemplos práticos

A natureza dos comportamentos de assédio sexual pode ser: físicos, verbais ou não verbais, e praticados em razão do sexo, independentemente da definição do género da pessoa assediada. No assédio sexual no trabalho não é necessário o contato físico com a vítima, ou um efetivo comportamento do assediador sobre a vítima. Existirá assédio laboral também nos casos em que o assediado é obrigado a assistir a esse comportamento.

O assédio tem que consistir numa ação humana que integre vontade no comportamento exterior e caracteriza-se em atos de índole sexual (independentemente do género), como é o caso do beijo ou o apalpar. Ou então, não assumindo explicitamente a natureza sexual, revela-se numa aparente normalidade, embora feito por causa do sexo, como por exemplo um convite para almoçar, quando é formado com o objetivo do relacionamento sexual. Por exemplo o convite do patrão à sua secretária para almoçar poderá ter o propósito meramente profissional ou não, se por exemplo nesse convite estiver o interesse da obtenção da satisfação do seu desejo carnal sem o consentimento dela. Por exemplo, a meio desse almoço (que seria somente profissional), ele agarrar ou acariciar as mãos dela. Estaríamos perante assédio sexual em contexto laboral, por parte do superior hierárquico, praticado por causa do sexo. Certamente que se a secretária fosse do sexo oposto, a intenção não seria esta (e aqui, não estamos perante assédio sexual, mas sim discriminação sexual, por ser com base género), ou se eventualmente fosse outra mulher, também o patrão não teria aquela atitude.

Mas para que o requisito de assédio esteja preenchido, temos que averiguar se o conceito de dignidade ficou afetado. Assim se a secretária fica ofendida, existe assédio. A secretária poderá não ficar ofendida e pretender um relacionamento íntimo com aquela pessoa. É a vítima que distingue a ofensa do relacionamento à sua dignidade, e daí resulta se é ou não desejado, tornando a ação do assediador despropositada. A linha separadora do comportamento tolerável é traçada pela vítima, mas se existir Códigos de conduta que definam claramente esses limites nenhum dos dois terão dúvidas perante comportamentos discutíveis. Para Pamplona Filho, existe sempre um comportamento indesejado, quando a cedência ocorre sem liberdade, mesmo quando o assediado pratica o ato sexual solicitado pelo assediador, ficando preenchido o pressuposto de “cerco” ao trabalhador.

Alguns estudos realizados por Alberto Pizzoferrato (1988), revelam que a violência física e os toques podem constituir comportamentos que ao assumir a gravidade suficiente integram a noção de assédio sexual. Ainda que só praticado uma vez, o apalpar dos seios pode constituir assédio. Enquanto os olhares lascivos para preencherem a noção de assédio têm que assumir alguma continuidade, quanto ao número de vezes e quanto à duração de cada olhar.

Importa ainda referir a indumentária mais ou menos provocante que algumas pessoas usam. Por exemplo, a trabalhadora que usa umas camisolas transparentes, ou demasiado justas que evidenciam os seus seios e se sente ofendida porque o colega ou o superior olha quase que descaradamente para ela e para aquele sitio específico. Em nosso entender, para eliminar dúvidas, a gestão de recursos humanos, ou na falta desta o seu superior hierárquico deveria comunicar-lhe para que se vestisse de outra forma (assim preenche-se o assédio por parte dela) e afastar o seu assédio. Quando os trabalhadores têm por hábito vestir-se de forma provocante ou pactuar livremente com algumas intimidades mais ousadas, ficam mais vulneráveis a propostas de natureza e cariz sexual (Pamplona Filho 1999) Para casos de alguém dentro deste perfil, que alegue ser vítima de assédio, poderá o comportamento não ser considerado de verdadeiro assédio sexual, pois existe algum consentimento através da prática costumeira que habitualmente tem inclusive com o alegado assediador.

4.2.3. Os sujeitos ativos e passivos do assédio organizacional

Numa primeira análise aos inquéritos deparamo-nos que muitos dos inquiridos referiam assédio por parte de clientes e alguns por parte de fornecedores. A Recomendação adotada pela comissão Europeia (em 27/11/91) afasta as situações de assédio por parte de clientes dentro da empresa aos trabalhadores, porque não existe um relacionamento contratual laboral entre o assediador cliente e assediado trabalhador.

A Recomendação considera potenciais assediadores:

- A entidade empregadora (pessoas físicas que em tribunal, representam a pessoa coletiva),
- Qualquer colega (do trabalhador assediado):
 - ✓ Do mesmo nível hierárquico,
 - ✓ Subordinado (direto ou indireto),
 - ✓ Inferior ou superior hierárquico (direto ou indireto).

No que respeita às vítimas do assédio, e na maioria dos casos, são os trabalhadores e, muito excecionalmente, a entidade empregadora, ou qualquer outra pessoa que entre em relação profissional com a empresa.

- A entidade empregadora como vítima:

Se for levado a cabo por um trabalhador (e não por qualquer outra pessoa).

Existe violação do contrato por parte do trabalhador e consequente sanção disciplinar.

- Clientes ou outra pessoa (que entre em relação profissional com a empresa):
 - ✓ O assediador pode ser a entidade empregadora, sendo esta responsável perante os trabalhadores e pode dar origem a uma rescisão com justa causa e responsabilidade civil, caso crie mau ambiente e más condições de trabalho para os trabalhadores que assistem e se sentem ofendidos com a situação.
 - ✓ O assediador pode ser o um trabalhador, e este pratica uma infração disciplinar. A entidade empregadora pode também ser responsabilizada perante os outros trabalhadores que assistem, se nada fizer para travar e evitar tal conduta.

Nos casos mais comuns de trabalhadores assediados, o sujeito ativo, é a entidade empregadora. Diretamente quando é a autora do assédio, indiretamente tendo conhecimento, ou tendo obrigação de ser conhecedora e nada fez para proteger o trabalhador de um colega ou de outra pessoa que entre em relação com a empresa.

À luz da Recomendação, serão vítimas de assédio, também, os trabalhadores que assistem a uma situação de assédio sexual ocorrida em contexto laboral, que ofenda e que crie um mau ambiente de trabalho.

Nas situações mais vulgares do superior hierárquico ou entidade empregadora que assedia um trabalhador perante outros trabalhadores, a vítima não é apenas a pessoa que foi diretamente ofendida, mas também os trabalhadores que são forçados a assistir passivamente e que se sentem ofendidos e objeto de fraco ambiente de trabalho.

4.3. Discussão dos resultados e resposta à questão

- O Objeto do nosso estudo: Assédio sexual em contexto laboral.
- O que pretendemos com a nossa investigação:
 - a) Saber se existe ou não assédio sexual em contexto laboral,
 - b) Saber a sua extensão a nível quantitativo: números de casos nos inqueridos e
 - c) Saber a sua profundidade a nível da gravidade (perigosidade) do problema.

4.3.1. Leitura dos inquéritos

O output que se segue corresponde aos valores obtidos das respostas à questão que pretendia saber se já tinha sido ou não assediado; podemos comparar valores entre géneros:

Já sofreu assédio * Sexo Crosstabulation

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Colegas	Count	12	17	29
	% within Sexo	12,4%	17,0%	14,7%
Superiores	Count	20	4	24
	% within Sexo	20,6%	4,0%	12,2%
Clientes	Count	10	7	17
	% within Sexo	10,3%	7,0%	8,6%
Fornecedores	Count	1	1	2
	% within Sexo	1,0%	1,0%	1,0%
Nunca fui assediado	Count	44	60	104
	% within Sexo	45,4%	60,0%	52,8%
Colegas e Superiores	Count	7	3	10
	% within Sexo	7,2%	3,0%	5,1%
(Colegas, Superiores e Clientes)	Count	2	1	3
	% within Sexo	2,1%	1,0%	1,5%
Clientes e Forneced	Count	0	3	3
	% within Sexo	0,0%	3,0%	1,5%
Colegas +Clientes	Count	1	4	5
	% within Sexo	1,0%	4,0%	2,5%
Total	Count	97	100	197
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Output-1: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

52,8% dos inquiridos dizem nunca terem sido assediados. Nas pessoas do género masculino 17% diz já ter sido assediado por colegas contra 12,4% no género feminino (também por colegas). Já no assédio por parte dos superiores hierárquicos o género feminino diz ser assediado 20,6% contra 4,0% no género masculino.

O output seguinte corresponde aos valores obtidos das respostas à questão que pretendia saber se já assistido ou não a situações de assédio; podemos comparar valores entre géneros:

Já assistiu (viu) * Sexo Crosstabulation

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Colegas	Count	17	28	45
	% within Sexo	18,1%	28,3%	23,3%
Superiores	Count	13	3	16
	% within Sexo	13,8%	3,0%	8,3%
Clientes	Count	4	5	9
	% within Sexo	4,3%	5,1%	4,7%
Fornecedores	Count	2	2	4
	% within Sexo	2,1%	2,0%	2,1%
Nunca vi	Count	43	47	90
	% within Sexo	45,7%	47,5%	46,6%
Colegas e superiores	Count	10	8	18
	% within Sexo	10,6%	8,1%	9,3%
Colegas e clientes	Count	2	2	4
	% within Sexo	2,1%	2,0%	2,1%
Clientes e Fornecedores	Count	1	2	3
	% within Sexo	1,1%	2,0%	1,6%
(Colegas, Superiores, Clientes e Fornec)	Count	2	2	4
	% within Sexo	2,1%	2,0%	2,1%
Total	Count	94	99	193
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Output-2: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

46,6% dos inquiridos dizem nunca terem visto assédio sexual em contexto laboral. 28% dos inquiridos do sexo masculino dizem já terem assistido por parte dos colegas, contra 18,1% no género feminino. Por parte dos superiores hierárquicos viram as mulheres 13,8%, verso 3% nos homens.

Output representativo da frequência temporal dos inquiridos que dizem terem sido assediados:

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sexo * Frequência que foi assediado	72	35,8%	129	64,2%	201	100,0%
Sexo * Qual o nível de confiança com o assediador	99	49,3%	102	50,7%	201	100,0%

Sexo * Frequência q foi assediado Crosstabulation

Count		Frequência que foi assediado				Total
		Uma vez p/ semana	Duas a cinco vezes p/semana	Mais de cinco vezes p/semana	5	
Sexo	Feminino	29	5	5	0	39
	Masculino	25	3	4	1	33
	Total	54	8	9	1	72

Output-3: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O grupo das pessoas que se dizem assediadas e responderam a esta questão, nesta amostra é composto por 72 pessoas, das quais 29 pessoas do sexo feminino que dizem serem uma vez por semana, para 25 pessoas do sexo masculino.

Sexo * Qual o nível de confiança com o assediador Crosstabulation

Count		Qual o nível de confiança com o assediador				Total
		Estritamente profissional	Esporadicamente tomam cafezinho	Frequentemente tomam cafezinho	5	
Sexo	Feminino	48	4	1	0	53
	Masculino	32	7	6	1	46
	Total	80	11	7	1	99

Output-4: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Das 99 pessoas que responderam a esta questão, 48 pessoas do sexo feminino dizem terem tido um nível de confiança estritamente profissional com o assediador.

Sexo * Idade * Já sofreu assédio Crosstabulation

Count

Já sofreu assédio			Idade					Total
			Menos de 20	Dos 20 aos 29 anos	Dos 30 aos 39 anos	Dos 40 aos 49 anos	Dos 50 aos 59 anos	
Colegas	Sexo	Feminino		5	4	3	0	12
		Masculino		9	6	1	1	17
	Total			14	10	4	1	29
Superiores	Sexo	Feminino		3	12	3	2	20
		Masculino		1	1	2	0	4
	Total			4	13	5	2	24
Clientes	Sexo	Feminino		2	8	0	0	10
		Masculino		1	2	3	1	7
	Total			3	10	3	1	17
Fornecedores	Sexo	Feminino	1			0		1
		Masculino	0			1		1
	Total		1		1			2
Nunca fui assediado	Sexo	Feminino	0	18	18	8	0	44
		Masculino	1	21	17	13	8	60
	Total		1	39	35	21	8	104
Colegas e Superiores	Sexo	Feminino		2	3		2	7
		Masculino		1	2		0	3
	Total			3	5		2	10
1+2+3	Sexo	Feminino			2			2
		Masculino			1			1
	Total				3			3
Clientes e Forneced	Sexo	Masculino		2	1			3
	Total			2	1			3
Colegas +Clientes	Sexo	Feminino		1		0	0	1
		Masculino		0		3	1	4
	Total			1		3	1	5
Total	Sexo	Feminino	1	31	47	14	4	97
		Masculino	1	35	30	23	11	100
	Total		2	66	77	37	15	197

Output-5: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-5 que relaciona as idades entre géneros dos inquiridos que dizem terem sido assediados, nesta amostra, sendo que o grupo maior é o que compreende os trabalhadores com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos, que são assediados por colegas, seguido pelo grupo assediado pelos superiores, no grupo das idades que compreende os 30 a 39 anos.

Sexo * Idade * Já assistiu (viu) Crosstabulation

Já assistiu (viu)			Idade					Total
			Menos de 20	Dos 20 aos 29 anos	Dos 30 aos 39 anos	Dos 40 aos 49 anos	Dos 50 aos 59 anos	
Colegas	Sexo	Feminino		6	7	3	1	17
		Masculino		9	7	8	4	28
	Total			15	14	11	5	45
Superiores	Sexo	Feminino		3	6	4		13
		Masculino		2	1	0		3
	Total			5	7	4		16
Clientes	Sexo	Feminino		1	3	0		4
		Masculino		1	2	2		5
	Total			2	5	2		9
Fornecedores	Sexo	Feminino	1		1		0	2
		Masculino	0		0		2	2
	Total		1		1		2	4
Nunca vi	Sexo	Feminino	0	14	22	6	1	43
		Masculino	1	17	15	9	5	47
	Total		1	31	37	15	6	90
Colegas e superiores	Sexo	Feminino		4	4		2	10
		Masculino		5	3		0	8
	Total			9	7		2	18
Colegas e clientes	Sexo	Feminino		2	0	0		2
		Masculino		0	1	1		2
	Total			2	1	1		4
Clientes e Fornecedores	Sexo	Feminino		1		0		1
		Masculino		1		1		2
	Total			2		1		3
1+2+3+4	Sexo	Feminino			2	0		2
		Masculino			1	1		2
	Total				3	1		4
Total	Sexo	Feminino	1	31	45	13	4	94
		Masculino	1	35	30	22	11	99
	Total		2	66	75	35	15	193

Output-6: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-6 que relaciona as idades entre géneros dos inquiridos que dizem terem assistido a casos de assédio, nesta amostra, sendo que o grupo que compreende os trabalhadores mais novos dizem ter assistido a mais assédio, embora com valores muito aproximados, excetuando o grupo das pessoas entre os 50 a 59 anos. O output aponta para maior assédio por parte dos colegas, nos homens com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos (sendo que nas restantes idades é ligeiramente igual, excetuando o grupo dos 50 aos 59 anos). Já quanto ao assédio assistido, o output aponta para maior incidência no assédio por parte dos superiores às pessoas do sexo feminino e no grupo dos 30 a 39 anos de idade.

Já sofreu assédio * Tipo de contrato Crosstabulation

Count	Tipo de contrato				Total
	Contrato a prazo	Contrato definitivo	Outro	5	
Colegas	6	16	7	0	29
Superiores	1	20	3	0	24
Clientes	1	13	3	0	17
Fornecedores	1	1	0	0	2
Nunca fui assediado	34	54	14	1	103
Colegas e Superiores	1	9	0	0	10
1+2+3	0	2	1	0	3
Clientes e Forneced	1	1	1	0	3
Colegas e Clientes	0	5	0	0	5
Total	45	121	29	1	196

Output-7: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-7 que relaciona os diversos tipos de contrato com as pessoas que já sofreram assédio, sendo que na amostra, são as pessoas com contrato definitivos as mais assediados quer por colegas quer por superiores.

Já assistiu (viu) * Tipo de contrato Crosstabulation

Count	Tipo de contrato				Total
	Contrato a prazo	Contrato definitivo	Outro	5	
Colegas	6	31	8	0	45
Superiores	4	11	1	0	16
Clientes	2	6	1	0	9
Fornecedores	1	3	0	0	4
Nunca vi	26	49	14	1	90
Colegas e superiores	4	12	2	0	18
Colegas e clientes	0	4	0	0	4
Clientes e Fornecedores	1	0	2	0	3
1+2+3+4	0	3	1	0	4
Total	44	119	29	1	193

Output-8: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-8 que relaciona os diversos tipos de contrato com as pessoas que já assistirem a casos de assédio, sendo que na amostra, são as pessoas com contrato definitivos as mais assediados quer por colegas quer por superiores.

Já sofreu assédio * Tipo de Empresa Crosstabulation

Count	Tipo de Empresa				Total
	Industrial	Comércio	Serviços	Administração Pública	
Colegas	8	9	7	5	29
Superiores	6	5	8	4	23
Clientes	3	7	3	4	17
Fornecedores	0	1	1	0	2
Nunca fui assediado	15	28	47	12	102
Colegas e Superiores	1	4	2	3	10
1+2+3	0	1	1	1	3
Clientes e Forneced.	0	2	0	1	3
Colegas e Clientes	1	2	2	0	5
Total	34	59	71	30	194

Output-9: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-9 que relaciona as pessoas (da amostra) que sofreram assédio e o tipo de empresas. Não existe grandes variações em número de casos nos diversos setores.

Já assistiu (viu) * Tipo de Empresa Crosstabulation

Count	Tipo de Empresa				Total
	Industrial	Comércio	Serviços	Administração Pública	
Colegas	10	10	14	10	44
Superiores	4	4	6	2	16
Clientes	2	3	3	1	9
Fornecedores	1	1	1	1	4
Nunca vi	18	28	34	9	89
Colegas e superiores	0	7	5	5	17
Colegas e clientes	0	2	2	0	4
Clientes e Fornecedores	0	2	0	1	3
1+2+3+4	0	2	1	1	4
Total	35	59	66	30	190

Output-10: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-10 relaciona as pessoas (da amostra) que dizem terem assistido a casos de assédio e o tipo de empresas. São os serviços que apresentam maiores casos, embora exista grandes variações em número de casos nos diversos setores.

Já sofreu assédio * Recursos Humanos Crosstabulation

Count	Recursos Humanos		Total
	Não	Sim	
Colegas	12	17	29
Superiores	10	14	24
Clientes	4	13	17
Fornecedores	0	2	2
Nunca fui assediado	39	64	103
Colegas e Superiores	1	9	10
1+2+3	1	2	3
Clientes e Forneced.	0	3	3
Colegas e Clientes	1	4	5
Total	68	128	196

Output-11: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Output-11 traduz o número de casos de pessoas que dizem terem sido alvo de assédio sexual em contexto laboral, na amostra, e relaciona-os com a existência ou não do departamento de recursos humanos na empresa onde trabalha. Este output apresenta maior incidência nas empresas com gestão de recursos humanos. No entanto o número de pessoas que nunca o foram é de 64 pessoas, nas empresas com esse departamento em comparação de 39 pessoas para as empresas que não o tem, para um universo de 103 pessoas.

Já assistiu (viu) * Recursos Humanos Crosstabulation

Count	Recursos Humanos		Total
	Não	Sim	
Colegas	13	32	45
Superiores	8	8	16
Clientes	2	7	9
Fornecedores	1	2	3
Nunca vi	33	57	90
Colegas e superiores	3	15	18
Colegas e clientes	1	3	4
Clientes e Fornecedores	2	1	3
1+2+3+4	1	3	4
Total	64	128	192

Output-12: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-12 relaciona as pessoas traduz o número de casos de pessoas que dizem terem assistido a casos de assédio sexual em contexto laboral, na amostra, e relaciona-os com a existência ou não do departamento de recursos humanos na empresa onde trabalha. Este output apresenta maior incidência nas empresas com gestão de recursos humanos. No entanto o número de pessoas que nunca o foram é de 57 pessoas, nas empresas com esse departamento em comparação de 33 pessoas para as empresas que não o tem, para um universo de 90 pessoas.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sexo * Como classifica essa vivência	147	73,1%	54	26,9%	201	100,0%

Sexo * Como classifica essa vivência Crosstabulation

Count

		Como classifica essa vivência				Total
		0	Pouco grave	Grave	Muito grave	
Sexo	Feminino	0	17	14	46	77
	Masculino	1	17	18	34	70
Total		1	34	32	80	147

Output-13: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-13 relaciona a classificação da vivência do assédio sexual em contexto laboral pelos géneros. Das 147 pessoas que responderam a esta questão 46 do sexo feminino classificam com muito grave, para 34 do sexo masculino.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sexo * Continua a trabalhar na mm empresa	99	49,3%	102	50,7%	201	100,0%

Sexo * Continua a trabalhar na mm empresa Crosstabulation

Count

		Continua a trabalhar na mm empresa			Total
		Não	Sim	4	
Sexo	Feminino	24	33	0	57
	Masculino	12	26	4	42
Total		36	59	4	99

Output-14: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-14: das 99 pessoas que responderam a esta questão, (e todas elas ou foram alvo, ou assistiram a assédio), 33 do género feminino continuam a trabalhar na mesma empresa, para 26 homens.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sexo * O incidente alterou a sua vida?	105	52,2%	96	47,8%	201	100,0%

Sexo * O incidente alterou a sua vida? Crosstabulation

Count

		O incidente alterou a sua vida?			Total
		Não	Sim	2	
Sexo	Feminino	34	22	0	56
	Masculino	38	10	1	49
Total		72	32	1	105

Output-15: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-15, dos 105 inquiridos que responderam a esta questão foram 22 mulheres e 10 homens, que disseram que o incidente alterou as suas vidas.

Sexo * Há qts anos trabalha na atual empresa * Já sofreu assédio Crosstabulation

Count

Já sofreu assédio			Há quantos anos trabalha na atual empresa					Total
			Há menos de 6 meses	Entre 6 a 12 meses	Entre 1 ano a 2 anos	Entre 2 anos a 5 anos	Mais de 5 anos	
Colegas	Sexo	Feminino	1	0		3	6	10
		Masculino	0	1		2	4	7
	Total		1	1		5	10	17
Superiores	Sexo	Feminino				4	6	10
		Masculino				0	2	2
	Total					4	8	12
Clientes	Sexo	Feminino		1		2	1	4
		Masculino		0		1	2	3
	Total			1		3	3	7
Nunca fui assediado	Sexo	Feminino	5	3	6	3	10	27
		Masculino	3	2	6	9	19	39
	Total		8	5	12	12	29	66
Colegas e Superiores	Sexo	Feminino				1	1	2
		Masculino				1	1	2
	Total					2	2	4
1+2+3	Sexo	Masculino			1			1
	Total				1			1
Clientes e Forneced	Sexo	Masculino					2	2
	Total						2	2
Colegas +Clientes	Sexo	Feminino			1	0		1
		Masculino			0	1		1
	Total				1	1		2
Total	Sexo	Feminino	6	4	7	13	24	54
		Masculino	3	3	7	14	30	57
	Total		9	7	14	27	54	111

Output-16: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-16 relaciona o tempo que as pessoas trabalham e que se dizem assediadas (na amostra), e os géneros. O output aponta para maior assédio nas pessoas do sexo feminino que trabalham há mais de 5anos.

Sexo * Estado civil * Já sofreu assédio Crosstabulation

Count			Estado civil					Total
Já sofreu assédio			Solteiro	Casado	Divorciado	Outro	6	
Colegas	Sexo	Feminino	5	3	4	0		12
		Masculino	9	5	2	1		17
	Total		14	8	6	1		29
Superiores	Sexo	Feminino	7	10	1	1	1	20
		Masculino	2	1	1	0	0	4
	Total		9	11	2	1	1	24
Clientes	Sexo	Feminino	7	2	1			10
		Masculino	3	1	3			7
	Total		10	3	4			17
Fornecedores	Sexo	Feminino	1	0				1
		Masculino	0	1				1
	Total		1	1				2
Nunca fui assediado	Sexo	Feminino	25	11	7	1		44
		Masculino	23	26	10	1		60
	Total		48	37	17	2		104
Colegas e Superiores	Sexo	Feminino	1	5	1			7
		Masculino	1	1	1			3
	Total		2	6	2			10
1+2+3	Sexo	Feminino	1	1				2
		Masculino	1	0				1
	Total		2	1				3
Clientes e Forneced.	Sexo	Masculino	1	2				3
	Total		1	2				3
Colegas +Clientes	Sexo	Feminino	1	0				1
		Masculino	0	4				4
	Total		1	4				5
Total	Sexo	Feminino	48	32	14	2	1	97
		Masculino	40	41	17	2	0	100
	Total		88	73	31	4	1	197

Output-17: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do Output-17 que relaciona o estado civil dos que se dizem assediados podemos verificar que são os homens solteiros e as mulheres casadas que incide mais assédio por parte de colegas e superiores hierárquicos respetivamente.

Sexo * Estado civil * Já assistiu (viu) Crosstabulation

Count

Já assistiu (viu)			Estado civil					Total
			Solteiro	Casado	Divorciado	Outro	6	
Colegas	Sexo	Feminino	6	6	5			17
		Masculino	11	11	6			28
	Total		17	17	11			45
Superiores	Sexo	Feminino	7	4	2			13
		Masculino	2	0	1			3
	Total		9	4	3			16
Clientes	Sexo	Feminino	3	0	1			4
		Masculino	2	3	0			5
	Total		5	3	1			9
Fornecedores	Sexo	Feminino	1	1	0			2
		Masculino	0	1	1			2
	Total		1	2	1			4
Nunca vi	Sexo	Feminino	22	14	4	2	1	43
		Masculino	17	21	7	2	0	47
	Total		39	35	11	4	1	90
Colegas e superiores	Sexo	Feminino	4	5	1			10
		Masculino	7	0	1			8
	Total		11	5	2			18
Colegas e clientes	Sexo	Feminino	2	0				2
		Masculino	0	2				2
	Total		2	2				4
Clientes e Fornecedores	Sexo	Feminino	1	0	0			1
		Masculino	0	1	1			2
	Total		1	1	1			3
1+2+3+4	Sexo	Feminino	1	1				2
		Masculino	1	1				2
	Total		2	2				4
Total	Sexo	Feminino	47	31	13	2	1	94
		Masculino	40	40	17	2	0	99
	Total		87	71	30	4	1	193

Output-18: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O Output-18, diz-nos que são os homens solteiros e casados que são mais assediados por colegas, na perspectiva de quem assistiu, enquanto as mulheres são mais assediadas as solteiras e menos as casadas, (o que contraria o quadro anterior e que pode ser explicado por uma maior discrição por parte do assediador).

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sexo * Pq não apresentou queixa	96	47,8%	105	52,2%	201	100,0%

Porque não apresentou queixa * Sexo Crosstabulation

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
(1) Não acredito na justiça	Count	4	5	9
	% within Pq não apresentou queixa	44,4%	55,6%	100,0%
	% within Sexo	7,5%	11,6%	9,4%
(2) Teve medo de represálias	Count	9	5	14
	% within Pq não apresentou queixa	64,3%	35,7%	100,0%
	% within Sexo	17,0%	11,6%	14,6%
(3) pq considerou ignorar o ato	Count	25	29	54
	% within Pq não apresentou queixa	46,3%	53,7%	100,0%
	% within Sexo	47,2%	67,4%	56,2%
1+3	Count	2	3	5
	% within Pq não apresentou queixa	40,0%	60,0%	100,0%
	% within Sexo	3,8%	7,0%	5,2%
1+2	Count	10	0	10
	% within Pq não apresentou queixa	100,0%	0,0%	100,0%
	% within Sexo	18,9%	0,0%	10,4%
2+3	Count	2	1	3
	% within Pq não apresentou queixa	66,7%	33,3%	100,0%
	% within Sexo	3,8%	2,3%	3,1%
7	Count	1	0	1
	% within Pq não apresentou queixa	100,0%	0,0%	100,0%
	% within Sexo	1,9%	0,0%	1,0%
Total	Count	53	43	96
	% within Pq não apresentou queixa	55,2%	44,8%	100,0%
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Output-19: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output-19, as pessoas da amostra que se dizem assediadas ou que viram assédio sexual em contexto laboral declaram que não apresentaram queixa, na sua maioria porque têm medo de represálias e por consideraram ignorar o ato.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Qual foi a sua reação face ao trabalho * Sexo	100	49,8%	101	50,2%	201	100,0%

Qual foi a sua reação face ao trabalho * Sexo Crosstabulation

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Saiu/Pediu demissão	Count	8	4	12
	% within Qual foi a sua reação face ao trabalho	66,7%	33,3%	100,0%
	% within Sexo	14,3%	9,1%	12,0%
Pediu transferência	Count	8	2	10
	% within Qual foi a sua reação face ao trabalho	80,0%	20,0%	100,0%
	% within Sexo	14,3%	4,5%	10,0%
Apresentou queixa no sindicato	Count	1	0	1
	% within Qual foi a sua reação face ao trabalho	100,0%	0,0%	100,0%
	% within Sexo	1,8%	0,0%	1,0%
Apresentou queixa na Polícia	Count	2	0	2
	% within Qual foi a sua reação face ao trabalho	100,0%	0,0%	100,0%
	% within Sexo	3,6%	0,0%	2,0%
O incidente não desencadeou qq reação	Count	37	38	75
	% within Qual foi a sua reação face ao trabalho	49,3%	50,7%	100,0%
	% within Sexo	66,1%	86,4%	75,0%
Total	Count	56	44	100
	% within Qual foi a sua reação face ao trabalho	56,0%	44,0%	100,0%
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Output-20: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output-20, vemos que na amostra são mais as mulheres que em casos de assédio pedem demissão ou transferência, mas a grande maioria dos inquiridos dizem que o incidente não desencadeou qualquer reação.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Quais foram as conseq p/ o autor * Sexo	102	50,7%	99	49,3%	201	100,0%

Quais foram as conseq p/ o autor * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Quais foram as conseq p/ o autor	0	1	4	5
	Nenhumas	39	33	72
	Foi chamada à atenção	15	4	19
	Foi punido(a)	3	2	5
	Teve punição severa	0	1	1
Total		58	44	102

Output-21: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output-21, verificamos que na nossa amostra as pessoas responderam que o autor do assédio, na maior parte das vezes, não sofre nenhuma consequência.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Quais as suas consequências emocionais face ao incidente * Sexo	84	41,8%	117	58,2%	201	100,0%

Quais as suas consequências emocionais face ao incidente * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Quais as suas consequências emocionais face ao incidente	Ficou envergonhado/a	13	13	26
	Ficou triste/deprimido/a	5	4	9
	Sentiu-se incapaz	9	7	16
	Culpado/a	1	0	1
	Humilhado/a	4	1	5
	Revoltado/a	7	4	11
	Feliz	1	1	2
	Nenhumas	5	3	8
	2+3	1	1	2
	1+2+3+5+6	4	0	4
Total		50	34	84

Output-22: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O output-22, revela que as pessoas da amostra que se dizem assediadas ou que assistiram, na grande maioria fica envergonhada ou revoltada. São 5 pessoas do sexo feminino e 3 do sexo masculino que dizem não ter tido consequências emocionais face ao incidente.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Quais as consequências do incidente no trabalho * Sexo	90	44,8%	111	55,2%	201	100,0%

Quais as consequências do incidente no trabalho * Sexo Crosstabulation

Count

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Quais as consequências do incidente no trabalho	Desmotivação	6	5	11
	Dificuldade de concentração	0	3	3
	Vontade de faltar	6	5	11
	Descuidado/a e desatento/a	2	0	2
	Esteve de baixa	2	2	4
	Não teve consequências	25	16	41
	Desmotiv./Vont. Faltar	12	6	18
Total		53	37	90

Output-23: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output-23, verificamos que na amostra as pessoas dizem que o incidente não teve consequências no trabalho (25 do sexo feminino e 16 do sexo masculino). No entanto, 12 do sexo feminino e 6 do sexo masculino dizem sentir desmotivação e vontade de faltar.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Quais as consequências pessoais do incidente * Sexo	53	26,4%	148	73,6%	201	100,0%

Quais as consequências pessoais do incidente * Sexo Crosstabulation

Count

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Quais as consequências pessoais do incidente	Problemas em casa	1	6	7
	Perdeu amigos/as	1	2	3
	Problemas no emprego	11	6	17
	Prejudicou a carreira	6	5	11
	Problm.casa /Prej.Carreira	11	2	13
	6	2	0	2
Total		32	21	53

Output-24: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output-24, a amostra revela que são as pessoas do sexo feminino que tem mais problemas no emprego, problemas em casa e prejudicam a carreira por causa do incidente.

Como classifica essa vivência pelo que sentiu * Sexo Crosstabulation

Count

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Como classifica essa vivência pelo que sentiu	0	0	1	1
	Teve vergonha	16	11	27
	Sentiu culpa	3	1	4
	Teve medo	10	6	16
	Ficou mal vista	6	11	17
	Revolta	1	0	1
	Gostou	1	0	1
	Nojo	1	0	1
	1+4	7	2	9
	Total	45	32	77

Output-25: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output-25, verificamos que as pessoas de ambos os sexos, tem vergonha (27pessoas), tem medo (16 pessoas), ficou mal vista (17 pessoas) e teve vergonha e ficou mal vista (1+4) (9 pessoas).

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Quais as consequências psicossomáticas face ao incidente * Sexo	76	37,8%	125	62,2%	201	100,0%

Quais as consequências psicossomáticas face ao incidente * Sexo Crosstabulation

Count

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Quais as consequências psicossomáticas face ao incidente	Irritável	15	7	22
	Teve insónias	1	2	3
	Muito nervoso/a	10	3	13
	Dores de cabeça	1	2	3
	Depressão ou mal-estar	9	3	12
	Esquecimento frequente	3	6	9
	1+2+3+4+5+6	8	6	14
Total	47	29	76	

Output-26: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output-26, verificamos que a amostra revela que são as pessoas do sexo feminino, quem tem mais irritabilidade, fica muito nervoso, depressão e mal-estar, como consequências psicossomáticas face ao incidente.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Qual foi a sua reação emocional face ao incidente * Sexo	103	51,2%	98	48,8%	201	100,0%

Qual foi a sua reação emocional face ao incidente * Sexo Crosstabulation

Count

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Qual foi a sua reação emocional face ao incidente	Não reagiu	14	17	31
	Ficou desagrado(a)	19	17	36
	Ficou ofendido/a	17	7	24
	Ficou c/ cólera	3	1	4
	Ficou desagrado(a)/Ofendid.	5	2	7
	1+2+3	0	1	1
Total		58	45	103

Output-27: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output-27, verificamos que ambos os gêneros não reagem, fica desagrado e ofendido, com valores amostrais muito idênticos.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Qd o incidente aconteceu a quem falou * Sexo	95	47,3%	106	52,7%	201	100,0%

Qd o incidente aconteceu a quem falou * Sexo Crosstabulation

Count

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Qd o incidente aconteceu a quem falou	Marido/namorado(a)	10	3	13
	Colega	5	8	13
	Superior hierárquico	7	1	8
	Gestor de RH	6	4	10
	Família	2	4	6
	Advogado	5	0	5
	Ninguém	13	19	32
	Colega e Sup.Hierárq.	1	3	4
	1+2+5	1	0	1
	1+2+5+6	2	0	2
	1+6	1	0	1
	Total		53	42

Output-28: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output-28, a amostra aponta no sentido das pessoas que responderam à questão de não falarem do incidente. Sendo as mulheres quem contam ao marido ou namorado e os homens aos colegas.

O incidente ocorreu c/testemunhas? * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
O incidente ocorreu c/testemunhas?	Não	41	34	75
	Sim	15	13	28
	3	1	0	1
Total		57	47	104

Output-29: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output-29, a amostra revela que 41 mulher e 34 homens não têm testemunhas do incidente.

O incidente ocorreu * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
O incidente ocorreu	Há menos de um ano	22	13	35
	Entre 1 e 5 anos	22	23	45
	Entre 6 e 10 anos	10	8	18
	Mais de 10 anos	3	4	7
Total		57	48	105

Output-30: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output-30, verificamos que os inquiridos da amostra referem que o incidente ocorreu há menos de um ano e até 5 anos.

- Os doze outputs que se seguem traduzem as respostas à questão pessoas das pessoas que responderam ao inquérito e dizem terem sido alvo de assédio. A questão quer dar uma razão plausível ao incidente.

Sexo * Porque estava sozinho/a c/ a pessoa Crosstabulation

Count		Porque estava sozinho/a c/ a pessoa				Total	
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo/Nem concordo	Concordo parcialmente		Concordo
Sexo	Feminino	10	4	11	12	20	57
	Masculino	10	5	7	12	10	44
Total		20	9	18	24	30	101

Output-31: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Das pessoas que responderam a esta questão, 30 delas dizem que o incidente ocorreu quando estavam sozinhas, enquanto 20 não concordam com a afirmação.

Sexo * Porque aquela pessoa é atrevida Crosstabulation

Count		Porque aquela pessoa é atrevida					Total
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo/Nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo	
Sexo	Feminino	3	2	12	17	25	59
	Masculino	6	4	6	10	18	44
Total		9	6	18	27	43	103

Output-32: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O output 32 revela que 43 pessoas das que responderam a esta questão concordam que a pessoa assediadora era atrevida, e 9 pessoas discordam.

Sexo * Porque teve azar Crosstabulation

Count		Porque teve azar					Total
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo/Nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo	
Sexo	Feminino	26	8	16	2	5	57
	Masculino	14	9	17	3	1	44
Total		40	17	33	5	6	101

Output-33: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Das 101 pessoas que responderam a esta questão apenas 6 delas é que consideram que foram assediadas porque tiveram azar, enquanto 40 pessoas discordam.

Sexo * Porque uma pessoa a trabalhar está sujeita a estas "coisas" Crosstabulation

Count		Porque uma pessoa a trabalhar está sujeita a estas "coisas"					Total
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo/Nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	
Sexo	Feminino	22	8	11	12	5	58
	Masculino	10	10	12	7	5	44
Total		32	18	23	19	10	102

Output-34: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Apenas 10 pessoas consideram que uma pessoa a trabalhar está sujeita a situações de assédio, e 32 discordam.

Sexo * Porque estava arranjado/a nesse dia Crosstabulation

Count		Porque estava arranjado/a nesse dia					Total
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo/Nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo	
Sexo	Feminino	31	7	14	5	1	58
	Masculino	17	8	14	4	1	44
Total		48	15	28	9	2	102

Output-35: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Apenas 2 em 102 pessoas disseram que estavam arranjadas no dia que sofreram assédio, e 48 pessoas discordam.

Sexo * Porque é uma pessoa atraente e simpática Crosstabulation

Count		Porque é uma pessoa atraente e simpática					Total
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo/Nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo	
Sexo	Feminino	21	8	14	11	4	58
	Masculino	11	5	17	8	3	44
Total		32	13	31	19	7	102

Output-36: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Das pessoas que responderam a esta questão apenas 7 disseram que o incidente ocorreu porque é uma pessoa atraente e simpática, 32 pessoas discordam.

Sexo * Porque estava dependente dessa pessoa e ela abusou disso Crosstabulation

Count		Porque estava dependente dessa pessoa e ela abusou disso					Total
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo/Nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo	
Sexo	Feminino	27	4	11	10	6	58
	Masculino	22	2	10	6	5	45
Total		49	6	21	16	11	103

Output-37: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O output 37 revela que 11 pessoas desta amostra estava dependente do assediador e ela abusou disso, 49 pessoas discordam.

Sexo * Porque essa pessoa gt de imiscuir-se Crosstabulation

Count		Porque essa pessoa gt de imiscuir-se					Total
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo/Nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo	
Sexo	Feminino	10	5	18	13	11	57
	Masculino	9	2	21	6	6	44
Total		19	7	39	19	17	101

Output-38: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Através do output 38 verificamos que 17 pessoas disseram que o assediador gostava de imiscuir-se, 19 dizem discordar.

Sexo * Porque essa pessoa queria obter favores Crosstabulation

Count		Porque essa pessoa queria obter favores					Total
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo/Nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	
Sexo	Feminino	20	3	13	10	12	58
	Masculino	11	7	13	9	5	45
Total		31	10	26	19	17	103

Output-39: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Das pessoas que responderam a esta questão 17 disseram que o assediador queria obter favores, como explicação para o incidente.

Sexo * Porque essa pessoa gt de espezinhar os outros Crosstabulation

Count		Porque essa pessoa gt de espezinhar os outros					Total
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo/Nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	
Sexo	Feminino	16	5	12	14	11	58
	Masculino	15	3	14	7	6	45
Total		31	8	26	21	17	103

Output-40: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

O output 40 traduz as respostas que as pessoas deram a esta questão de forma que 17 pessoas disseram que concordam que a pessoa assediadora gosta de espezinhar os outros e 31 pessoas discordam com a afirmação.

Sexo * Porque essa pessoa queria silenciar -me Crosstabulation

Count		Porque essa pessoa queria silenciar-me					Total
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo/Nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo	
Sexo	Feminino	26	3	11	9	9	58
	Masculino	18	4	16	1	5	44
Total		44	7	27	10	14	102

Output-41: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Das pessoas que responderam a esta questão, 14 respondem que o assediador queria silenciar-las, enquanto 44 pessoas discordam com a afirmação.

Sexo * Pq essa pessoa faz-se passar por boa pessoa Crosstabulation

Count		Pq essa pessoa faz-se passar por boa pessoa					Total
		Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo/Nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo	
Sexo	Feminino	17	1	12	13	14	57
	Masculino	10	5	14	7	9	45
Total		27	6	26	20	23	102

Output-42: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Das pessoas que responderam a esta questão, 23 responderam que o assediador fazia-se passar por boa pessoa, 27 pessoas discordam.

- Os dez outputs que se seguem reproduzem as respostas em números das pessoas da amostra quando se lhes perguntou como definiriam assédio no seu local de trabalho:

Algum comentário "ordinário" à maneira de vestir * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Algum comentário "ordinário" à maneira de vestir	Discordo	25	28	53
	Discordo parcialmente	13	19	32
	Nem discordo/Nem concorda	23	28	51
	Concordo parcialmente	23	13	36
	Concordo	13	13	26
Total		97	101	198

Output-43: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Relativamente a algum comentário "ordinário" à maneira de vestir, 53 pessoas dizem concordar, enquanto 51 nem concorda nem discorda.

Algun comentario "ordinario" a beleza fisica * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Algun comentario "ordinario" a beleza fisica	Discordo	22	21	43
	Discordo parcialmente	14	20	34
	Nem concordo/Nem discordo	16	22	38
	Concordo parcialmente	30	22	52
	Concordo	14	16	30
Total		96	101	197

Output-44: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Relativamente a comentários “ordinários” à maneira de vestir, 43 pessoas discorda e 52 concorda parcialmente,

Algun comentario "ordinario" a uma parte do corpo * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Algun comentario "ordinario" a uma parte do corpo	Discordo	21	21	42
	Discordo parcialmente	10	15	25
	Nem discordo/Nem concordo	16	20	36
	Concordo parcialmente	25	24	49
	Concordo	25	21	46
Total		97	101	198

Output-45: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Relativamente a comentário “ordinário” a alguma parte do corpo, o output 45 mostra respostas bastante dispersas, sendo que 42 pessoas discordam, 46 concordam e 49 concordam parcialmente.

Olhar como se despisse com os olhos * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Olhar como se despisse com os olhos	Discordo	15	17	32
	Discordo parcialmente	8	9	17
	Nem concordo/Nem discordo	20	29	49
	Concordo parcialmente	28	32	60
	Concordo	26	14	40
Total		97	101	198

Output-46: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Relativamente ao olhar como “se despisse com os olhos”, 60 pessoas concordam e 49 nem concordam nem discordam.

Propostas com segundas intenções * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Propostas com segundas intenções	Discordo	14	12	26
	Discordo parcialmente	5	6	11
	Nem discordo/Nem concordo	12	22	34
	Concordo parcialmente	33	27	60
	Concordo	33	34	67
Total		97	101	198

Output-47: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Relativamente a propostas com segundas intenções 67 das pessoas que responderam disseram que concordavam e 60 concordavam parcialmente.

Propostas explícitas de natureza sexual * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Propostas explícitas de natureza sexual	Discordo	15	17	32
	Discordo parcialmente	3	2	5
	Nem discordo/Nem concordo	4	7	11
	Concordo parcialmente	17	22	39
	Concordo	57	53	110
Total		96	101	197

Output-48: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Relativamente a propostas explícitas de natureza sexual, 110 pessoas concordam e 39 concorda parcialmente.

Tocar/mexer * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Tocar/mexer	Discordo	14	15	29
	Discordo parcialmente	7	8	15
	Nem discordo/Nem concordo	8	11	19
	Concordo parcialmente	19	29	48
	Concordo	48	38	86
Total		96	101	197

Output-49: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Relativamente a tocar/mexer, os 86 dos inquiridos concordavam e 48 concordavam parcialmente.

Apalpar * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Apalpar	Discordo	17	19	36
	Discordo parcialmente	2	2	4
	Nem discordo/Nem concordo	6	3	9
	Concordo parcialmente	10	16	26
	Concordo	62	61	123
Total		97	101	198

Output-50: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Das pessoas que responderam à questão, 123 disseram concordam que apalpar definiria assédio no local de trabalho, e 36 disseram discordar.

Agarrar/beijar * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Agarrar/beijar	Discordo	16	19	35
	Discordo parcialmente	1	3	4
	Nem discordo/Nem concordo	5	4	9
	Concordo parcialmente	2	7	9
	Concordo	73	68	141
Total		97	101	198

Output-51: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Concordam 141 pessoas que agarrar ou beijar, define assédio no local de trabalho, enquanto 35 pessoas dizem discordar.

Violar * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Violar	Discordo	18	21	39
	Discordo parcialmente	1	2	3
	Nem discordo/Nem concordo	3	1	4
	Concordo parcialmente	0	3	3
	Concordo	74	74	148
Total		96	101	197

Output-52: Fonte própria- SPSS

Interpretação do output:

Relativamente a violar, 148 pessoas disseram que concordam e 39 discordam.

Capítulo V - Considerações finais

5.1. Dificuldades na realização do trabalho de campo

Contrariamente ao que inicialmente pensávamos, não tivemos dificuldade em encontrar casos verídicos para adicional ao trabalho. Notamos até, que as vítimas sentiam necessidade de expressar a sua dor e assim dar voz às suas histórias, e se algumas pediram anonimato outras não fizeram essa exigência, nós é que tomamos o princípio de não revelar nenhuma das figuras, que amavelmente nos cederam as suas vivências.

No início do trabalho e quando foi tornado conhecido, fomos junto de algumas pessoas que ocupam cargos de alguma importância dentro das organizações que representam, e solicitamos para poder desenvolver o trabalho de campo junto dos colaboradores. Todas as respostas foram positivas, de incentivo e de felicitações, que achavam notável haver um estudo numa matéria tão delicada e de calibre tão forte e pertinente numa época de mudança com uma conjuntura económica completamente em baixo, onde se verifica uma taxa de desemprego a rondar os 15% e os empregados com poucas garantias de solidez nos seus empregos.

Ao longo destes meses fomos mantendo o contacto e o *feed-back* e o interesse parecia manter-se.

Quando chegou o momento de partir para a concretização do trabalho de campo, só uma das seis organizações convidadas a participar é que permitiu o trabalho e limitou-o ao sector administrativo. Obviamente, que nesta organização não colhemos um único inquérito, cujo o assédio tenha resultado nas vivências daqueles trabalhadores, e recordemos que o inquérito, não pretendia aferir se, em caso de haver assédio, tinha sido ou não naquela empresa.

Não vamos divulgar nomes, nunca foi esse o nosso propósito, apenas podemos dizer que metade dessas empresas pertencia ao sector público e outra metade ao sector privado, que todas elas têm mais de 100 colaboradores, e que a que respondeu pertence ao sector privado.

Outra dificuldade que encontramos na realização do trabalho de campo foi o facto da maioria dos inqueridos estarem a responder com outra pessoa ao lado, o que em alguns casos levou a algum retraimento por exposição. Percecionamos o facto na altura do preenchimento e depois no tratamento dos dados, onde havia inquéritos parecidos dois a dois e com respostas pouco coerentes.

Outra grande dificuldade que detetamos foi durante o lançamento e tratamento dos dados, que fomos verificando ainda alguma confusão sobre o que é assédio sexual em contexto laboral,

algumas vezes confundido com cortesia no sentido do enamoramento ou do elogio, o que suscita falta de informação na matéria.

Constatamos existir observações distintas consoante o género de quem preenche o inquérito, sendo que na mente de alguns dos inquiridos o “fenómeno” afigura-se como um privilégio masculino, e por isso alguns acrescentaram uma alínea para expressar que ficaram felizes, em oposição à vivência feminina que é muito mais sofrida e apresenta-se como um ônus no feminino difícil de contornar.

5.2. Contributos deste trabalho e Sugestões a investigações futuras

Este é apenas um trabalho académico, como qualquer outro, mas na nossa modesta opinião pode trazer contributos positivos. No mínimo faz-nos refletir sobre algumas questões levantadas. Não devemos ficar indiferentes e nada fazer, deixar que a impunidade se enraíze e dissemine como “erva daninha” no nosso jardim. O assédio sexual em contexto laboral existe e trás, como vimos, consequências que poucos conseguem suportar sem ficar de alguma forma “enraivecidos” e desgastados com a situação.

Pensamos que o melhor dos contributos, no imediato, é a informação e a consciencialização. Trazer ao cimo um problema que começa tabu, para a vítima e que deveria acabar em vergonha para o assediador e para quem tem conhecimento e se nega a depor. Este é um fenómeno social, e a quantidade de assédio não está diretamente relacionada com a gravidade. A característica mais comum a todos os casos é a impunidade do assediador. Em situações anómalas assistimos a uma espécie de ostracização da vítima que fica sem direito à sua dignidade pessoal e até social. Assédio sexual em contexto laboral, não se deve confundir com enamoramento, ou com elogios, que podem ou não ser adequados à situação. Assédio sexual em contexto laboral pode conduzir a vítima a uma posição de desprestígio profissional.

Cientes de que este trabalho será alvo de críticas, com juízos de valor social, pois para quem trabalha, reconhecem aqui o risco moral que este tema conduz. Pensamos que emergirá ideias, sugestões, que entre todos os elementos da sociedade, numa perspetiva global, de alinhamento de vontades no sentido de organizar uma sociedade mais justa e razoável, poderá despontar para um conjunto de soluções, no combate ao assédio em contexto laboral.

Com este trabalho, esperamos despertar o interesse por estas matérias, para investigações futuras.

Assim, seria interessante alargar o estudo ao âmbito do assédio sexual já na fase de recrutamento. Também, seria curioso fazer um estudo sobre a evolução do assédio sexual dentro das organizações.

Para uma investigação a começar num futuro próximo, seria a inclusão de mais histórias reais de assédio sexual em contexto organizacional. É incluir no estudo uma investigação à formação dos colaboradores relativamente a esta temática, saber se conhecem ou não os mecanismos que dispõem para operacionalizarem caso sejam vítimas de uma conduta deste calibre. Voltar a contactar as entidades que devem regular estas matérias para aferir se já existem estatísticas que nos permitam medir os índices dos casos participados, e saber se desenvolveram instrumentos capazes de dar algum suporte real àqueles que efetivamente têm necessidade de tornar reais, essas medidas.

5.3. Conclusões

1º Concluimos que o assédio sexual em contexto laboral assume uma diversidade de comportamentos empíricos que se muitas das vezes não deixam dúvidas, outras suscitam leituras ambíguas e subjetivas. Por isso é muito difícil calcular o “trilho” que separa as condutas socialmente corretas daquelas que “escorregam” para um comportamento inaceitável, e acaba por se traduzir em exageros ou abusos (como vimos nas histórias). É essa fronteira que poderá ficar definida se for imposto obrigatoriamente às organizações um Código de Conduta, e uma entidade fiscalizadora, dentro da gestão de recursos humanos.

2º Concluimos que urge, necessariamente, desenvolver mecanismos de regulamentação para condutas laborais, quer por meio de Códigos de Ética, quer por outros meios externos, que exerçam regularmente o exercício de controlo. O Código do Trabalho por si só, não regula o assédio no trabalho. Até porque, o Código do Trabalho faculta os meios de resposta para combater ou eliminar o assédio no trabalho, nomeadamente através do exercício do poder disciplinar, do despedimento do sujeito ativo, da mobilidade geográfica ou da mobilidade funcional, mas para isso é necessário ter consciência da sua existência e saber como aplica-lo.

3º Concluimos que os departamentos de gestão dos recursos humanos têm que alargar o sistema operativo e interventivo dentro das organizações e ser autónomos, até porque também, o empregador, em caso de assédio no trabalho, incorre em responsabilidades e contraordenações, dando um imagem social pouco ou nada atrativa, sendo que pode traduzir-se em termos de redução de lucros.

4º Concluimos que por força do tecido empresarial nacional ser constituído por pequenas e médias empresas, com um organigrama horizontal, em que muitos dos casos de assédio sexual, chega do “patrão” diretamente ao seu subordinado, o estudo deste fenómeno é relevante como medida preventiva, e aconselhadora. Também a mediatização do assunto ajuda o trabalhador a proteger-se, a tomar consciência do problema, e a denunciar os casos, mas para isso deve saber que mecanismos têm ao seu dispor, para poder usa-los.

5º Do trabalho concluimos que é muito difícil fazer a prova judicialmente. Concluimos ainda que muitas vezes o meio de prova mais eficaz seria o testemunho. Mas também vimos que algumas das testemunhas negam-se à partida em dar o seu depoimento de forma honesta e

transparente. Somos da opinião de que na letra da Lei deveria conceder proteção a todos os que testemunharem ou relatarem factos ou acontecimentos que sejam constitutivos de assédio laboral. Dadas as especificidades do fenómeno, parece-nos que seria forma de pacificar e de atenuar para que as decisões fossem justas.

6º Concluímos existir necessidade de desenvolver instrumentos que facilitem e tragam mais proteção às vítimas, como por exemplo criar mecanismos dentro das autárquicas que permitam a verificação e regulação do assédio, assim como somos da opinião de que deveria existir uma lista com os nomes das empresas onde ocorreram casos de assédio sexual contra os trabalhadores, no *site* da Segurança Social, tal como existe lista de incumpridores no site das Finanças.

7º Concluímos que os conceitos de Conflito e Stresse assumem-se como distinto do Assédio, ainda que o assédio leva a uma situação de conflito e de stresse. Concluímos que as consequências podem ser físicas e ou psicológicas e afetam diretamente a vítima, num processo lento e contínuo por isso e dada a sua extensão, entendemos que deveria ser considerada como doença profissional, atendendo que a vítima é submetida por força do vínculo profissional.

8º Concluímos que a maioria das vítimas não respondem com ação judicial, tentam resolver o assunto consoante a sua conduta ética, mas ou porque não acreditam na eficácia da justiça ou porque os apoios não chegam ou não existem. O recurso aos Tribunais implica dispêndio económico por parte do assediado e nada garante, o que gera enorme incerteza.

9º Concluímos que ao rescindir o contrato de trabalho, o assediado não está a resolver em definitivo a situação do assédio, pois ficará sempre com a sensação de falta de justiça, quer pela entidade empregadora quer pela Lei. Todavia, o assediado, muitas vezes limita-se a abandonar o trabalho, para escapar às situações de assédio sexual no seu local de trabalho. Com essa medida, perde o emprego e não é ressarcido pelos danos que sofreu, dado que com o atual regime jurídico, a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador não lhe permite garantir essa possibilidade no sentido de usufruir o que seriam os seus direitos na desvinculação.

10° Concluimos que o assédio sexual em contexto laboral se estende à família e à sociedade em geral, pelo que todos devem assumir responsabilidades, ter algo a dizer ou a fazer. Os danos causados poderão ter males irreversíveis, pelo que as consequências podem refletir-se na saúde física e psíquica influenciando negativamente as relações familiares e sociais, que pode até repercutir-se sobre a sociedade.

11° Concluimos que as organizações, independentemente de serem ou não particulares, servem e servem-se da sociedade, têm responsabilidade social e deveres para com todos nós, pelo se lhes exige respeito pela dignidade dos seus colaboradores. As empresas além de zelarem pelos interesses dos seus titulares são ainda uma fração do tecido produtivo da população, criando oportunidades de emprego, sendo que se traduzem desse modo em riqueza pública.

5.4. Recomendações

1º Recomendamos a imposição às empresas para implementarem obrigatoriamente Códigos de Conduta, que podem estar incluídos nos Códigos de Ética e no qual esteja informação clara sobre Assédio.

2º Dar formação e informação, obrigatoriamente aos trabalhadores e entidades patronais sobre esta temática, livre de qualquer tabu. A formação deve ter uma base idêntica para todas as empresas, que aprecie matérias de interesse para os trabalhadores. Parte dessa formação deve ser dada por uma entidade externa à empresa.

3º Recomendamos que os trabalhadores recolham provas, mesmo quando se lhes aparenta pouco provável que o assédio aconteça.

4º Recomendamos que surja uma entidade fiscalizadora externa à organização e que esteja centralizada ao distrito, ou às Câmaras, ou à Segurança Social, onde conste uma lista disponível *on-line* a todos os cidadãos de forma a tornar publico as entidades que consentem este tipo de conduta. Esta seria uma medida que permitia ter uma visão desta problemática e seria possível calcular a taxa de reincidência.

5º Recomendamos um ajuste à letra da Lei que possibilite conceder proteção aos que testemunhem relatos de assédio Organizacional.

6º Recomendamos que se reconheça, nalgumas vítimas, as consequências do assédio, como doença profissional. Uma vez que por força dos desfechos irreversíveis que algumas vítimas padecem, e pelo facto de advir do exercício da atividade profissional, pois noutra circunstância, aquela pessoa não sofreria tal agressão.

7º Recomendamos que ao tomarmos conhecimento de manifestações de assédio dentro das organizações, temos o dever de auxiliar a vítima, não devemos de ignorar ou fazer de conta que não sabemos, porque tememos repercussões por parte do assediador. O assédio sexual em contexto laboral é um problema da nossa sociedade atual. Recomendamos que se incentive a que todos que reajam, e que não permitam que o assédio se instale nos ambientes de trabalho.

Devemos lutar para inserir e implementar políticas de prevenção e medidas de divulgação das empresas que permitem comportamentos promíscuos.

Vila Nova de Gaia, Julho de 2012

Referências Bibliográficas

- Alves, C. T. (2007). *Comportamento Organizacional: A Gestão de crise nas Organizações*. Lisboa: Escolar Editora.
- Bento, V. (2011). *Economia, Moral e Política*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Bernardo G. Lobo X. (2000). *O Despedimento Coletivo no dimensionamento da empresa*. Tese de Doutoramento em Direito. Lisboa: Verbo.
- Bilhim, J. A. F. (2001). *Teoria Organizacional: Estruturas e Pessoas*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Botão, M. A. (1989). *Assédio Sexual no Local de Trabalho*. Lisboa: Comissão da Condição Feminina.
- Costa, M. J. A. (1991). *Noções de Direito Civil*. Coimbra: Livraria Almedina.
- Eiras H. (2004). *Processo Penal Elementar*. Lisboa: Quid Juris? Sociedade Editora.
- Garrido, V. (2002). *Amores que matam. Assédio e violência contra as mulheres*. Lisboa: Principia.
- Heinz L. (1996). *Mobbing, Le persécution au travail*. Paris: Paris
- HIRIGOYEN, M.-F. (2002). *Mal-estar no trabalho - redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- J. M. Coutinho de Abreu (1998). *Curso de Direito Comercial vol. I*, Coimbra: livraria Almedina.
- Mago, G. De R. P. (2007). *O assédio Moral no trabalho o elo mais fraco*. Coimbra: Almedina. Tese de Mestrado, em Direito, Universidade Católica Portuguesa
- Marcos, L. R. (2011). *Superar a Adversidade*. Lisboa: Planeta.
- Mário, P., Pedro, F. Martins, António, N. De C., *Comentário às Leis do Trabalho, Volume I, 1994*, Lisboa: LEX Edições Jurídicas.

- Moreira, A. (2002). *IV congresso de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Moro, L. C. (2007). *Trabalho, Liberdade e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Motta, N. de S. (1984). *Ética e vida profissional*. Rio de Janeiro: Âmbito Cultural.
- Nunes, C. B. (2004). *A Ética Empresarial e os Fundos Socialmente Responsáveis*. Barcelos: Vida Económica.
- Pinto, C. A. Da M. (1999). *Teoria Geral do Código Civil -3ª Edição*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio Moral no Trabalho*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa de Lisboa. Coimbra: Coimbra Editora.
- Quintas, P. (2012). *Direitos da Personalidade do Trabalhador*. Tese Doutoramento, Universidade Autónoma de Lisboa.
- Quintas, P. e Quintas H. (2010). *Código do Trabalho Anotado e Comentado- 2ª Edição*. Coimbra: Almedina.
- Vásquez, A. S. (1988). *Ética. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira*.

Net grafia

¹*Epicuro 341 a.C., Samos — 271 ou 270 a.C., Atenas.* Disponível em:

<http://pt.wikipedia.org/wiki/Epicuro> [Consultado em 18/11/2011].

²Recomendação da Comissão Europeia: Disponível em:[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:PT:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:PT:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:PT:HTML). [Consultado 19/01/2012].

³*Direito do Trabalho: assédio moral e assédio sexual*, por Muniz, M. Karen de Carvalho B.

(2008). Disponível em <http://www.ambito->

[juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140). [Consultado

18/01/2012].

⁴Pedido de Indemnização por danos Morais: Disponível em

<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/14104/000649850.pdf?sequence=1> .

[consultado a 23/01/2012].

⁵Revista Eletrônica da Faminas-BH. Disponível em:

<http://www.faminasbh.edu.br/revistaeletronica/download/Volume4/art1.pdf> [consultado em

23/01/2012].

⁶Assédio Moral e Assédio Sexual: Noções Distintas: Disponível em:

<http://jus.com.br/revista/texto/14675/assedio-moral-e-assedio-sexual-nocoes-distintivas>.

[consultado em 24/01/2012].

⁷Graça, Luís (2004). *Fatores de risco psicossocial no trabalho: assédio moral e outras*

formas de violência. Faculdade de Economia da Faculdade de Coimbra. Disponível em:

<http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos188.html>. [consultado em 17/11/ 2011].

⁸Silva P. (2007). *Assédio Moral no Trabalho*. Universidade de Coimbra, Faculdade de

Economia, Trabalho de Sociologia. Disponível em:

<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008018.pdf> [consultado em 17/11/2011].

¹³ Manuel j. Do Carmo Ferreira, *XIX encontro de filosofia 10 e 11 de Fevereiro de 2005. Coimbra*. Disponível em: http://www.apfilosofia.org/documentos/pdf/CarmoFerreira_interesse_etica.pdf. [Consultado em 19/11/2011].

¹⁴ Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789. Disponível em: <http://www.eselx.ipl.pt/ciencias-sociais/tratados/1789homem.htm>. [consultado em 14/04/2012].

¹⁵ Émile Durkheim. Disponível em: <http://www.coladaweb.com/biografias/emile-durkheim>. [Consultado em 14/04/2012].

¹⁶ *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, in Direito do Trabalho – Memórias, 11º Congresso Nacional, Livraria Almedina, Coimbra, pág. 107. Vide igualmente, *Contrat du Travail et droits fondamentaux*, Ed. Peter Langt (Fankfurt 2000), *A vinculação das Entidades Privadas aos Direitos Fundamentais*, Lisboa 1990, O Direito. Disponível em: www.verbojuridico.com/doutrina. [Consultado em 24/01/2012].

¹⁸ Bernardo Lobo Xavier In *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª ed., com aditamento de atualização, Lisboa 1996. Disponível em www.verbojuridico.com/doutrina [Consultado a 24/01/2012].

²² Conferência Internacional sobre Assédio Moral: Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>. [consultado a 16/12/2011].

³¹ Rodolfo Pamplona Filho, Rodolfo, *Assédio sexual: questões conceptuais*. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/6826>. [Consultado em 20/12/2011].

³⁵ Pereira, António Garcia. *O assédio moral. Características e consequências*. Disponível em: www.jutra.org. [Consultado a 25/12/2011].

³⁶ Maria Regina Gomes Redinha Faculdade Direito da Universidade do Porto *Os direitos de personalidade no código do trabalho: Atualidade e oportunidade da sua inclusão* Texto incluído in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2005. Disponível: http://www.cije.basepoint.pt/sites/default/files/download/direitos_persona_actual_oport.pdf [consultado em 25/12/2011].

³⁷ Christophe Dejours, numa entrevista ao Jornal Público, em 30.01.2010, que foi publicado a 01.02.2010 sobre o lançamento do seu novo livro “suicide et travail: Que Faire? Disponível em: <http://www.publico.pt/Sociedade/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>. [Consultado em 30/12/2011].

⁴⁰ Kim, W.C. & Mauborgne, R.A., in *Fair process: managing in the knowledge economy*, Harvard Business Review, (1997), 75 (4), págs. 65-75. Disponível em: www.verbojuridico.com/doutrina. [Consultado em 24/01/2012].

⁴¹ Hirigoyen, Marie-France *Assédio Moral no Trabalho*. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>. [consultado a 16/12/2011].

⁴⁴ *Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho*, por Mirella K. de C. Bifano M. Mestranda em Direito do Trabalho na PUC/MG. Disponível em: <http://jusvi.com/colunas/36075>. [Consultado em 23/01/2012] e [Consultado em 17/04/2012].

⁵⁰ *Direito do Trabalho – Lições ao 3º ano da Faculdade de Direito – Coimbra*, 1993. Disponível em: www.verbojuridico.com/doutrina. [Consultado em 24/01/2012].

⁵¹ Aplicação da Lei Portuguesa. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/pgdl/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=leis. [Consultado a 17.01.2012].

VII-Anexos

Os anexos que se seguem têm relevância para o enquadramento, a compreensão e a demonstração dos conteúdos da Dissertação de que são parte integrante.

Anexo 1- História da Rosa

Rosa é o nome da protagonista da nossa história! Mas podia ser o nome de outra flor qualquer, que quando arrancada do seu jardim, murcha e acaba por se sucumbir.

O mercado de trabalho é um jardim. Com rosas, espinhos e ervas daninhas. E como qualquer jardim, tem que ser cuidado, não só pelos cantoneiros, jardineiros, e por todos que por ele passam. O mesmo sucede com o local de trabalho. Todos temos a nossa quota de responsabilidade, no que diz respeito às interferências que qualquer organização mantém com a população, sobretudo quando essas ligações dizem respeito à saúde, e à economia, que começa por um estreito individual, mas que rapidamente e não tão poucas vezes passa para o domínio social.

Rosa era uma secretária executiva, há 15 anos consecutivos numa Organização familiar, mas com grande poder económico, assim como com grande poder de influência no meio envolvente. Trabalhava em exclusivo e em particular naquele núcleo organizacional. Ou seja, naquele escritório, não havia mais pessoas capazes e com vontade de executar o seu trabalho, assim como os restantes colaboradores eram familiares diretos (entre irmãos e cunhados), da entidade patronal. Ela reportava diretamente ao chefe máximo daquela organização.

Rosa, tinha então 40 anos de idade era casada e mãe de filhos menores.

Certa tarde, o patrão da Rosa, chegou ao escritório e disse-lhe que ela teria que ir fazer um inventário de umas garrafas de vinho, a um apartamento que tinha comprado a um cliente, para saldar a conta corrente, mas que esse mesmo cliente tinha lá deixado umas garrafas. Daí a necessidade de inventariar, para que mais tarde o cliente não dissesse que faltavam garrafas. Rosa disse que estava bem. Que deixasse as chaves e que dissesse o andar que entretanto passava lá e fazia esse inventário. Entretanto, o patrão mandou-a ao correios, enviar uma correspondência. Quando Rosa chegou, foi abordada novamente pelo patrão que lhe disse, qualquer coisa do tipo: *”Olhe, vamos lá agora, que assim fica arrumado”*. Rosa percebeu que ele iria com ela, como de facto acabou por acontecer. Foram os dois no carro dele, na base da confiança de longos anos de trabalho em conjunto.

Chegados ao local, ele estaciona o carro na garagem, diz que também está anexa à compra do apartamento. Sobem, ele abre a porta e mostra-lhe um quarto onde havia uma quantidade de garrafas no chão, que devia de cobrir seguramente metade da área do quarto. Rosa pergunta-lhe se há mais garrafas noutra cómoda, para começar na elaboração do tal inventário. Ele diz-

lhe que são aquelas as garrafas, mas para ela ir primeiro ver se gostava dos outros cômodos e da sua última aquisição, pois tinha sido um excelente negócio, trocar o saldo da conta corrente por aquela área habitacional. Rosa foi então conhecer as restantes divisões. Não chegou a ver tudo, porque entretanto ele começou a agarrá-la e a dizer-lhe que andava há muito tempo a imaginar aquele momento, que a desejava há muito tempo. Ela ficou estupefacta! Nunca tinha pensado o tal, e disse-lhe para ele ter calma, que não queria nada com ele, para ele a largar, ao mesmo tempo que fazia força para se soltar. Ele pedia-lhe que ela o beijasse ou que no mínimo lhe tocasse. Tanta foi a força que Rosa fez, que conseguiu desprender-se dele e começou a fugir, mas ele apanha-a antes de ela chegar à porta de saída. Agarra-a de novo e vai empurrando-a para o corredor. Aí ele abre o fecho da braguilha e masturba-se literalmente para ela, sujando-lhe o fato que ela trazia vestido. Nessa altura, ela estava já furiosa e a dar-lhe com a mala no corpo e como ele só a agarrava com um braço, ela conseguiu fugir.

Ela não conseguia pensar! Não acreditava no que tinha acabado de acontecer. Chorava!

Pôs pés ao caminho, e vinha a andar e a chorar pela rua fora, quando ele voltou a aparecer. Insistiu em dar-lhe boleia para o escritório. Ela não cedeu, nem olhou para ele. Ele dentro do carro que conduzia quase que parado, insistia para que ela entrasse. Arrancou e parou mais à frente e disse-lhe para ela entrar, que não acontecia mais nada, que era ainda bastante longe até ao escritório (cerca de 5 km) e lembrou-a que ela estava de sapato de tacão e que a levava. Ela não cedeu. O patrão dela não parava de lhe telefonar e ela nunca atendeu.

Rosa tinha o seu carro estacionado no parque da empresa e sabia que o portão tinha comando à distância. Quando conseguiu chegar à empresa, entrou sem que alguém desse conta e quando entrou no carro tentou ser o mais rápido possível para sair dali, mas quando chegou ao portão de saída este já estava mais de meio fechado. Ela conseguiu fugir por uma frecha e quase que ficava entalada no portão.

O que fazer?

Rosa, não sabia o que fazer! Chorou e chorou!

Depois lembrou-se de contar a uma pessoa conhecida que era gestora de recursos humanos numa outra empresa, telefonou-lhe, e essa pessoa mostrou-se disponível para a ouvir no dia seguinte. Mas Rosa estava entalada. Lembrou-se de um amigo advogado, telefonou-lhe, ele estava no estrangeiro, mas disse-lhe para abrir um processo contra esse filho de uma..., contudo quando chegasse que falavam com calma.

Quando Rosa chegou a casa, não foi capaz de contar o sucedido. Guardou para ela, mas também não conseguiu dormir.

No dia seguinte ao acontecido, Rosa não foi trabalhar. Disse em casa que estava mal disposta que não ia. Foi estranho, porque Rosa nunca faltava, mesmo quando estava adoentada. Mas enfim, como há sempre uma primeira vez, e se ela disse que não ia porque estava mal disposta, é porque era!

O marido já tinha saído para o trabalho, quando a campainha toca. Rosa espreita pelo vídeo porteiro, era a contabilista da empresa em questão. Perguntou-lhe se podia subir e entrar. Rosa contrapôs a condição de ela lhe garantir que estava sozinha. Ela disse que sim e entrou.

A contabilista, disse à Rosa que já sabia do sucedido, porque o patrão de Rosa lhe tinha telefonado cedo, e que se tinham reunido num café das redondezas. Disse-lhe para Rosa ir trabalhar e fez questão de a lembrar que lhe ia descontar esse tempo perdido e que ia considerar a falta injustificada.

Rosa perguntou então à contabilista se ele lhe tinha contado, que ele se tinha masturbado para ela, a contabilista disse que não, que ele não referira esse facto, que ele era *cão que não conhecia o dono* e que merecia que alguém se aproveitasse dele. Acrescentou, que Rosa estava a desperdiçar uma oportunidade e que poderia tirar vantagens naquele tipo de relacionamento, apesar de ele ser um traste, um abutre. Lembrou à Rosa que poderia ficar com a vida resolvida do ponto de vista financeiro, uma vez que ele era um homem com um grande poder económico.

Rosa disse à contabilista que tinha um compromisso, por isso a conversa ficaria por ali.

Rosa foi ao encontro da tal GRH, encontraram-se num café, pouco conhecido. Rosa contou a sua história e não conseguiu esconder a emoção e chorou.

A Sra Dra de GRH, disse-lhe para ela se acalmar, que situações dessas nas Organizações acontecia todos os dias, e que nada havia a fazer, porque era a palavra de um contra a de outro, não havia provas. Que o melhor era Rosa retomar o trabalho e esquecer. Lembrou Rosa que três faltas consecutivas davam origem a despedimento com justa causa.

Rosa estava cada vez mais sozinha, mais perdida e mais desorientada. Não sabia o que fazer, só sabia que para aquela pessoa não trabalhava mais por preço algum. Foi para casa, entretanto o marido de Rosa começa a desconfiar do silêncio e da tristeza da esposa e começa

a questioná-la. Ela diz-lhe que andava cansada e lembra-se de ir ao médico. Pede uma consulta rápida e mete baixa, para se salvar daquela situação.

Os dias iam passando e Rosa estava cada vez mais sozinha e cada vez mais deprimida. A situação não estava a ser fácil de resolver.

O que fazer?

Rosa tinha a certeza que não queria trabalhar mais para aquela pessoa, no entanto tinha dedicado parte da sua vida àquela Organização. Não havia opções! Tinha sido empurrada para aquele estreito, onde só havia uma saída. Não tinha outro emprego, e já não era propriamente uma jovem à procura de emprego, sobretudo naquela área que procuram gente mais nova.

No entanto o seu telefone não parava de tocar era o seu patrão, ou a contabilista. Ela foi resistindo sem atender.

Passam alguns dias e Rosa volta a ligar ao advogado que entretanto já tinha chegado de viagem. Agenda uma reunião no seu escritório. Lá conversam e tiram-se algumas dúvidas do tipo:

- Pode-se meter um processo no Ministério Público contra ele;
- Não é certo que se ganhe;
- É certo que Rosa ficará com a sua vida privada exposta;
- É preciso ter um grande estofo psicológico, para aguentar tal processo;
- Pode demorar anos;
- Rosa pode ser perseguida e fica numa condição muito desprotegida;
- A família não fica salvaguardada.

Rosa, não acredita que não haja na lei, nada que proteja uma trabalhadora que ingenuamente é impelida para uma situação de assédio sem que ela tenha o direito de se defender verdadeiramente.

Rosa não desiste e consulta outro advogado, numa cidade vizinha, para salvaguardar a sua identidade e a da família. Lá foi esclarecida da mesma maneira e foi desaconselhada a entrar com qualquer ação judicial, porque seria um caso perdido e teria de dispor de algum dinheiro. Foi mesmo aconselhada, a retomar o trabalho e agir como se nada tivesse acontecido

Rosa estava sozinha, entregue a si própria. Com a sua autoestima ferida, a sua dignidade tinha sido colocada à prova de fogo e ela estava sem direção.

O que fazer?

Rosa lembrou-se de ir ao ACT-Autoridade para as Condições de Trabalho e saber o que fazer nestas situações. Nada! Não adiantaram nada! Não havia provas suficientes. Era uma situação comum dentro das Organizações.

Provas! Que provas? Pensava Rosa. Tinha as calças com sémen dele, tinha a contabilista que sabia. Lembrou-se de ir falar com ela e perguntar-lhe se ela estava disposta a dizer a verdade e o que sabia, caso quisesse ir para tribunal. Assim o fez. Mas a contabilista, prontamente respondeu que precisava de todos os clientes e que não podia rejeitar um cliente por aquele motivo.

O que fazer?

Rosa resolveu atender uma das inúmeras chamadas do seu patrão e marcou uma reunião com ele e a contabilista. Assim o fizeram, nessa reunião, Rosa conseguiu gravar a conversa e a confissão dele. Nessa conversa, Rosa diz que não quer trabalhar mais naquela Organização, que quer fazer as contas e ir embora. Mas o patrão interpela-a e diz-lhe que não. Que não há motivo para tal, que precisa do trabalho que ela desempenha e que não vai prescindir da sua colaboração. Rosa deixa frisado que não trabalha mais lá, por dinheiro algum. Ele dispôs-se a fazer-lhe um aumento considerável. Ficou ainda a saber que ele já tinha contado a um dos clientes, para se autopromover, e gabar-se da situação.

Ao saber, Rosa telefona a esse cliente e pede-lhe ajuda, caso avance com um processo, mas esse cliente diz-lhe que não pode, porque tinha as suas instalações fabris no nome dele...não podia. Mas Rosa também grava essa conversa.

Rosa telefona a cada um dos advogados a contar que conseguiu uma gravação com a confissão, mas foi-lhe dito que no Tribunal não aceitava (à data) gravações, e que era o mesmo que nada.

O tempo passava, e nada acontecia.

O que fazer?

Rosa não consegue resolver perante a Justiça esta situação. Manteve-se de baixa médica durante algum tempo (aproximadamente meio ano) até conseguir o desvinculamento. Mesmo assim não conseguiu um acordo digno, mas sim o acordo possível, pois também a

Organização agarrou-se ao facto da trabalhadora não querer mais, lá trabalhar, ou seja era um despedimento por parte do trabalhador.

Rosa, tornou-se triste, vazia e isolou-se. Estava debilitada física e psicologicamente. Estava demasiado magra, o cabelo ficava oleoso de um dia para o outro e caía. Rosa tinha vergonha de ir ao supermercado local. Ficava com a sensação que era olhada e comentada! Entrou em depressão. O casamento não resistiu e ao fim de um ano acabou.

Hoje Rosa tem 47 anos e vive com a mãe. Nunca mais trabalhou. Na altura ainda tentou encontrar outro emprego. Segundo ela, andou na procurou ativamente de emprego durante os cinco anos seguintes à sua saída. Fez mais de trezentas entrevistas, mas bloqueava sempre, e nunca conseguiu inserir-se novamente no mercado de trabalho.

Com a mãe, Rosa cultivava um pequeno quintal, faz bolos para fora e salgados para o café da redondeza.

Ocorreu no distrito de Aveiro no ano de 2007

13 de Março de 2012

Entrevista à Rosa, segundo o nosso inquérito:

Nós: Começamos por agradecer a disponibilidade da Rosa, por nos ceder a sua história, mesmo que o seu nome seja o de uma outra flor qualquer.

1-Nós: Rosa, a sua história já tem algum tempo. O mercado de trabalho na altura não estava tão restrito e não era tão difícil encontrar outra solução para si. Diga-nos então porque não conseguiu?

Rosa: De início, não fiquei bem. Sonhava muito durante a noite, sonhava que era perseguida, sonhava que corria a fugir de alguém, acordava assustada a meio da noite. De manhã estava com os olhos inchados e olheiras. Entrei em depressão. Quando ia às entrevistas, não corria bem. Ficava bloqueada e com medo. Nunca sabia o que responder, porque eu não queria falar de mim. Queria antes que me perguntassem o que sabia fazer. Como isso não acontecia, e a entrevista consistia quase sempre em saber do nosso passado. Das nossas qualidades e para aferir o nosso poder de comunicação. Como não sou a melhor nisso, nunca fui contratada.

Isto para lhe dizer, que na minha área de atividade, procuram pessoas jovens, com bons discursos e que tenham um passado “lindo”. Mesmo que a pessoa a contratar tenha que estar a maioria das vezes sem falar. Mas na entrevista queriam papagaios...Muitas vezes duvidei que aquelas pessoas que fazem entrevistas soubessem selecionar profissionais, mas isso seria outra questão.

Na altura já tinha mais de 40 anos. Não sou altiva, nem do tipo “gabarolas” e não tinha motivo para ter uma história que me orgulhasse contar. Mas sabia fazer, sabia trabalhar. Trabalhei durante muito tempo e o meu trabalho era apreciado.

2-Nós: Pelo que nos contou, pareceu-nos que quis numa fase inicial, meter um processo judicial contra a pessoa que a assediou. Mas não o fez. Quer-nos contar melhor?

Rosa: É verdade. Eu fiquei furiosa! Completamente “desconchavada”! Não podia crer que tal me tinha sucedido e não estava preparada. Nunca tinha recolhido qualquer tipo de prova que pudesse utilizar defensivamente, depois as testemunhas não quiseram depor em meu favor, na altura as gravações não serviam de prova.

A cada dia que passava, eu estava bem pior psicologicamente e sentia-me cada vez mais sozinha, as forças desvaneciam-se. Eu vivia do trabalho, não tinha os recursos financeiro que aquela empresa tinha. Tinha ainda uma família para dar contas, e quando temos uma família

não podemos pensar só em nós. Sobretudo quando, perante um quadro como o meu, a minha decisão era não trabalhar lá nunca mais, ia ficar à mercê de encontrar um novo emprego, que entretanto não surgiu. O que eu pensei foi que aquele sujeito não me respeitou, abusou da confiança e do poder (se é que se pode considerar poder) que tinha. Eu achei que não devia trabalhar para uma pessoa assim.

Deixei de acreditar. Sabe, vou dizer-lhe uma coisa: A confiança é como uma folha de papel, uma vez amaçada, por mais que se tente alisar nunca alisa.

3-Nós: Mas foi assim tão difícil encontrar um novo emprego, a Rosa é uma mulher bonita, não seria por aí.

Rosa: Logo após ao sucedido e ainda sem ter assinado a “papelada” e não fazer parte da empresa, após mais ou menos duas semanas tive dois convites para trabalhar. E olhe que não fui pedir nada.

Ambos vieram a minha casa fazer-me o convite. Mas estava ainda muito “ferida” e precisava de tempo para fazer uma espécie de “luto” e não aceitei. Depois quando fui para a luta à procura não o encontrei. Encontrei sim um mercado cheio de dificuldades e empresas a fechar e a fazerem despedimentos em massa.

4-Nós: Diga-nos, Rosa, o que pensa da justiça perante o que lhe aconteceu. Você nem tentou. Já nos disse que não tinha provas, nem testemunhas, mas poderia mesmo assim ter ido para a justiça.

Rosa: Desculpe mas você está a brincar comigo! Não é?

5-Nós: Desculpe Rosa não a queremos ofender de, só queremos perceber bem a história.

Rosa: Por muito verdadeira que seja a história, por muito que eu tenha sofrido, por muito que esteja ofendida, é apenas um problema meu, que até aqui ninguém quis saber. Veio agora a senhora aqui interessada para a sua Tese, e nada mais. Faz parte do sistema. A senhora até pode dizer que é crime, eu posso sentir que foi crime, mas não passa disso. Provar um crime deste género é muito difícil, e ficamos à mercê do sistema que é muito deficitário. A senhora já reparou em tantos crimes que acontecem e que a justiça não atua ou atua de forma deficitária? Aqui, só há castigo para quem vai ao supermercado “buscar sardinhas enlatadas” e não paga. É uma ilusão pensar que existe justiça de forma justa. Por isto desisti.

6-Nós: Está a dizer que não acredita na justiça.

Rosa: E dá para acreditar? Eu era uma simples funcionária, que vivia de um ordenado. Não tinha dinheiro para pagar um bom advogado.

E estas pessoas que fazem este tipo de coisas sabem a quem fazem. Tem algum conforto monetário, vindo sabe-se lá como...e esta almofada social permite-lhes pagar advogados, nem que tenham que gastar mais no advogado do que na indenização. Entende o que estou a dizer? Depois estamos a lidar com uma figura que constantemente ameaça passar os bens para o nome de outra pessoa e que por mal não paga a ninguém. Dá para acreditar em alguém assim? Sabe, estava a lidar com alguém que dizia constantemente que “dinheiro é poder”. Que “o dinheiro compra tudo”. Mas eu olho para trás e acho-o tão pobrezinho, mesmo com aquele dinheiro todo. A nossa consciência vale muito. Ter o nosso dinheiro, que o ganhamos dignamente com o nosso esforço, vale muito, e é diferente de o ganhar de forma injusta. Porque eu considero um roubo, aquilo que ele me fez. O poder que ele dizia ter, era ganho à custa de espezinhar e de rebaixar os outros. Fazia-se sentir muito importante...e como o facto não tinha importância nenhuma, mas sim uma postura de se aproveitar dos outros, inferiorizando-os. Era dessa forma que ele se fazia sentir muito importante, eu nunca dei valor a este tipo de comportamento. Nem podia admitir que violasse a minha seriedade.

Não havia entre nós nenhuma relação que fosse um pouco mais além do meramente profissional, e ele colocou-me numa situação que não tive outra defesa, ou outra escolha. Senti-me ameaçada, desrespeitada, senti que a nossa confiança tinha quebrado naquele momento. Como poderia eu continuar a ser leal, a quem não o foi comigo? Ia-mos percorrer um caminho de mentira e eu não quis ir por aí. Paguei caro por isso, mas voltava a fazer o mesmo.

Talvez a Senhora não esteja a ver o tipo, mas posso garantir-lhe que era do género manipulador, dos que se fazem passar por “muito amigo”, que chega ao escritório muito de mansinho e diz: “Hum hoje você dormiu mal...” e fica à espera que se diga alguma coisa, para saber da vida das pessoas, e mesmo que não contasse ele fazia-se chegar perto de pessoas que fossem amigas para saber, para bisbilhotar. O tipo não tinha um pingão de vergonha, nem qualquer orientação deontológica. Não tinha idoneidade moral. Para ele, o certo, era “arrancar” o dinheiro dos outros, não interessava quem era o outro nem o meio. Por isso era um tipo sem escrúpulos, sem valor. Olhe até havia quem o chamasse de “abutre”, para a senhora ver.

Pode dizer-me, que trabalhei lá muitos anos. É verdade, trabalhei. Mas tratou-me sempre bem e quando me perguntavam como aguentava eu respondia: “trata-me sempre bem, eu não tenho queixa, quando deixar de o fazer eu bato a porta”, e assim fiz.

Como lhe disse fiquei revoltada, mas pensei-me: “que justiça tão injusta”.

Vim embora, e foi o melhor que fiz, e apesar de ter sofrido o que sofri, sofri sozinha e findo este tempo, sinto que foi uma sobrevivência mental, porque se não o fizesse ia ser perseguida durante oito horas por dia. Eu ia sempre muito motivada para o trabalho e isso ia deixar de acontecer.

7-Nós: Mas podia pedir apoio judiciário.

Rosa: Podia. Mas também podia ser recusado. Não era certo tê-lo. E se não tivesse desistia? Já com despesas?

Quando eu peço à contabilista e ao cliente para me ajudar apenas e só com a verdade, quando eu vou a uma consulta na autoridade das condições do trabalho e me dizem para desistir que não vou a lado nenhum, que não há provas, quando os advogados me dizem que as gravações não servem de prova, quando a gestora de recursos humanos me diz, para não ligar que é ”o pão nosso de cada dia, nas organizações”, acredite que eu senti-me noutra mundo. Olhe que quando a contabilista me disse que eu podia tirar bom partido desta situação, eu queria atirar-me para o chão, incrédula. Talvez ela o fizesse. Dai eu até cheguei a pensar que estava a dar demasiada importância e se calhar para outras pessoas isto não tivesse sido problema. Mas para mim foi. Nunca gostei de exhibir influências nem de pessoas que o fizessem.

Uma coisa é ter ou não ter um caso amoroso, não faço juízos de valor. Outra coisa é favores sexuais. Ele era um homem, para o qual eu olhava só com interesse profissional, nada mais. Ele não me suscitava outro tipo de interesse. Por isso era impossível, comigo, algum envolvimento, físico, emocional ou o que queira chamar. Olhe, maioritariamente das vezes ia vestida de fato e tratava-o sempre por senhor e ele a mim por você. Não havia qualquer afeto ou desejo. Ele quando teve aquele comportamento comigo fê-lo premeditado e contra a minha vontade. Por isso considereí que ofendeu a minha honra. Eu tive nojo dele. A justiça ia ser mais um campo de batalha. Vim embora e foi o que fiz melhor. Nunca mais ia conviver, mesmo que profissionalmente, como aquela pessoa. Depois vim a saber que ele tinha feito o mesmo à anterior funcionária. Depois falei com a esposa dele para lhe explicar o motivo pelo qual me vinha embora, que estava ofendida, indignada e humilhada. Mas ela representou o

tempo todo, fez-se admirada, que não era possível o marido dela....Enfim, o outro dia passei por ela e fiquei parva, nem me cumprimentou. E eu pensei” Ela esta chateada comigo porquê? “por lhe ter dito a verdade ou por não ter ido para a cama com o marido dela?” As pessoas são muito estranhas!

7-Nós: Rosa tem algum tipo de conselho que nos queira deixar?

Rosa: Conselho? Eu! Deixe lá ver. Como acabo de lhe dizer estas coisas depende de cada um, ou de cada uma. Mas se a pessoa não quer, e está a ser assediada...deixe pensar...Bem, no meu caso eu não estava preparada, nem a contar com aquela situação. Ser assediada no trabalho é diferente de ser assediada noutra sítio, só pela razão de o trabalhador ser “obrigado” a frequentar o local de trabalho e não conseguir evitar o assediador. Quando o assediador é o patrão, como foi o caso, pior ainda. Eu penso que é o pior dos piores.

Mas o primeiro conselho vai, para a informação. O trabalhador deve conhecer de forma segura não só as obrigações como os seus direitos. Eu penso que não conhece, nem sabe onde ir ou quem consultar nestes casos. O trabalhador fica ali à deriva, perde tempo, e sabe que para a justiça o tempo conta.

Segundo, é ir reunindo provas, mesmo que lhe pareça desnecessário e inoportuno. Provas físicas e materiais.

Força e coragem é o que desejo a todos que sofrem com este tipo de agressão. Que não tenham vergonha, que se queixem, a vergonha deve ficar do lado de quem ofende e de quem apoia este tipo de pessoas.

Nós: Obrigado Rosa, pode ficar descansada que a sua identidade fica salvaguardada.

Anexo 2 – História da Dália

Local de trabalho: Escola Básica –EB2

Vítima: Assistente técnica

Agressora: Professora

“A relação começou no início do ano escolar, para mim era uma relação estritamente profissional, onde eu fazia o atendimento e apoio ao pessoal docente da escola.

Tratava todos os docentes da mesma forma, com a mesma disponibilidade e simpatia.

Esta professora desde o início criou empatia e a relação profissional tornou-se numa amizade, pelo menos de minha parte, sem me ter apercebido que de parte dela poderia haver segundas intenções.

Começou por me pedir para ajuda-la a fazer trabalhos para as aulas dela, desde cartazes, panfletos e outros trabalhos que exigiam algum conhecimento em software gráfico.

Como ambas não residíamos na localidade onde se situava a escola, almoçávamos na cantina da escola, onde ela fazia sempre questão de combinar o almoço comigo.

Apercebi-me aos poucos da intenção dela, quando fazia pequenas cenas de ciúmes, por exemplo; quando eu combinava o almoço com outros colegas docentes.

Começou também por me oferecer prendas. No início, pensei que era para me agradecer por ajuda-la, mas que nitidamente era uma forma de tentar “comprar-me” e criar algum laço comigo. Penso, que ela pensasse que oferecendo-me presentes eu ia começar a gostar dela.

Comecei a estranhar os presentes, os ciúmes e pouco após percebi que me perseguia no trajeto da ida para casa, fazendo para o efeito um percurso mais longo, quando ela podia fazer um percurso mais rápido, e isto só para me acompanhar.

Convidava-me para fins de semana, para jantares, insistia que queria conhecer a minha família, mesmo quando eu reagia negativamente e rejeitava qualquer contacto fora do meu local de trabalho.

Passou a enviar-me constantemente mensagens de amizade em que evocava sempre palavras de “amor” e telefonava-me a toda a hora, incluindo os fins de semana e à noite.

Eu optei desde o início por não responder aos telefonemas, nem às mensagens, só que ela reagiu muito mal. Tornou-se agressiva e pedia-me justificações do porquê, de eu, a ignorar... pedia constantemente explicações do porquê de eu não atender as chamadas e não responder às mensagens.

Todas estas atitudes levaram-me a preponderar que ela seria lésbica.

Numa conversa que tive com uma amiga, que vivia na mesma localidade da dita professora, vim a saber, que essa minha amiga, também conhecia uma professora que agia e tinha os mesmos comportamentos que eu relatava. Coincidência ou não, ela perguntou-me quem era, nome e descrição e tudo era igual.

A partir desse momento desprezei-a e evitei-a ao máximo. Desde os almoços aos trabalhos. Alegava ter outro serviço, para não estar com ela. Rejeitava as prendas (que eram caras).

Tentou várias vezes arranjar-me outro emprego como Técnica Superior, pois sabia que era a minha ambição.

Após a minha rejeição, ela foi acusar-me à minha chefe. Queixando-se que eu não estava a colaborar nos trabalhos, pelo que tive que me “abrir” e confiar na minha superior e relatar o que se estava a passar.

Felizmente para mim, a minha superior entendeu a situação e até me ajudou para que eu não trabalhasse tanto com ela.

Pessoalmente esta situação deixou-me bastante nervosa. Sempre que chegava a casa, já era tema de conversa, com os meus pais e com os amigos.

Cheguei ao ponto de fugir dela, tanto na escola, como de carro.

Não dormia!

Incomodava-me e nada podia fazer, pois nunca quis que outros colegas soubessem o que se estava a passar, mesmo para não afetar a relação profissional que ela tinha com os outros docentes, nem para criar qualquer tipo de discriminação.

Um dia ela decidiu então declarar-se. Chantageou-me psicologicamente, quando alegou para uma depressão que estava a passar e fê-lo de forma a chamar atenção para me comover. Chorou, e disse que estava apaixonada por mim e que eu a ignorava.

Evitei-a, disse-lhe que ia casar. Ela ficou completamente fora de si, ficou furiosa. Chegou mesmo a perguntar-me se era mesmo isso que eu queria.

Este episódio aconteceu durante três anos consecutivos.

Acabou, porque felizmente, para mim, ela foi colocada noutra escola no ano letivo seguinte.

Foi uma experiência bastante constrangedora, incomodativa e que me perturbou durante algum tempo.

Ela tentou sempre disfarçar, alegando que tinha namorado, mas na realidade, pessoas comuns que a encontravam, viam-na sempre sozinha ou acompanhada com uma amiga a quem ela chamava “afilhada”.

Ela não assumia a sua homossexualidade.”

Ocorreu no Concelho da Guarda no período de 2007 a 2010.

Anexo 3- História do Narciso

“Estávamos no ano de 1998, eu trabalhava numa empresa de comércio automóvel. Era comercial e responsável por um stand situado em São João da Madeira. Como eu tinha que visitar clientes fora do stand, foi contratada uma rececionista/comercial para estar atender os clientes na minha ausência, mas essa pessoa não tinha autonomia para fechar negócios, simplesmente fazia a demonstração das viaturas, dava o preço sem descontos e ficava com os contactos dos clientes.

Essa pessoa, era casada e mais velha que eu 4 anos.

Na segunda semana de trabalho dessa rececionista, ela tomou a liberdade de falar comigo, de uma forma que parecia que já me conhecia há bastante tempo. Deixei andar até ver o que dali saía. Um dia ela própria comentou comigo que já tinha trabalhado em vários stand de automóveis e com diversos homens e que nenhum lhe tinha escapado em idas para a cama. Fiquei surpreendido com tal abertura de uma mulher casada e mãe de filhos, perguntei o porque dela me estar a contar episódios que se passaram com outros homens. Se tinha ido para a cama com eles, isso não era problema meu, mas dela. Foi quando ela me responde muito diretamente: *“não te faças de esquisito que os vendedores gostam de comer as secretarias”*. Fiquem de boca calada, sem reação! Perante isto, fiquei de “pé atrás” e pensei: *“será que isto é uma armadilha?”* É que essa senhora era familiar dos donos da empresa.

Nos dias seguintes tomei uma atitude. Falei com ela e esclareci que o local de trabalho era para ser respeitado e em relação ao assunto de ir para a cama, não queria ouvir falar mais nisso, nem a brincar. Durante uns meses a pessoa pouco falava, só o essencial. Ficou fria, até parecia que eu lhe tinha feito algum mal, mas pelo menos a parte de assédio tinha terminado.

Passado meio ano, ela pediu um dia para ir ao médico e foi-lhe concedido. Eu fiquei no stand, eram mais ou menos 14h20. O telefone do stand tocou, eu atendi era ela. Novamente voltou com o assédio, comentou que tinha tirado o dia com o propósito de ir para a cama comigo, que estava em casa sozinha e que se eu não fosse, ter com ela, que eu iria ter problemas no trabalho. A minha revolta foi de raiva interna ainda que mantivesse-me de calma aparente, e desliguei o telefone.

Nesse mesmo dia, fui à sede da empresa. Falei com o meu chefe que era filho do dono da empresa. Ele ouviu-me e confiou em mim, mas alertou-me para ter cuidado uma vez que ela era prima da mãe dele (meu chefe).

No dia seguinte ela voltou ao trabalho. Falei-lhe sobre o assunto, para que não voltasse a repetir-se, e que não alinhava em chantagens. Ela “armou-se” em inocente e simplesmente disse que não sabia o que eu estava a falar. Desmentiu o telefonema e o convite. Eu cortei relações e disse-lhe que não voltava ao stand enquanto ela se manteve-se lá dentro.

Voltei a falar com o meu chefe, sobre o sucedido. Ele ficou espantado com a pessoa que tinha dentro da empresa a trabalhar, pediu-me para eu não sair, para ter paciência e que iria resolver a situação.

Passados três dias, ela deslocou-se a casa da dona da empresa (prima). Acusou-me de assédio, que eu passava a vida a provoca-la com convites de chantagem, caso ela não cedesse, que ia para a rua. Conclusão virou a história ao contrário para prejudicar a minha carreira profissional.

Só que o filho (da dona da empresa), que era meu chefe, já estava a par da situação, e quando a mãe foi falar com ele, a fim de resolver a situação, e ele disse que já estava à espera que ela tomasse aquela atitude.

Para que não houvesse dúvidas, e porque nestes casos é sempre a palavra de um contra a palavra de outro e as provas são difíceis.

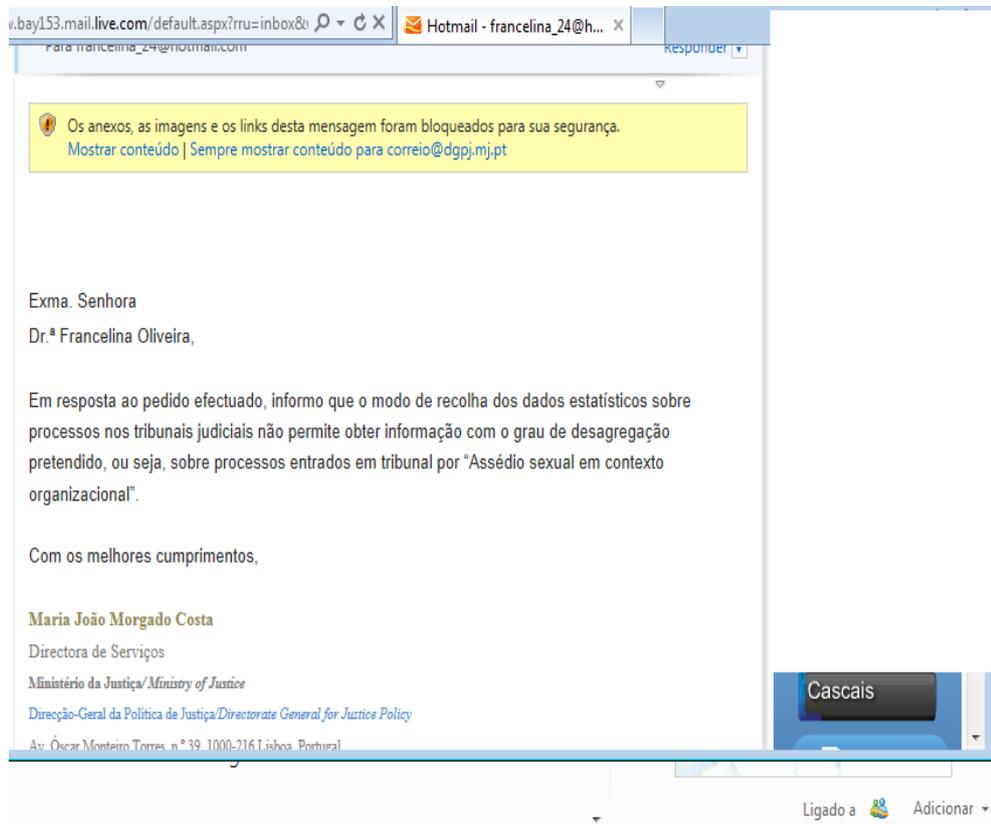
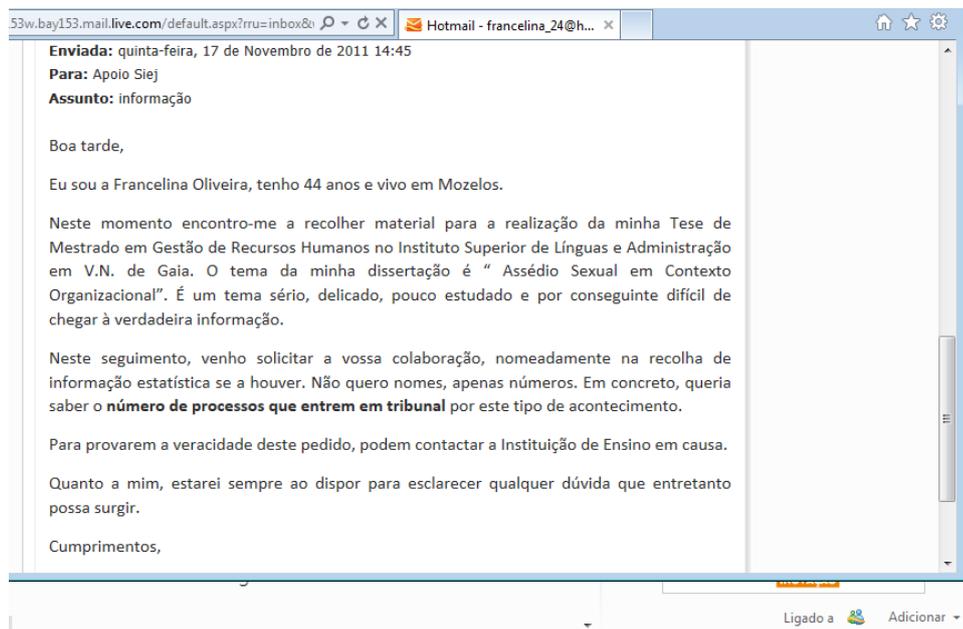
Peguei num gravador de bolso, entrei pelo stand sem que ela se apercebe-se, comecei a fazer perguntas sobre a ida dela a casa da dona da empresa, para fazer acusação de mim. Ela própria desmentiu, que nunca fazia isso a mim, que eles eram ricos mas, que não valiam nada, que eram mentirosos, e que o objetivo deles era fechar o stand. Perguntei-lhe, se alguma vez a tinha assediado, ela respondeu que não, que pelo contrário, que ela é que queria ir para cama comigo, e que não tinha falado nada à prima. Para eu não acreditar neles.

Sai do stand com a gravação, foi apresenta-la ao meu chefe, que de imediato chamou a mãe e tudo ficou esclarecido. Essa pessoa foi despedida mas mesmo assim seguiu-me durante meses e passava em frente ao stand para me provocar.

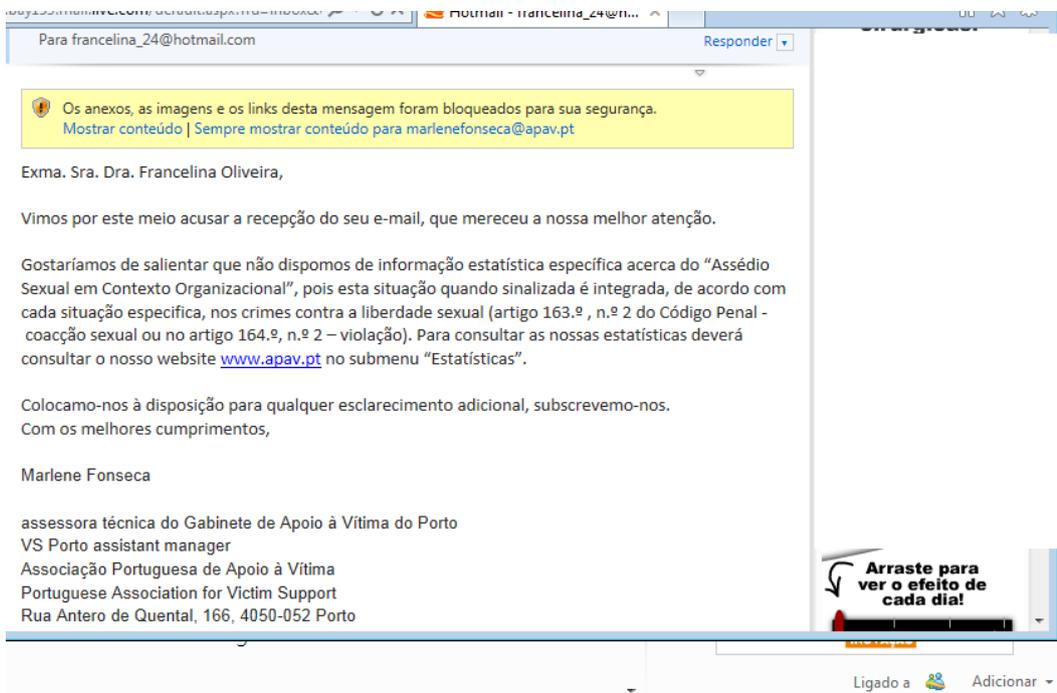
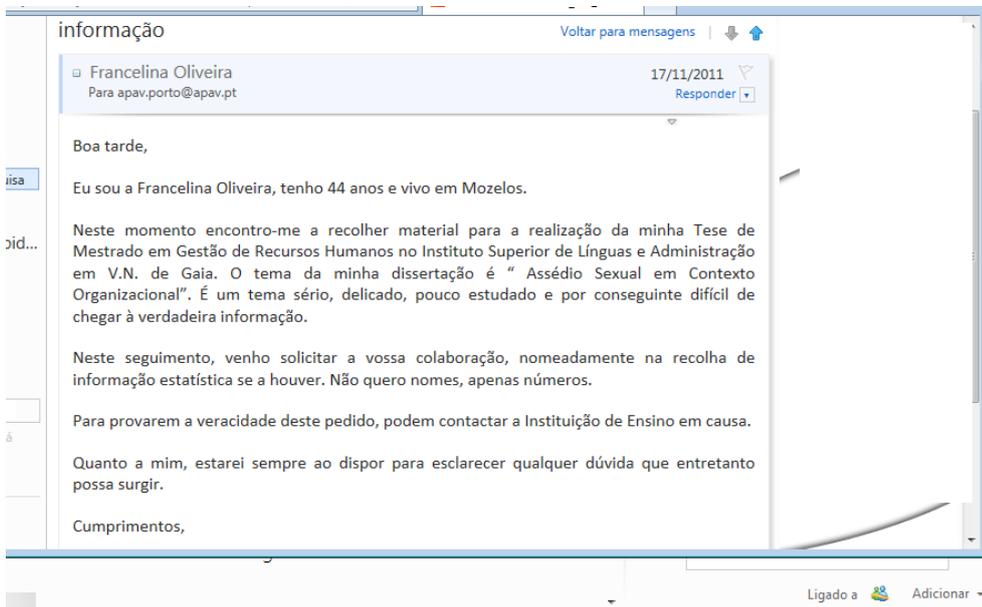
É sempre difícil contar esta história, porque revivo momentos de raiva e revolta e porque se conto passo por ser um gabarola. É complicado um homem acusar uma mulher de assédio. É mais fácil acreditar numa mulher por incrível que pareça.”

Ocorreu no distrito de Aveiro em 1998

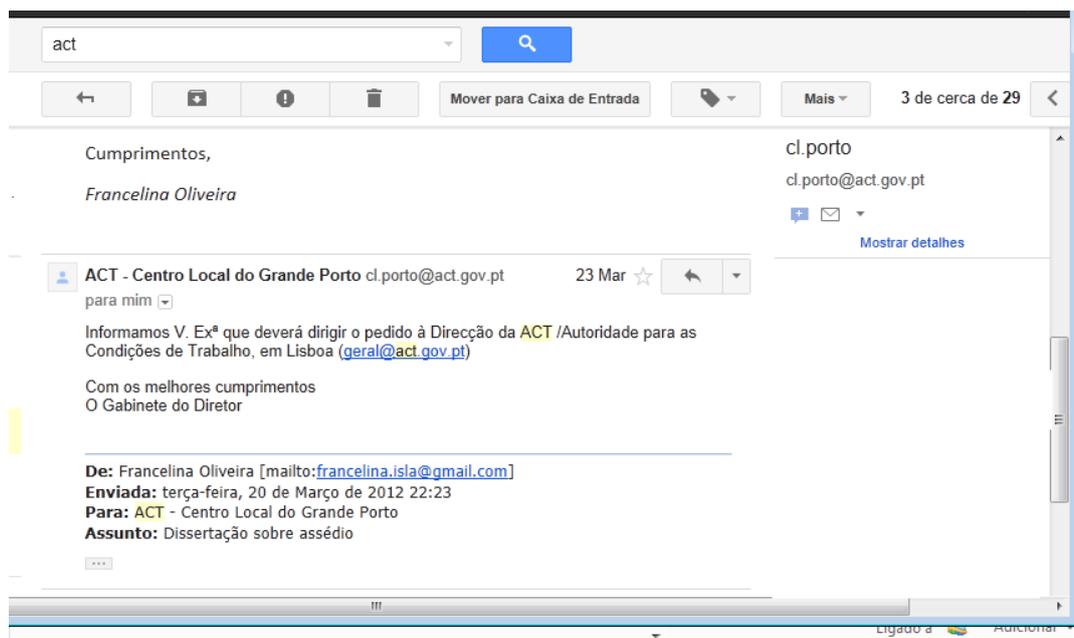
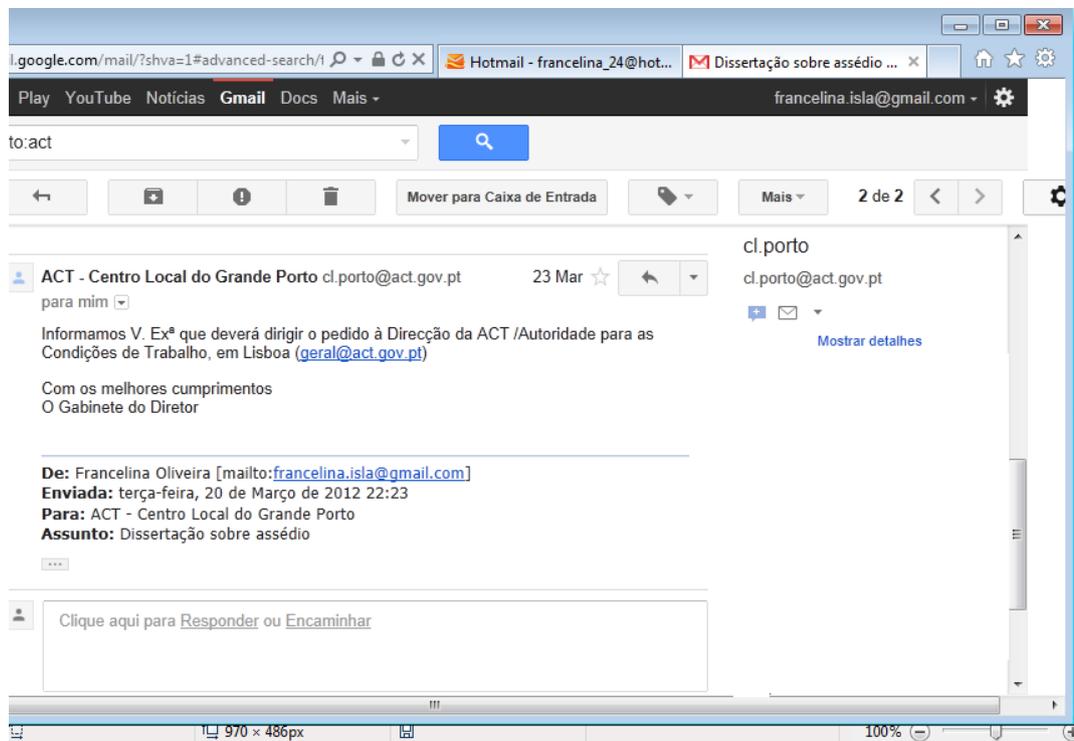
Anexo 4- Resposta da M Justiça

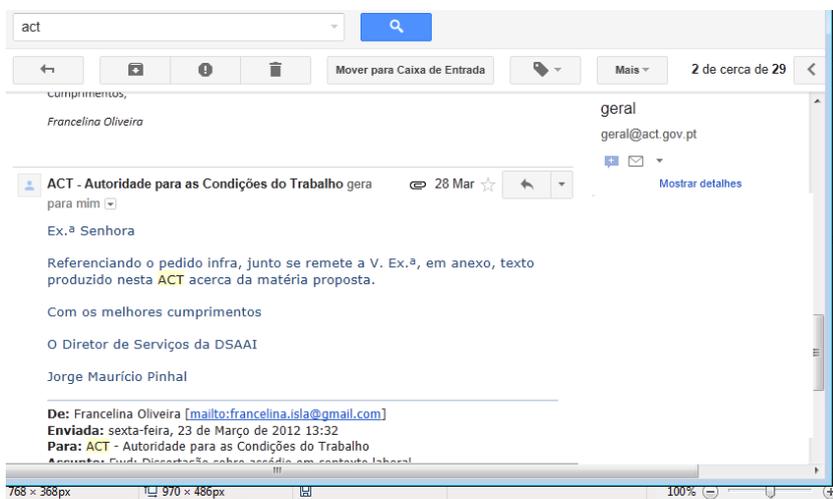
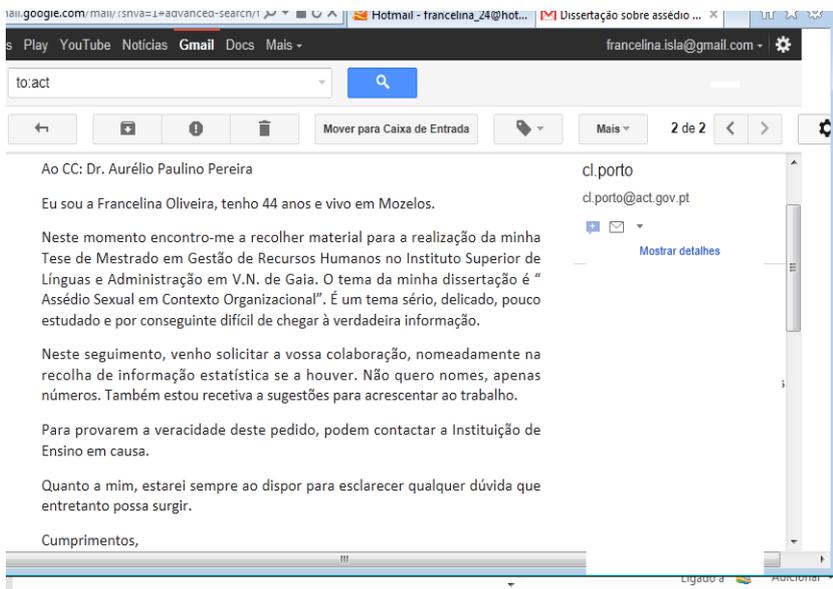


Anexo 5 – Resposta da APAV



Anexo 6 - Resposta da ACT





Anexo 7 – Questionários



Apresentação do Questionário

Este questionário surge no âmbito da Tese de Dissertação do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos no ISLA – Instituto Superior de Línguas e Administração em V.N. de Gaia.

Tem por objetivo conhecer as vivências pessoais em matéria de assédio sexual no contexto laboral.

A sua colaboração é, para esse efeito fundamental.

Asseguramos que as informações recolhidas serão mantidas confidenciais, pelo agradecemos que responda a todas as questões com sinceridade.

Agradecemos desde já a sua disponibilidade.

A Dissertação tem a orientação do Sr. Prof. Doutor Manuel Pinto Teixeira.

Agradecemos a sua colaboração.

V.N. de Gaia, 5 de Maio de 2012

Maria Francelina F. Oliveira, Técnica Superior
Em Gestão de Recursos Humanos



Questionário 1 – Cultura Organizacional

Para responder ao questionário pense na sua Empresa atual como um todo.

Assinale com um X a alínea da opção que considera verdadeira

1.1 A empresa tem departamento de Recursos Humanos?	a) Sim b) Não
1.2 A empresa é do tipo:	a) Industrial b) Comércio c) Serviços d) Administração Pública
1.3 Quantas pessoas do sexo masculino tem a sua empresa?	a) Menos de 10 b) Entre 11 a 20 c) 21 a 30 d) 31 a 40 e) Mais de 40
1.4 Quantas pessoas do sexo feminino tem a sua empresa?	a) Menos de 10 b) Entre 11 a 20 c) 21 a 30 d) 31 a 40 e) Mais de 40
1.5 Há quantos anos trabalha na sua atual empresa?	a) Há menos de 6 meses b) Entre 6 a 12 meses c) Entre 1 ano a 2 anos d) Entre 2 anos e 5 anos e) Mais de 5 anos



Questionário 2 – Sobre a sua pessoa

Para responder é necessário assinalar com um X, a alínea que melhor corresponde à verdade. As respostas são referentes à data atual.

2.1 A sua idade está compreendida:	a) Menos de 20 anos b) Dos 20 aos 29 anos c) Dos 30 aos 39 anos d) Dos 40 aos 49 anos e) Dos 50 aos 59 anos f) Mais de 60 anos
2.2 Que tipo de contrato tem?	a) Contrato a prazo b) Contrato definitivo c) Outro
2.3 Qual o seu estado civil?	a) Solteira(o) b) Casada(o) c) Divorciada (o) d) Viúva(o) e) Outro
2.4 Qual a sua formação académica?	a) Não sabe ler/escrever b) 1º ciclo (primária) c) 2º ciclo (5º e 6º ano) d) 3º ciclo (7º, 8º e 9º ano) e) Secundário (10º, 11º e 12º) f) Universitário
2.5 Qual é o seu sexo	a) Feminino b) Masculino
2.6 Já vivenciou diferentes situações de assédio Sexual no seu percurso profissional?	a) 1 vez b) 2 a 3 vezes c) Mais de 4 vezes d) Nunca



Para responder é necessário assinalar com um **X**, a alínea que melhor corresponde à sua opinião. Utilizando a escala que se apresenta.

1 Discordo	2 Discordo parcialmente	3 Nem discordo Nem concordo	4 Concordo parcialmente	5 Concordo
----------------------	--------------------------------------	--	--------------------------------------	----------------------

Questionário 3 – Diagnóstico						
Por favor, indique se consideraria o seguinte comportamento como assédio a nível organizacional:						
3.1	Algum comentário “ordinário” à maneira de vestir.	1	2	3	4	5
3.2	Algum comentário “ordinário” à beleza física.	1	2	3	4	5
3.3	Algum comentário “ordinário” a uma parte do corpo.	1	2	3	4	5
3.4	Olhar como se despisse com os olhos.	1	2	3	4	5
3.5	Propostas com segundas intenções.	1	2	3	4	5
3.6	Propostas explícitas de natureza sexual.	1	2	3	4	5
3.7	Tocar/ mexer.	1	2	3	4	5
3.8	Apalpar.	1	2	3	4	5
3.9	Agarrar/ beijar.	1	2	3	4	5
3.10	Violar.	1	2	3	4	5

Para responder é necessário assinalar com um X, a alínea que melhor corresponde à verdade. Pode responder a mais que uma alínea.

Questionário 4 – Cultura

Para responder ao questionário pense em todo o seu percurso profissional.

4.1	Já sofreu assédio por parte de:	a) Colegas b) Superiores c) Clientes d) Fornecedores e) Nunca fui assediada(o)
4.2	Com que frequência:	a) Uma vez por semana b) Duas a cinco vezes por semana c) Mais de cinco vezes
4.3	Já assistiu (viu) algum tipo de assédio por parte de quem:	a) Colegas b) Superiores c) Clientes d) Fornecedores e) Nunca vi (passar à questão 4.4)
4.4	Com que frequência:	a) Uma vez por semana b) Duas a cinco vezes por semana c) Mais de cinco vezes
4.5	No caso de já ter sido assediado/a, qual o seu nível de confiança com a (s) pessoa (s) que a assediou:	a) Estritamente profissional (só se encontram dentro do local e horário de trabalho). b) Esporadicamente tomam cafezinho (combinado, mesmo que dentro da empresa) c) Frequentemente tomam cafezinho (mesmo sem ser combinado)
4.6	Como classifica essa vivência (do assédio):	a) Pouco grave b) Grave c) Muito grave
4.7	Genericamente, o(s) incidente(s) ocorreu(m) com testemunha(s):	a) Sim b) Não
4.8	O último incidente ocorreu:	a) Há menos de um ano b) Entre 1 e 5 anos c) Entre 6 a 10 anos d) Mais de 10 anos.
4.9	O(s) incidente(s) alterou(m) a sua vida:	a) Sim b) Não



Para responder é necessário assinalar com um **X**, a alínea que melhor corresponde à sua opinião. Utilizando a escala que se apresenta.

1	2	3	4	5
Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo Nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo

Questionário 5 - Explicação				
Para responder ao questionário pense no seu percurso profissional como um todo. Por favor, indique a explicação mais plausível para o incidente. Responder apenas se foi alvo de assédio				
A(s) situação(s) de assédio ocorreram:				
5.1	Porque estava sozinha com a pessoa.			1 2 3 4 5
5.2	Porque aquela pessoa é atrevida.			1 2 3 4 5
5.3	Porque teve azar.			1 2 3 4 5
5.4	Porque uma mulher/homem a trabalhar está sujeita a estas coisas.			1 2 3 4 5
5.5	Porque estava arranjada/o nesse (s) dia (s).			1 2 3 4 5
5.6	Porque é uma pessoa atraente e simpática.			1 2 3 4 5
5.7	Porque estava dependente dessa pessoa e ela abusou disso.			1 2 3 4 5
5.8	Porque essa pessoa gosta de imiscuir-se.			1 2 3 4 5
5.9	Porque essa pessoa queria obter favores			1 2 3 4 5
5.10	Porque essa pessoa gosta de espezinhar os outros.			1 2 3 4 5
5.11	Porque essa pessoa queria silenciar-me			1 2 3 4 5
5.12	Porque essa pessoa faz-se passar por boa pessoa.			1 2 3 4 5



Para responder é necessário assinalar com um X, a alínea que melhor corresponde à verdade

Questionário 6 – Reações

Para responder ao questionário pense em todo o seu percurso profissional.

6.1	Qual foi a sua reação emocional face ao incidente?	a) Não reagiu b) Ficou desagrada(o) c) Ficou ofendida(o) d) Ficou com cólera
6.2	Perante o incidente que reação teve face ao trabalho?	a) Saiu/ Pediu demissão b) Pediu transferência c) Apresentou queixa no sindicato d) Apresentou queixa no Ministério Público e) Apresentou queixa na Polícia f) O incidente não desencadeou qualquer reação
6.3	Se não apresentou queixa, porque não o fez?	a) Não acredita na justiça b) Teve medo de represálias c) Porque considerou ignorar o ato
6.4	Quando o incidente aconteceu a quem falou?	a) Marido/Esposa (companheiro a) b) Colega c) Superior hierárquico d) Gestor Recursos Humanos e) Família d) Advogado e) Ninguém
6.5	Como classifica essa vivência pelo que sentiu?	a) Teve vergonha b) Sentiu culpa c) Teve medo d) Ficou mal vista
6.6	Continua a trabalhar na mesma Empresa?	a) Sim b) Não



Para responder é necessário assinalar com um X, a alínea que melhor corresponde à verdade

Questionário 7 – Consequências

Para responder ao questionário pense em todo o seu percurso profissional.

7.1	Quais foram as consequências do Assédio para o “autor”? (Autor é a pessoa que provocou o assédio)	a)Nenhumas b)Foi chamada(o) à atenção c)Foi punida(o) d)Teve punição severa
7.2	Quais as (suas) consequências emocionais face ao incidente?	a)Ficou envergonhada/o b)Ficou triste/deprimida/o c)Sentiu-se incapaz d)Culpada/o e)Humilhada/o f)Revoltada/o g)Feliz h)Nenhuma
7.3	Quais as (suas) consequências psicossomáticas face ao incidente?	a)Irritável b)Teve insónias c)Muito nervosa(o) d)Dores de cabeça e)Depressão ou mal-estar f)Esquecimento frequente g) Nenhuma consequência
7.4	Quais as consequências do incidente no seu trabalho?	a)Desmotivação b) Motivação c)Dificuldade de concentração d)Vontade de faltar e)Descuido e desatenção f)Esteve de baixa g) Não teve consequências
7.5	Quais as suas consequências pessoais do incidente?	a)Problemas em casa b)Perdeu amigas (os) c)Problemas no emprego d)Prejudicou a carreira

Obrigada pela sua colaboração

Anexo 8 – Consistência Interna - ALPHA

Consistência Interna da Escala:

- ✓ Questionário nº 3 (engloba 10 alíneas):

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	10

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Ja_sofreu_assédio Frequência_21 Já_assistiu Frequência_23  
Qual_nível_confiança Clasificação_vivência Testemunhas Tempo_ocorrenci  
Alterou_vida  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

- ✓ Questionário nº4 (engloba as quatro primeiras alíneas):

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,400	4

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Qual_nível_confiança Clasificação_vivência Testemunhas  
Tempo_ocorrenci Alterou_vida  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

- ✓ Questionário nº 4 (engloba as 9 alíneas):

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,314	9

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Ja_sofreu_assédio Frequência_21 Já_assistiu Frequência_23  
Qual_nível_confiança Clasificação_vivência Testemunhas Tempo_ocorrenci  
Alterou_vida  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

- ✓ Questionário nº 5 (engloba as 12 alíneas):

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	12

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Estava_só Aquela_pessoa_atrevida Azar Trabalho_sujeita
Estava_arranjado_a Atraente_simpática Dependência_Vs_abuso imiscuir_se
Obter_favores Espezinhar Silenciar_me Boa_pessoa
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

- ✓ Questionário nº 6 [engloba alínea 2),3) e 4):

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,166	7

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pq_Nao_Apres_Queixa Reação_no_trabalho A_quem_falou sx
Est_civil idd tip_emp
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

- ✓ Questionário nº 6 [engloba alínea 1) e 5]):

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,230	12

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Est_civil idd tip_emp Reação_no_trabalho Trab_mm_empresa
Classificação sx rh Tip_contrato Form_acad n_sex_femi n_sex_masc
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

- ✓ Questionário nº 7 (engloba alíneas 5 alíneas):

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,567	5

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Consq_pessoais Consq_no_trabalho Consq_emocionais
Consq_psicossomáticas Consequências_autor
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Anexo 9 – Medidas Implementadas numa empresa



Assunto: Assédio Organizacional

Cara Colega, relativamente ao assunto em epígrafe somos a comunicar o seguinte:

A Granidera, SA é uma empresa que atua na área da exploração, transformação e comércio de granito. Procuramos criar bom ambiente de trabalho para os nossos funcionários, oferecendo-lhes condições, que lhes garanta segurança e higiene e acima de tudo motivação, com vista ao bom desempenho.

Atualmente contamos com cerca de uma centena de funcionários, dos quais 5 são do sexo feminino.

A empresa dispõe de um manual de acolhimento, no qual são referidas as práticas de teor relevante, para o bom desempenho.

No que respeita ao assédio sexual, não fazemos qualquer referência nesse manual de acolhimento, até porque em 26 anos de empresa, nunca tivemos qualquer tipo de problema. Importante salientar o bom exemplo das chefias, que não toleram esse tipo de comportamento, e são tidos como exemplo a seguir.

Prova disso são os questionários preenchidos por alguns dos funcionários, nesse âmbito, que não demonstram qualquer tipo de assédio.

S. Lourenço do Douro, 02 de Junho de 2012

Helder Pereira

www.granidera.pt

SEDE / CENTRO DE PRODUÇÃO DE S. LOURENÇO DO DOURO
RUA DE CASAIS DE VILA, 223
4625-525 - S. LOURENÇO DO DOURO
MARCO DE CANAVESES - PORTUGAL
TEL. 00 351 255 580 100
FAX. 00 351 255 580 101
geral@granidera.pt

ENTREPOSTO LOGÍSTICO DE MATOSINHOS
RUA DE SILVA AROSO
4455-559 - PERAFITA
MATOSINHOS - PORTUGAL

CENTRO DE PRODUÇÃO DE CASTRO DAIRE
LUGAR DE CELA
3400-455 - MOLEDO
CASTRO DAIRE - PORTUGAL

NIF.501 773 720 | SOCIEDADE ANÓNIMA MATRICULADA NA CONS. DO REG. DE MARCO DE CANAVESES SOB O N.º 356 | CAPITAL SOCIAL €950 000