

Seminário Internacional – Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho

3 de Junho, ISCSP-ULisboa

Auditório Piso 1

No Seminário serão apresentados resultados preliminares do projecto de pesquisa **Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal**, desenvolvido no CIEG-ISCSP por uma equipa constituída por Anália Torres (coordenadora), Dália Costa, Helena Santana e Bernardo Coelho.

O projecto é promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e financiado pelo programa PT07 do EEA Grants.

Passados 25 anos sobre o primeiro estudo sobre assédio sexual a mulheres no mercado de trabalho em Portugal, a pesquisa de 2015 retrata não só a realidade do assédio sexual como a do assédio moral sobre mulheres e homens.

O assédio moral e o assédio sexual constituem atentados à dignidade e aos direitos humanos no trabalho.

Em Portugal esse combate a estes atentados revela-se de extrema importância porque contraria uma cultura autoritária (“quem pode “manda” e as/os outras/os obedecem”) no local de trabalho.

Este projecto envolve vários parceiros nacionais e internacionais. Parceiros nacionais: CITE; ACT; Ordem dos Advogados; CEJ; CML; Grafe. Parceiro internacional: KS - The Norwegian Association of Local and Regional Authorities.

Esta rede é de extrema importância porque ao envolver **parceiros institucionais com capacidade de intervir direta ou indiretamente** nos locais de trabalho permite esclarecer e alertar, intervir e ajudar a criar um clima e um ambiente de intolerância face a práticas atentatórias da dignidade das pessoas.

Este projeto contribui para a **promoção de políticas públicas que efetivamente protejam vítimas de assédio**, deixando clara a ideia de que se trata de uma conduta intolerável.

Este projeto contribui para a **melhoria da formação de profissionais e de guiões** para as organizações permitindo a protecção das vítimas e a prevenção destes atentados aos direitos humanos no trabalho.

É preciso combater equívocos, esclarecendo o que é e o que não é assédio.

No caso do assédio sexual é preciso ter clara a noção de que uma tentativa de envolvimento romântico não constitui assédio sexual. O assédio começa quando depois **de uma recusa ou de demonstração de não reciprocidade, o/a assediador/a não aceita a recusa**, insiste e passa a intimidar de várias formas a vítima.

Da mesma forma, importa esclarecer que conflitos no local trabalho não constituem necessariamente **assédio moral**, e que este se caracteriza por **práticas reiteradas de perseguição profissional, intimidação e humilhação** entre outras.

Alguns resultados-chave

Os resultados apresentados decorrem da aplicação de um inquérito por questionário a uma amostra representativa da população activa portuguesa (excluindo o sector primário). Responderam ao inquérito 1801 pessoas.

1.

Assédio moral e sexual no local de trabalho em Portugal

As mulheres são as principais vítimas de assédio moral (16,7%) e de assédio sexual (14,4%) no local de trabalho.

16,5% da população activa em Portugal já sofreu pelo menos uma vez durante a sua vida profissional uma forma de **assédio moral** no trabalho.

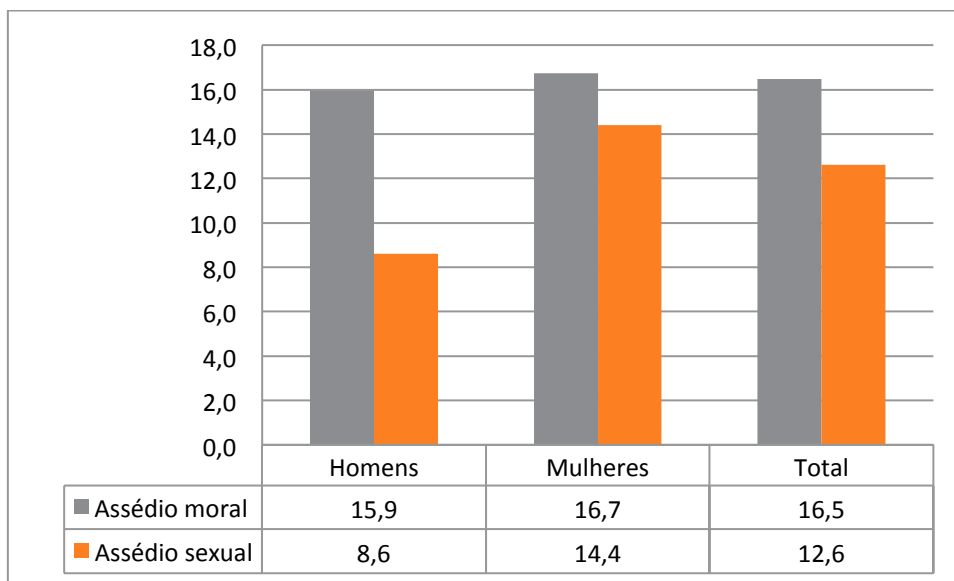
12,6% da população activa em Portugal já sofreu pelo menos uma vez durante a sua vida profissional uma forma de **assédio sexual** no trabalho

Importa não negligenciar que os **homens também são vítimas destas formas de assédio** no local de trabalho, sendo mais frequente serem vítimas de assédio moral (15,9%) do que sexual (8,6%).

Quadro 1: Assédio moral e sexual em Portugal (%)

	Assédio moral	Assédio sexual
Homens	15,9	8,6
Mulheres	16,7	14,4
Total	16,5	12,6

Figura 1: Homens e mulheres vítimas de assédio moral e assédio sexual (%)



2.

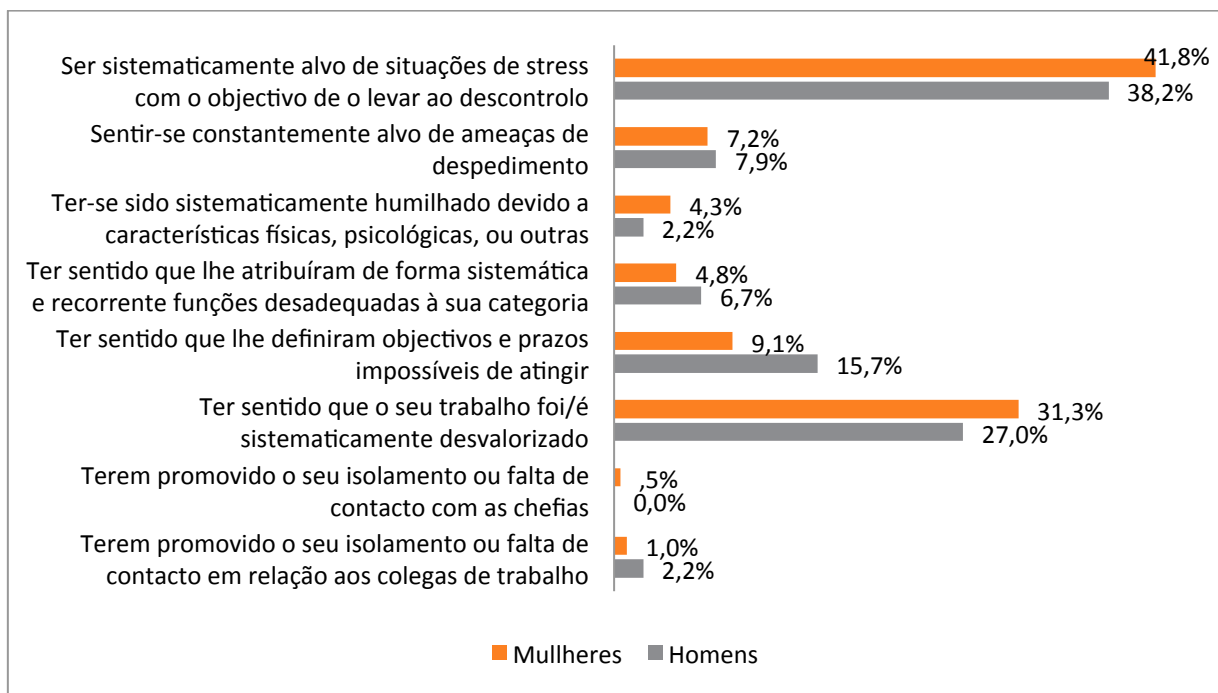
Formas de assédio moral

Para homens (38,2%) e mulheres (41,8%) a situação mais frequentemente mencionada é **ser sistematicamente alvo de situações de stress com o objectivo de levar ao descontrolo**. Em segundo lugar encontra-se a **desvalorização sistemática do trabalho** (H: 27,0%; M: 31,3%).

Quadro 2: Formas de assédio moral por sexo (%).

	Homens	Mulheres
Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação aos colegas de trabalho	2,2	1,0
Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com as chefias	0,0	0,5
Ter sentido que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado	27,0	31,3
Ter sentido que lhe definiram objectivos e prazos impossíveis de atingir	15,7	9,1
Ter sentido que lhe atribuíram de forma sistemática e recorrente funções desadequadas à sua categoria profissional	6,7	4,8
Ter-se sido sistematicamente humilhado/a devido a características físicas, psicológicas, ou outras	2,2	4,3
Sentir-se constantemente alvo de ameaças de despedimento	7,9	7,2
Ser sistematicamente alvo de situações de stress com o objectivo de o/a levar ao descontrolo	38,2	41,8

Figura 2: Formas de assédio moral, por sexo.



3.

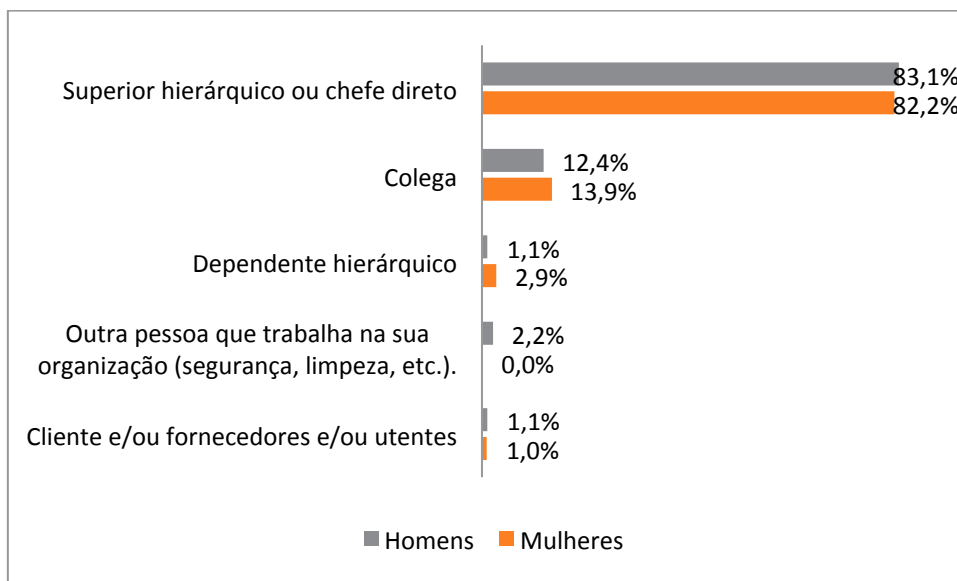
Autores/as de assédio moral

Homens (83,1%) e mulheres (82,2%) são, principalmente, assediados/as moralmente pelos **patrões, superiores hierárquicos e chefes directos**. Os/as colegas são os/as autores/as de assédio mais mencionados/as em segundo lugar.

Quadro 3 Mulheres e homens moralmente assediados segundo tipo de autor (%).

	Homens	Mulheres
Superior hierárquico ou chefe directo	83,1	82,2
Colega	12,4	13,9
Dependente hierárquico	1,1	2,9
Outra pessoa que trabalha na sua organização (segurança, limpeza, etc.).	2,2	0,0
Cliente e/ou fornecedores e/ou utentes	1,1	1,0

Figura 3: Mulheres e homens moralmente assediados/as, segundo tipo de autor.



4.

Formas de assédio sexual

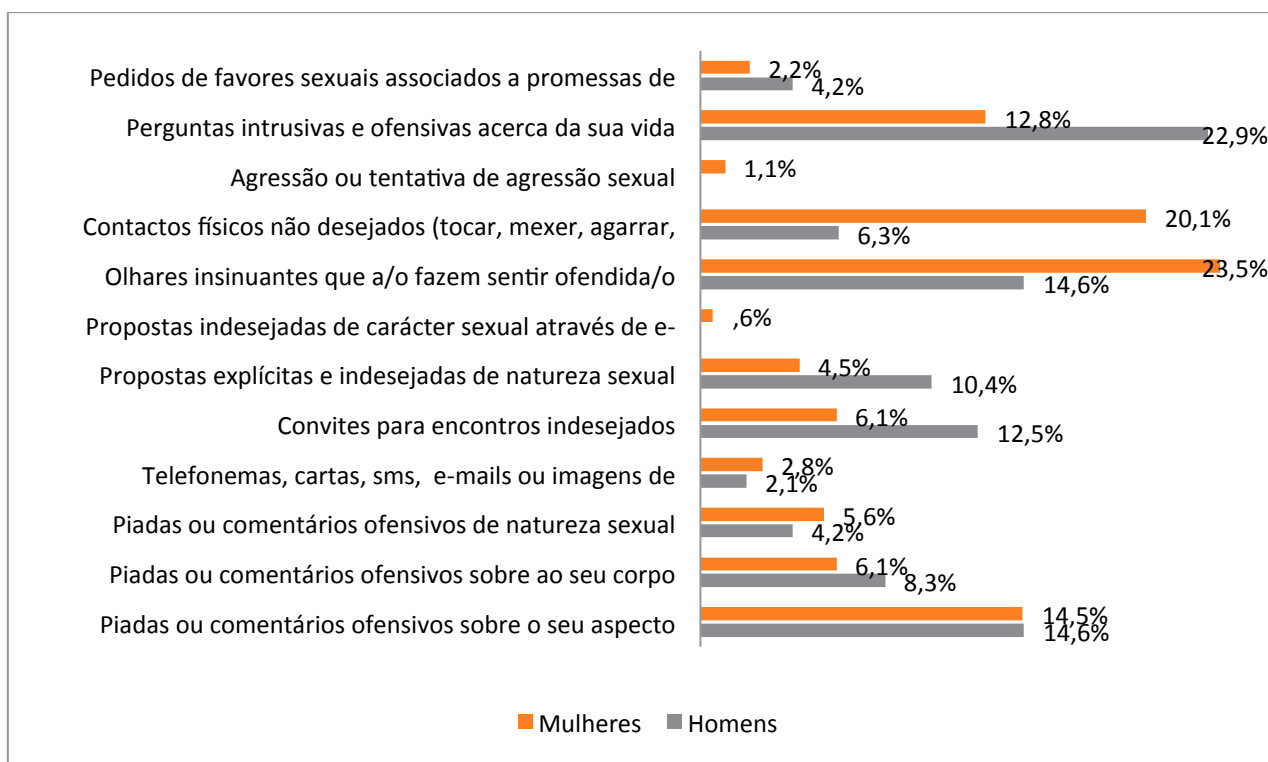
Para as **mulheres** as situações de assédio mais frequentes estão relacionadas com aproximações físicas: **Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendida/o** (23,5%), **Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar)** (20,1%) só depois surgem as **Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu aspeto** (14,5%).

Para os **homens** as formas de assédio sexual mais frequentes são as **Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada** (22,9%), as **Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu aspecto** ou **Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendida/o** (14,6%).

Quadro 4: Formas de assédio sexual, por sexo (%)

	Homens	Mulheres
Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu aspecto	14,6	14,5
Piadas ou comentários ofensivos sobre ao seu corpo	8,3	6,1
Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual	4,2	5,6
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual que a/o tenham ofendido	2,1	2,8
Convites para encontros indesejados	12,5	6,1
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual	10,4	4,5
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais	0,0	0,6
Olhares insinuantes que a/o fazem sentir ofendida/o	14,6	23,5
Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar o seu corpo, beijar ou tentar beijar)	6,3	20,1
Agressão ou tentativa de agressão sexual	0,0	1,1
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada	22,9	12,8
Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho	4,2	2,2

Figura 4: Formas de assédio sexual, por sexo.



5.

Autores/as de situações de assédio sexual

No caso das **mulheres sexualmente assediadas** no trabalho verifica-se que o autor/a mais frequente dessas situações é o/a **superior/a hierárquico/a ou chefe direto/a** (44,7%); seguindo-se os **colegas** (26,8%) e depois os/as **clientes, fornecedores e utentes** responsáveis por 25,1% das situações.

No caso dos **homens**, os/as autores /as mais frequentes dos episódios de assédio sexual são: **superiores hierárquicos/as e chefes diretos/as**, com 33,3% dos casos, os/as **colegas**, com 31,3% e os/as clientes, **fornecedores ou utentes** com 29,2%.

Comparando com os dados do primeiro inquérito sobre assédio sexual em Portugal (1989), verifica-se que agora há mais assédio por parte dos patrões, superiores hierárquicos ou chefes directos e menos incidência de casos da autoria de colegas de trabalho.

Quadro 5: Mulheres e homens sexualmente assediadas/os segundo tipo de autor (%)

	Homens	Mulheres
Superior hierárquico ou chefe direto	33,3	44,7
Colega	31,3	26,8
Dependente hierárquico	6,3	1,7
Outra pessoa que trabalha na sua organização (segurança, limpeza, etc.).	0,0	1,7
Cliente e/ou fornecedores e/ou utentes	29,2	25,1

Figura 5: Mulheres e homens sexualmente assediadas/os segundo tipo de autor.

