

# DIFERENÇAS DE PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL EM PORTUGAL

DIFFERENCE IN PERCEPTIONS ON SEXUAL HARASSMENT IN  
PORTUGAL  
DIFFERENCIAS EN PERCEPTIONES DE SEXUAL HARASSMENT IN  
PORTUGAL

**Olgierd Swiatkiewicz\*** (olgiend@astubsa.pt)

## RESUMO

O artigo apresenta os resultados das percepções de diferentes tipos de conduta como exemplificações de assédio sexual no local de trabalho. Os resultados foram obtidos através de um inquérito realizado em Portugal em 2004, numa amostra por conveniência. As percepções de assédio sexual foram analisadas à luz da influência das variáveis (individuais e institucionais) independentes (sexo, idade, nível de formação, antiguidade na empresa, posição hierárquica, sentimento actual e futuro de segurança de/no emprego e de progressão na carreira, propriedade e origem do capital da empresa, dimensão, idade, sector/ramo de actividade e situação económico-financeira da empresa). Os resultados demonstram, entre outros, que as mulheres em maior percentagem do que os homens tendem a classificar quase todos os tipos de conduta como exemplos de assédio sexual; o sexo, a idade e o nível de formação dos inquiridos condicionam significativamente as percepções dos inquiridos; os homens com a idade tendem a ser menos tolerantes em relação a determinados tipos de conduta, enquanto as mulheres, pelo contrário, com a idade apresentam uma tendência para uma maior tolerância em relação a certas condutas.

Palavras-chave: assédio sexual, conduta imprópria, Portugal

## ABSTRACT

The paper presents results on perception of different types of behavior as exemplifications of sexual harassment at workplace. It is based on an empirical study carried out in Portugal in 2004 on convenience sample. The perceptions were analyzed in the light of the impact of selected independent (individual and institutional) variables (sex; age; level of education; tenure; hierarchical level; actual and future sense of security of employment and career development; property and capital origin of the

company; its size, age, sector and financial situation). The main results point out that women, more frequently than men, tend to classify quite all types of behavior presented as examples of sexual harassment; significant differences were found in perception of respondents due to sex, age and level of education differences; men, as they grow older, tend to be less tolerant in relation to some conducts of sexual harassment, whereas women inversely, when become older, tend to be more tolerant in relation to some conducts of sexual harassment.

Key words: sexual harassment, misconduct, Portugal.

## RESUMÉN

El documento presenta los resultados sobre la percepción de los diferentes tipos de conducta como ejemplos de acoso sexual en el lugar de trabajo. Se basa en un estudio empírico llevado a cabo en Portugal en 2004 en la muestra de conveniencia. Las percepciones se analizaron a la luz de las repercusiones de determinados independientes (individuales e institucionales) variables (sexo, edad, nivel de educación, la tenencia, el nivel jerárquico, el sentido actual y futuro de la seguridad del empleo y el desarrollo de la carrera, la propiedad y el origen del capital de de la empresa, su tamaño, edad, sector y situación financiera). Los principales resultados señalan que las mujeres, con más frecuencia que los hombres, tienden a clasificar bien todos los tipos de comportamiento presentan como ejemplos de acoso sexual, se encontraron diferencias significativas en la percepción de los encuestados por sexo, edad y nivel de diferencias de la educación, los hombres, como que van creciendo, tienden a ser menos tolerantes en relación con algunas conductas de acoso sexual, mientras que las mujeres a la inversa, cuando van creciendo, tienden a ser más tolerante en relación con algunas conductas de acoso sexual.

Palabras Clave: Acoso sexual, mala conducta, Portugal.

\*Doutor em Gestão, Professor Adjunto Equiparado, Escola Superior de Tecnologia de Setúbal – Instituto Politécnico de Setúbal

Artigo enviado em: 21 de Outubro de 2009  
Artigo aceite em: 28 de Fevereiro de 2010

## 1. INTRODUÇÃO

Ao longo dos últimos dez ou quinze anos em Portugal, ouve-se falar cada vez mais frequentemente de casos de assédio sexual. Nas notícias e nos filmes, na sua maioria de origem norte-americana ou anglo-saxónica, ouvimos falar de escândalos de assédio sexual, de acusações deste tipo de práticas e, por vezes, de indemnizações devidas às vítimas, tanto nas empresas, como nas instituições públicas ou organizações não governamentais. Contudo, estes escândalos, estas acusações mútuas e eventuais indemnizações não têm visibilidade na realidade nacional. Será o assédio sexual um problema de outros povos, de outras culturas ou de relações laborais próprias de outros países? Não parece que existam razões para considerar o assédio sexual improvável ou inexistente nas relações laborais em Portugal, contudo, pouco se faz nesta matéria, raros são os estudos, escassas as estatísticas e poucos ou quase nenhuns os mecanismos de prevenção e de luta contra este fenómeno que as organizações implementam. Raras são também as queixas sobre este tipo de actos por razões muito simples e muito humanas: as vítimas têm vergonha de serem assediadas sexualmente, têm vergonha de poderem ser ridicularizadas ao revelarem estes factos e, ao mesmo tempo, temem as retaliações por parte dos seus opressores, as quais podem ameaçar a continuidade do vínculo laboral e/ou da carreira profissional. De acordo os estudos de Amâncio & Lima (1994) e de Leite (2001) o assédio sexual é percebido como um problema sério que afecta as relações laborais e académicas em Portugal. Inserindo a palavra-chave "assédio sexual" por exemplo num motor de busca da Internet como Google em Outubro de 2009 obtinha-se entre 16 e 35 mil referências/páginas sobre o assunto apenas de origem portuguesa. Algumas destas referências/páginas explicam em que consiste o assédio sexual, qual é a sua gravidade e como se deve proceder em caso de assédio, sendo que a maioria tem o carácter de notícia sensacionalista.

Com o presente estudo pretendia-se saber quais das condutas apresentadas (e analisadas nos estudos anteriores, noutros contextos socioculturais) seriam percebidas pelos trabalhadores portugueses como exemplos de assédio sexual de uma chefia em relação à sua subordinada e quais as suas condicionantes (individuais e institucionais).

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

A Comissão Norte-Americana para a Igual Oportunidade de Emprego (U.S. Equal Employment Opportunity Commission - EEOC)<sup>1</sup> define assédio sexual como "indesejados avanços sexuais, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual, quando esta conduta, explícita ou implicitamente, afecta o emprego do indivíduo, injustificadamente interfere no desempenho do indivíduo no trabalho ou cria no trabalho um clima intimidativo, hostil ou ofensivo".

Na literatura (Ferrell & Fraedrich, 1997; Buchholz & Rosenthal, 1998; Lewicka-Strzalecka, 1999; Weish, 1999) distingue-se dois tipos principais de assédio sexual. O primeiro é o assédio directo tipo *quid pro quo*, quando o perseguidor/opressor promete à vítima um favor (contratação, progressão na carreira, aumento salarial, melhores condições de trabalho etc.) em troca de relações sexuais ou, então, a ameaça com consequências em caso de recusa. O segundo é o assédio indirecto relacionado com a criação de um ambiente/clima de trabalho hostil, intimidativo ou ofensivo (cartazes de mulheres nuas; graffiti; piadas sexuais; gestos sexuais; palavras; boatos; apalhões; insinuações; comentários relativos ao corpo, ao vestuário, etc.). Buchholz & Rosenthal (1998) chamam a atenção para um terceiro tipo de assédio, que ocorre frequentemente nas situações, em que *a/o* assistente ou representante de vendas tem de deslocar-se para fora da empresa para visitar um cliente, um utilizador ou um fornecedor o que *a/o* torna particularmente vulnerável para este tipo de assédio. Neste caso o cliente, o utilizador ou o fornecedor podem surgir no papel do opressor.

Em todo caso não se pode esquecer que existem culturas de trabalho ou tipos de empregos/trabalhos sexualmente carregados ou permissivos (empregadas de mesa em *topless* ou *stripteasers* nalguns tipos de bares nocturnos, modelos das revistas tipo *Playboy* ou *Penthouse*, etc.), onde "os comportamentos degradantes e sexuais se tornam componentes 'institucionalizadas' do trabalho" (Weish, 1999, p. 174), ou como escrevem Williams, Gluffe & Dellinger (1999) "o namorisco, o gracejo e outras interações sexuais são comuns nas organizações de trabalho. Nem todas estas interações constituem assédio / /; relações sexuais consensuais, definidas como aquelas que reflectem

expressões positivas e autónomas da vontade sexual dos trabalhadores, prevalecem igualmente no local de trabalho / / O comportamento sexual que num contexto seria escandaloso e resultaria num processo sobre o assédio sexual, noutro contexto podia fazer parte da descrição de tarefas" (p.73-93).

No Código do Trabalho (Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto) da República Portuguesa à proibição do assédio sexual foi consagrado o nº 3 do art.º 24º, com referência ao nº 2 do mesmo artigo e ao nº 1 do art.º 23º ("Proibição de discriminação") da Subsecção III ("Igualdade e não discriminação"), com o seguinte teor: "constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior". A prática de assédio, que abrange, entre outros, o assédio sexual, foi classificada como uma contra-ordenação muito grave e foi sancionada com uma coima dependente do volume de negócios da empresa e do grau de culpa, segundo o art.º 642 da Lei nº 99/2003. Na página de Internet da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social da República Portuguesa pode-se encontrar um conceito de assédio sexual que se resume literalmente ao teor do art.º 24 do Código do Trabalho supra citado<sup>2</sup>.

Segundo a Comissão Norte-Americana para a Igual Oportunidade de Emprego (EEOC) o assédio sexual pode ocorrer num conjunto diverso de circunstâncias, que incluem, mas não se limitam ao seguinte: a conduta do opressor é indesejada; a vítima e o opressor podem ser mulher ou homem; a vítima não tem de ser do sexo oposto; o opressor pode ser o superior hierárquico da vítima, o agente do empregador, o superior hierárquico de outra área, o colega ou uma pessoa que não trabalha na organização; a vítima não tem de ser a pessoa assediada, mas pode ser qualquer pessoa afectada pela conduta ofensiva; assédio sexual pode ocorrer sem dispensa ou dano económico para a vítima. De acordo com Ferrell & Fraedrich (1997), o assédio sexual não se limita a nenhum tipo específico de profissão ou posição hierárquica.

Na maioria dos casos as mulheres são vítimas de assédio sexual e os homens são perseguidores/opressores, daí o assédio sexual ser considerado, principalmente, como uma forma de discriminação das mulheres (Amâncio & Lima, 1994; Ferrell &

<sup>1</sup> [www.eeoc.gov/npes/sexual\\_harassment.html](http://www.eeoc.gov/npes/sexual_harassment.html)

<sup>2</sup> [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

Fraedrich, 1997; Lewicka-Strzalecka, 1999). Segundo Welsh (1999), dependendo da amostra, os dados empíricos evidenciam que entre 16% a 90% das mulheres profissionalmente activas experimenta assédio sexual durante a sua vida. Conforme os dados apresentados pela Comissão Norte-Americana para a Igual Oportunidade de Emprego (EEOC), das 12679 queixas sobre o assédio sexual, registadas em 2005, apenas 14,3% constituiram queixas apresentadas por homens. Buchholz & Rosenthal (1998) acham, contudo, que o número de acusações sobre o assédio sexual apresentadas por homens irá aumentar no futuro, com o aumento do número de mulheres a assumir posições de poder nas organizações.

Segundo Ferrell & Fraedrich (1997), o assédio é um assunto complicado "devido ao facto de o homem e a mulher terem atitudes diferentes perante o que constitui o assédio sexual. De acordo com um estudo, 67 por cento de homens inquiridos ficaria lisonjeado se uma mulher lhe fizesse uma proposta dessas, mas 63 por cento de mulheres ficaria ofendida com este comportamento dos homens" (p. 250). Leite (2001) tira conclusão semelhante no seu estudo empírico: "as mulheres parecem ser relativamente intolerantes ao assédio, enquanto os homens demonstram elevada aceitação dos mesmos incidentes" (p. 297). Contudo, "a maioria das mulheres não comunica as suas experiências de assédio sexual" (Welsh, 1999, p. 182), tentando ignorá-lo, desviando a atenção com a brincadeira, afastando-se ou evitando o opressor, porque têm medo das retaliações, da perda do emprego, da deterioração da situação, da ridicularização ou descrença (Amâncio & Lima, 1994; Welsh, 1999).

O assédio sexual pode causar graves danos (psicológicos, sociais, materiais e profissionais) à vítima, mas também prejudica a empresa e afecta negativamente as relações entre as pessoas que trabalham nela, porque aumenta o stress no trabalho, diminui a eficácia e a eficiência ou simplesmente o desempenho no trabalho e a produtividade do trabalho, contribui para o aumento do absentismo e da rotação do pessoal, baixo moral na empresa, diminui satisfação do trabalho e a lealdade dos trabalhadores à empresa, deteriora a imagem da organização e traz custos judiciais (Amâncio & Lima, 1994; Ferrell & Fraedrich, 1997; Buchholz & Rosenthal, 1998; Lewicka-Strzalecka, 1999; Welsh, 1999; Leite, 2001).

Perante as ameaças, que podem ter consequências práticas para a organização (custos judiciais e eventuais indemnizações

devidas às vítimas) e/ou em resposta ao imperativo da responsabilidade social que implica o zelo pelo bem de todos os stakeholders, inclusive os trabalhadores, muitas das empresas implementam medidas preventivas, tais como, o treino ou a formação que têm como objectivo a sensibilização dos trabalhadores para esta problemática, a criação ou o desenvolvimento de medidas organizacionais internas tais como as linhas telefónicas para apresentação de eventuais queixas ou ocorrências deste tipo de situações que garantam tratamento sigiloso ou confidencial, a elaboração de procedimentos ou de medidas de resolução de casos de assédio sexual, a definição precisa da política da empresa no que diz respeito a condutas inaceitáveis e de sanções em caso de violação das regras (Ferrell & Fraedrich, 1997; Buchholz & Rosenthal, 1998; Lewicka-Strzalecka, 1999).

Welsh (1999) analisa no seu artigo, a nível societal, organizacional e individual, várias teorias que, com maior ou menor sucesso, tentam explicar a ocorrência e as origens do assédio sexual. Segundo esta autora, o assédio no modelo sociocultural é visto como resultante de diferenças, culturalmente legitimadas, no poder e no estatuto entre o homem e a mulher, com origem na sociedade patriarcal, um mecanismo através do qual o homem mantém o poder e a dominância sobre a mulher no trabalho e na sociedade. No modelo sociocultural, o género é a variável explicativa do assédio, mas também a idade e o estado civil medeiam o baixo estatuto e a falta de poder sociocultural da mulher. Outro conjunto de explicações parte da própria organização e do poder que ela concede ou facilita. A posse de poder formal nas organizações pode levar ao assédio entre o superior e a subordinada, mas também os pares/colegas e os subordinados que dispõem de outras fontes de poder informal ou contra-poder podem envolver-se em assédio (Welsh, 1999). A predominância numérica de um dos sexos, a dominância ou sobreposição do papel do género sobre o papel profissional e o montante de contactos entre os homens e as mulheres (rácio do género dos grupos de trabalho) nas situações de trabalho ajudam a esclarecer a ocorrência de certos tipos de assédio e a probabilidade de uma pessoa se sentir assediada. Ferrell & Fraedrich (1997), por exemplo, explicam o aumento do número dos casos de assédio sexual com o aumento do número de mulheres a trabalhar, em especial nas profissões até aí dominadas exclusivamente por homens. A cultura

organizacional com valores e normas de conduta suportados pelos seus colaboradores em casos de desorganização/confusão no trabalho, de relações antagónicas entre os trabalhadores ou de consumo de álcool no trabalho propiciam o assédio sexual de mulheres, enquanto políticas pró-activas que tentam mudar a cultura dominante no local de trabalho através de treino e de outras medidas específicas, abordadas acima, contribuem para a diminuição do assédio relacionado com o ambiente de trabalho hostil (Welsh, 1999).

Segundo Lewicka-Strzalecka (1999), na Polónia, as queixas relacionadas com o assédio sexual no trabalho eram ainda muito raras e o próprio conceito novo, o que não quer dizer que o fenómeno fosse mais circunscrito ou limitado do que noutros países.

O sexo/género<sup>3</sup> diferencia significativamente as percepções sobre o assédio sexual conforme indica a literatura (Lewicka-Strzalecka, 1999; Welsh, 1999; Leite, 2001). Lewicka-Strzalecka (1999) verificou na amostra polaca que as mulheres em maior percentagem do que os homens tendem a classificar todas as condutas apresentadas como exemplos de assédio sexual de uma chefia em relação à sua subordinada, contudo, diferenças estatisticamente significativas foram confirmadas pela autora apenas no caso de duas condutas (convidá-la para uma escapada nocturna para visitar um cliente e colocar no escritório imagens de mulheres nuas). Segundo Leite (2001) as percepções do assédio sexual entre os homens e as mulheres diferem significativamente, porque, conforme os resultados obtidos por esta autora, as pessoas do sexo feminino tendiam mais frequentemente, do que as do sexo masculino, a classificar condutas apresentadas como casos de assédio sexual. De acordo com os resultados apresentados por Leite (2001), as estudantes em maior percentagem do que os estudantes tendem a classificar todas as condutas apresentadas como exemplos de assédio sexual do corpo docente (dentro e fora da sala de aula), dos funcionários não docentes e dos colegas/estudantes, excepto o caso de uma conduta (consented sexual activity) do corpo docente fora de sala de aula, onde se verificou uma tendência inversa.

Na amostra portuguesa espera-se que as mulheres em percentagem significativamente maior do que os homens indiquem as condutas apresentadas como exemplos de assédio sexual.

Leite (2001) afirma que a investigação sobre o impacto da variável idade torna evidente que as mulheres mais novas habitualmente comunicam menos casos de assédio sexual percebido: "as pessoas mais novas, como se sugere, toleram mais o assédio sexual do que as mais velhas" (p. 302). A autora não apresenta, porém, resultados empíricos do seu estudo que possam confirmar esta tendência. Segundo Welsh (1999) "as mulheres solteiras e mulheres jovens podem ser percebidas como mais disponíveis para a interacção sexual do que as outras mulheres e, por isso, podem sentir níveis mais elevados de assédio sexual" (p. 177). Amâncio & Lima (1994) no seu estudo não verificaram diferenças significativas na classificação dos comportamentos em função da idade, constataram, porém, que "a idade e o estado civil, são facilitadoras das situações de assédio" (p. 69). Lewicka-Strzalecka (1999) na amostra polaca analisou o impacto da variável idade sobre a percepção de condutas apresentadas como exemplos de assédio sexual, constatando que não se podia tirar conclusões unívocas e simples como no caso da variável sexo: a autora polaca verificou que com a idade (com cinco escalões etários em análise) existe uma tendência, estatisticamente significativa, inicialmente crescente e, a partir do grupo etário de pessoas com 26-35 anos, decrescente, na classificação de cinco das nove condutas como exemplos de assédio sexual de uma chefia em relação à sua subordinada (tentar acariciá-la ou beijá-la; propor aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro; convidá-la para um almoço ou jantar; convidá-la para uma escapada nocturna para visitar um cliente; propor um encontro); constatou ainda uma percentagem significativamente maior de indivíduos no escalão etário com 46-55 anos, do que nos outros escalões, que classificaram a colocação de imagens de mulheres nuas no escritório como um exemplo de assédio sexual. Lewicka-Strzalecka (1999) não analisa, em separado para cada um dos sexos, as tendências de percepção de condutas como exemplos de assédio por idade.

Na amostra portuguesa espera-se que a variável idade esteja relacionada de algum modo com a percepção de certas condutas apresentadas como exemplos de assédio sexual de uma chefia em relação à sua subordinada.

<sup>3</sup> No presente estudo não se faz distinção entre o sexo e o género. Esta problemática, apesar da sua importância para a compreensão do fenómeno de assédio sexual, é demarcada vastamente aqui abordada. Sobre a distinção entre o sexo e o género ver Borna & White (2003) ou McCabe, Ingram & Dato-on (2006).

Amâncio & Lima (1994), no seu estudo, não verificaram diferenças significativas na classificação dos comportamentos em função do nível de instrução, mas a amostra neste caso foi restrita exclusivamente ao sexo feminino. Lewicka-Strzalecka (1999) na amostra polaca analisou o impacto do nível de formação na percepção de condutas apresentadas como exemplos de assédio sexual. A autora verificou que a classificação de quatro das nove condutas como exemplos de assédio sexual de uma chefia em relação à sua subordinada (tentar acariciá-la ou beijá-la; contar anedotas obscenas na sua presença; propor aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro; propor um encontro) cresce significativamente com o aumento do nível de formação dos inquiridos.

Na amostra portuguesa espera-se obter uma relação positiva entre o nível de formação dos inquiridos e a percepção das condutas apresentadas como exemplos de assédio sexual de uma chefia em relação à sua subordinada.

### 3. METODOLOGIA

O estudo empírico da problemática do assédio sexual constituiu um fragmento de uma investigação empírica mais abrangente.

A recolha de dados empíricos no estudo foi efectuada através de um inquérito por questionário. O questionário, que incluía, entre outras, a questão relativa ao assédio sexual, consistiu numa versão mais ampla e adaptada para a realidade portuguesa do questionário de Lewicka-Strzalecka (1999) aplicado no estudo polaco em 1997, e dos questionários norte-americanos elaborados no Ethics Resource Center (Goodell, 1994; Joseph, 2000). A questão relativa exclusivamente ao assédio sexual foi traduzida do questionário norte-americano (Goodell, 1994), à semelhança do que tinha feito Lewicka-Strzalecka (1999) no estudo polaco. A expressão de opinião pelos inquiridos sobre tipos de conduta que exemplificam assédio sexual resultou da resposta a uma questão fechada com o teor e as condutas/itens conforme apresentados na tabela 1.

O questionário foi anónimo e auto-administrado pelos inquiridos. O inquérito foi realizado na primeira metade do ano de

2004, excepto uma pequena parte da amostra, que serviu como teste de consistência do instrumento, recolhida entre Novembro e Dezembro do ano anterior. Dos 653 questionários recolhidos, N=640 constituiu a amostra (por conveniência) sujeita a análise, sendo, 70% de respondentes ao inquérito trabalhadores-estudantes dos cursos profissionais, de bacharelato, de licenciatura, de mestrado e de pós-graduação, enquanto 30% dos questionários foi recolhido directamente nas empresas ou através do processo de "bola de neve". Em termos geográficos, o inquérito abrangeu, em proporções diferentes, Setúbal, Lisboa, Faro, Loulé, Évora, Amadora, Sintra, Leiria e Porto.

A questão da percepção pelos inquiridos de determinados tipos de conduta enquanto exemplificações do assédio sexual foi analisada à luz da influência das variáveis (individuais e institucionais) independentes (sexo, idade, nível de formação, antiguidade na empresa, nível de responsabilidade organizacional/posição hierárquica, sentimento de segurança de/no emprego e da carreira profissional, tipo de propriedade e origem do capital da empresa, ramo de actividade, dimensão, idade e situação económico-financeira da empresa).

Ao longo do texto, entre parênteses, foram apresentados, quando se justifica e em conformidade com os pressupostos estatísticos, os resultados do teste do Qui-quadrado de independência e o coeficiente V de Cramer de associação entre variáveis qualitativas, assim como a dimensão da amostra (N), graus de liberdade e o nível de significância. Foi assumido o nível de significância estatística  $p=0,10$  como aceitável e os resultados como estatisticamente significativos.

### 4. PERCEPÇÃO DE DETERMINADOS TIPOS DE CONDUCTA COMO EXEMPLIFICAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL - RESULTADOS EMPÍRICOS OBTIDOS EM PORTUGAL EM 2004

Uma das questões específicas relacionadas com condutas comprometedoras de normas éticas colocadas aos inquiridos foi a questão de assédio sexual. Questão idêntica foi originalmente colocada aos trabalhadores norte-americanos, no estudo de Goodell (1994) e, posteriormente aos trabalhadores polacos, no

estudo de Lewicka-Strzalecka (1999). No nº 3 do art.º 24º do novo Código do Trabalho (Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto) da República Portuguesa, o assédio sexual foi destacado como uma forma específica de assédio do trabalhador.

Como se pode observar na tabela 1, as mulheres em maior percentagem do que os homens indicam sete das nove condutas como exemplos de assédio sexual de uma chefe em relação à sua subordinada, numa conduta as percentagens de ambos os sexos são idênticas (convité-la para um almoço ou jantar – 16%) e noutra conduta ainda a tendência é inversa (elogiá-la pelo desempenho no trabalho). Quatro das nove condutas (tentar acariciá-la ou beijá-la – 95%; propor um aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro – 92%; convité-la para uma escapada nocturna para visitar um cliente – 70% e propor um encontro – 65%) foram apresentadas pela maioria dos inquiridos como exemplos de assédio sexual. As duas primeiras condutas são exemplos explícitos de assédio de tipo quid pro quo e, as duas restantes, em termos de consequências implícitas da relação de subordinação, representam igualmente o assédio de tipo quid pro quo.

Analisando as condutas assinaladas pelos inquiridos como exemplificações de assédio sexual em conjunto com as características individuais e institucionais da amostra, verifica-se a dependência entre a escolha de determinadas condutas e algumas das características individuais (sexo, idade, nível de formação e sentimento de segurança no emprego) e institucionais (tipo de propriedade/oriagem do capital da empresa, dimensão da empresa e situação económico-financeira da empresa). Não se verifica a dependência entre a opinião dos inquiridos sobre os comportamentos que constituem potencialmente os exemplos de assédio sexual e as seguintes características sujeitas à análise: antiguidade do inquirido na empresa, posição hierárquica, idade da empresa e ramo de actividade da empresa. Deve-se assinalar ainda que nalguns casos não foi possível prosseguir com a análise devido ao não cumprimento dos pressupostos da estatística do  $\chi^2$ , nomeadamente no que diz respeito à posição hierárquica e a duas condutas - tentar acariciá-la ou beijá-la e elogiá-la pelo desempenho no trabalho; ao sentimento de segurança no emprego e elogiá-la pelo desempenho no trabalho; ao tipo de propriedade/oriagem do capital da empresa e elogiá-la pelo desempenho no trabalho; à dimensão da empresa e elogiá-la pelo desempenho no trabalho; à idade da empresa e elogiá-la pelo desempenho no trabalho; ao

ramo de actividade da empresa e duas condutas - tentar acariciá-la ou beijá-la e elogiá-la pelo desempenho no trabalho; à situação económico-financeira da empresa e elogiá-la pelo desempenho no trabalho.

**Tabela 1. A opinião dos inquiridos sobre as condutas que exemplificam o assédio sexual**

Acha que os seguintes comportamentos de uma chefe em relação à sua subordinada podem ser designados como assédio sexual?	Resultado em %*		
	Total	Homens	Mulheres
Tentar acariciá-la ou beijá-la	95	92	98
Contar anedotas obscenas na sua presença	20	16	25
Propor aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro	92	90	94
Colocar no escritório imagens de mulheres nus	28	27	28
Convité-la para um almoço ou jantar	16	16	16
Elogiá-la pela roupa ou o penteado	8	8	9
Elogiá-la pelo desempenho no trabalho	3	4	2
Convité-la para uma escapada nocturna para visitar um cliente	70	64	77
Propor um encontro	65	58	72
	N= 630	337	293

\*As percentagens não somam 100%, devido à possibilidade de estarem todos os respostas adequadas.

A escolha de quatro dos nove comportamentos, como exemplificações de assédio sexual depende do sexo dos inquiridos, verificando-se também uma associação fraca entre as variáveis, como se pode observar na tabela 2.

**Tabela 2. O sexo como característica de diferenciação de opinião dos inquiridos sobre as formas de assédio sexual**

Acha que os seguintes comportamentos de uma chefe em relação à sua subordinada podem ser designados como assédio sexual?	Sexo (%)		$\chi^2$	p<	V=	p<
	Masc.	Fem.				
Tentar acariciá-la ou beijá-la	92	98	13,763	0,001	0,148	0,001
Contar anedotas obscenas na sua presença	16	25	7,712	0,005	0,111	0,005
Convité-la para uma escapada nocturna para visitar um cliente	64	77	12,191	0,001	0,138	0,001
Propor um encontro	58	72	14,393	0,001	0,149	0,001
	N= 337	293				

As mulheres em maior percentagem do que os homens indicam como exemplos de assédio sexual de uma chefe em relação à sua subordinada, condutas como: tentar acariciá-la ou beijá-la; contar anedotas obscenas na sua presença; convité-la

para uma escapada nocturna para visitar um cliente e propor um encontro.

A escolha de dois comportamentos como exemplificações de assédio sexual depende da idade dos inquiridos, verificando-se também uma associação fraca entre as variáveis, como se pode observar na tabela 3. É menor a percentagem dos inquiridos do escalão etário mais velho (30 ou mais anos) que considera a tentativa de acariciar ou beijar uma subordinada como exemplo de assédio sexual do que nos dois escalões etários mais baixos (até 24 anos; 25-29 anos). No que diz respeito ao elogio feito pelo chefe em relação à roupa ou ao penteado de uma subordinada, é muito maior a percentagem dos mais novos (até 24 anos - 13%) a indicar esta conduta como um assédio sexual do que nos dois escalões etários mais velhos (25-29 - 4%; 30 ou mais - 9%).

**Tabela 3. A idade como característica de diferenciação de opinião dos inquiridos sobre as formas de assédio sexual**

Acha que os seguintes comportamentos de uma chefe em relação à sua subordinada podem ser designados como assédio sexual?	Idade (%)			$\chi^2=$	p<	V=	p<
	Até 24	25-29	30 ou mais				
Tentar acariciar-la ou beijá-la	97	98	93	6,565	0,05	0,103	0,05
Elogiá-la pela roupa ou o penteado	13	4	9	9,187	0,01	0,121	0,01
	N= 146	199	274				

A tabela 4 apresenta a classificação de condutas como exemplos de assédio sexual de uma chefe em relação à sua subordinada segundo a idade dos inquiridos e em separado para o sexo masculino e feminino. Como se pode observar nesta tabela a tendência de os homens considerarem duas das nove condutas (contar anedotas obscenas na sua presença e propor um aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro) casos de assédio sexual aumenta com a idade dos mesmos; a percentagem de homens que considera o elogio da roupa ou do penteado da subordinada é significativamente ( $\chi^2=7,134$ ; g.l.=2; p<0,05; V=0,147) mais elevada entre os mais jovens (até 24 anos) e os mais velhos (>30 anos) do que entre os do escalão intermédio (25-29 anos); a percentagem de homens que considera como assédio a proposta de um encontro aumenta significativamente ( $\chi^2=7,684$ ; g.l.=2; p<0,05; V=0,153) com a idade dos mesmos.

**Tabela 4. Classificação de condutas como formas de assédio sexual, segundo o sexo e a idade do inquirido**

Acha que os seguintes comportamentos de uma chefe em relação à sua subordinada podem ser designados como assédio sexual?	Idade por sexo (%)					
	Masculino			Feminino		
	Até 24	25-29	>30	Até 24	25-29	>30
Tentar acariciar-la ou beijá-la	93	96	89	100	99	98
Contar anedotas obscenas na sua presença	11	15	19	28	25	24
Propor aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro	87	89	93	97	92	93
Colocar no escritório imagens de mulheres nuas	30	25	28	24	29	31
Convidá-la para um almoço ou jantar	15	11	20	19	18	12
Elogiá-la pela roupa ou o penteado	10	2	11	17	6	7
Elogiá-la pelo desempenho no trabalho	3	1	6	3	2	2
Convidá-la para uma escapada nocturna para visitar um cliente	62	61	69	81	80	74
Propor um encontro	46	57	65	79	75	66
	N= 74	101	155	72	98	119

A percentagem de mulheres que considera determinadas condutas como assédio (tentar acariciar-la ou beijá-la; contar anedotas obscenas na sua presença; convidá-la para um almoço ou jantar; convidá-la para uma escapada nocturna para visitar um cliente; propor um encontro) tende a diminuir com a idade das mesmas, ou seja, aumenta a tolerância deste tipo de condutas; a percentagem de mulheres que acha a colocação de imagens de mulheres nuas no escritório como exemplo de assédio sexual tende a aumentar com a idade das mesmas; a percentagem de mulheres que considera o elogio feito por uma chefe em relação à roupa ou ao penteado da sua subordinada como exemplo de assédio sexual diminui significativamente ( $\chi^2=6,914$ ; g.l.=2; p<0,05; V=0,155) com a idade das mesmas.

A escolha de três dos nove comportamentos como exemplificações de assédio sexual depende do nível de formação dos inquiridos, verificando-se também uma associação fraca entre as variáveis, como se pode observar na tabela 5. Com o aumento do nível de formação aumenta também a percentagem dos inquiridos que percebem as duas primeiras condutas (tentar acariciar-la ou beijá-la e propor um aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro) como assédio sexual e, no que diz respeito à terceira conduta (elogiá-la pelo desempenho) a tendência é exactamente inversa.

A associação obtida entre o nível de formação e a escolha da conduta elogió-la pelo desempenho como forma de assédio sexual parece resultar ou da falta de compreensão desta problemática ou da falta de seriedade/maturidade associada a níveis mais baixos de formação, ou então, das duas.

**Tabela 5. O nível de formação como característica de diferenciação de opinião dos inquiridos sobre as formas de assédio sexual**

Acha que os seguintes comportamentos de uma chefe em relação à sua subordinada podem ser designados como assédio sexual?	Nível de formação (%)			$\chi^2$	p<	V=	p<
	Até 12º	Freq. Sup.	Superior				
Tentar acariciá-la ou beijá-la	89	96	97	11,908	0,005	0,139	0,005
Propor aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro	89	90	96	7,202	0,05	0,108	0,05
Elogia-la pelo desempenho no trabalho	9	2	1	18,081	0,001	0,171	0,001
N=	118	277	220				

Entre o sentimento de segurança no emprego e a escolha da conduta colocar no escritório imagens de mulheres nuas como forma de assédio sexual verifica-se uma relação de dependência ( $\chi^2=4,417$ ; g.l.=1;  $p<0,05$ ;  $N=568$ ) e de uma associação muito fraca, quase inexistente ( $V=0,088$ ;  $p<0,05$ ): 31% dos indivíduos que se sentem seguros actualmente e não recebem o futuro próximo quanto à sua situação de emprego ou carreira profissional e apenas 22% dos que se sentem pouco ou nada seguros, consideram como uma forma de assédio sexual a colocação no escritório de imagens de mulheres nuas.

A escolha da conduta elogió-la pela roupa ou o penteado como forma de assédio sexual depende do tipo de propriedade/oriagem do capital da empresa representada pelo inquirido ( $\chi^2=6,356$ ; g.l.=2;  $p<0,05$ ;  $N=605$ ) e verifica-se uma associação muito fraca entre as duas variáveis ( $V=0,102$ ;  $p<0,05$ ): 12,5% dos indivíduos das empresas públicas ou municipais e 12,3% das empresas privadas estrangeiras considera como uma forma de assédio sexual o elogio feito pelo chefe em relação à roupa ou ao penteado da subordinada, enquanto apenas 6,3% dos trabalhadores das empresas privadas nacionais partilha essa opinião.

A escolha da conduta tentar acariciá-la ou beijá-la como forma de assédio sexual depende da dimensão da empresa

representada pelo inquirido ( $\chi^2=4,938$ ; g.l.=2;  $p<0,10$ ;  $N=545$ ) e verifica-se uma associação muito fraca entre as duas variáveis ( $V=0,095$ ;  $p<0,10$ ): 93% dos indivíduos das grandes empresas (500 ou mais trabalhadores) considera como uma forma de assédio sexual a tentativa de acariciar ou beijar uma subordinada, sendo superior a percentagem entre os trabalhadores das médias (21-500 pessoas – 97,7%) ou das pequenas (até 20 – 96,2%) empresas a partilhar dessa opinião.

A escolha da conduta tentar acariciá-la ou beijá-la como forma de assédio sexual depende da situação económico-financeira da empresa representada pelo inquirido ( $\chi^2=6,192$ ; g.l.=2;  $p<0,05$ ;  $N=604$ ) e verifica-se uma associação muito fraca entre as duas variáveis ( $V=0,101$ ;  $p<0,05$ ): 97,7% dos indivíduos das empresas em fase de desenvolvimento ou desenvolvimento rápido considera como uma forma de assédio sexual a tentativa de acariciar ou beijar uma subordinada, enquanto apenas 91,7% dos trabalhadores das empresas em fase de declínio, assim como 95,3% das empresas estabilizadas partilha a mesma opinião.

## 5. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Quatro das nove condutas analisadas foram indicadas pela maioria dos inquiridos como exemplificações de assédio sexual (tentar acariciá-la ou beijá-la – 95%; propor um aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro – 92%; convidá-la para uma escapada nocturna para visitar um cliente – 70%; propor um encontro – 65%), sendo também essas quatro condutas formas explícitas ou implícitas de assédio tipo quid pro quo.

A indicação pelos inquiridos de certas condutas como exemplificações de assédio sexual é condicionada significativamente por algumas características individuais e institucionais, nomeadamente:

As mulheres em maior percentagem do que os homens tendiam a classificar sete das nove condutas apresentadas como casos de assédio sexual; no caso de a conduta convidá-la para um almoço ou jantar as percentagens dos dois sexos eram iguais e no caso de a conduta elogió-la pelo desempenho no trabalho a tendência era inversa (M – 4%; F – 2%) – este último resultado pode

sugerir uma atitude perante o assédio sexual da mulher mais séria no caso dos inquiridos do sexo feminino do que masculino. Há significativamente maior percentagem de mulheres do que de homens que considera quatro das condutas analisadas (tentar acariciá-la ou beijá-la; contar anedotas obscenas na sua presença; convidá-la para uma escapada nocturna para visitar um cliente; propor um encontro) como casos de assédio sexual de uma chefeia em relação à sua subordinada. Estes resultados confirmam a tendência descrita por outros autores e verificada noutros estudos (Ferrell & Fraedrich, 1997; Buchholz & Rosenthal, 1998; Welsh, 1999; Lewicka-Strzalecka, 1999; Leite, 2001) e a necessidade de protecção da mulher como principal vítima de assédio sexual no trabalho.

Há significativamente menor percentagem de pessoas mais velhas (30 ou mais anos), do que de mais novas, a considerar a tentativa de uma chefeia de acariciar ou beijar uma subordinada como assédio sexual. É significativamente menor a percentagem de inquiridos do escalão etário intermédio (25-29 anos) e dos mais velhos (30 ou mais) do que os mais novos (até 24) a indicar elogió-la pela roupa ou o penteado como um exemplo de assédio sexual. Verifica-se, portanto, um aumento de tolerância deste tipo de condutas com a idade.

Os homens, com a idade, tendem a considerar certas condutas como casos de assédio sexual (contar anedotas obscenas na sua presença; propor um aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro); no caso da proposta de um encontro verifica-se uma associação positiva e significativa estatisticamente entre a percepção desta conduta como uma forma de assédio e a idade dos inquiridos do sexo masculino. As mulheres, inversamente aos homens e excepto uma conduta (colocar no escritório imagens de mulheres nuas - onde se verifica uma tendência negativa entre a idade e a tolerância desta conduta pelas mulheres), com a idade toleram melhor certos tipos de condutas: em relação a determinados tipos de conduta (tentar acariciá-la ou beijá-la; contar anedotas obscenas na sua presença; convidá-la para um almoço ou jantar; convidá-la para uma escapada nocturna para visitar um cliente; propor um encontro) a percepção deste tipo de situações como exemplos de assédio sexual tende a diminuir com a idade da mulher; no caso de uma conduta (elogió-la pela roupa ou o penteado) verifica-se até uma associação negativa, significativa estatisticamente entre a percepção desta conduta como

uma forma de assédio e a idade dos inquiridos do sexo feminino. Estes últimos resultados, ou seja, a percepção do assédio sexual por mulheres com diferentes idades, parece dar a razão à tendência descrita na literatura e resumida por Welsh (1999) e não a pressuposta por Leite (2001).

Com o aumento do nível de formação aumenta significativamente a percentagem de indivíduos a escolher duas das três condutas analisadas (tentar acariciá-la ou beijá-la; propor um aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro) como exemplificações de assédio sexual no trabalho, verificando-se uma tendência exactamente inversa no que diz respeito à conduta elogió-la pelo desempenho no trabalho - associada, ao que parece, não tanto ao assédio, mas ao grau de maturidade e de compreensão deste fenómeno.

As pessoas pouco ou nada seguras de emprego significativamente em menor percentagem do que os inquiridos, que se sentem seguros actualmente e não receiam o futuro próximo quanto à sua situação de emprego ou carreira profissional, classificam a colocação de imagens de mulheres nuas no escritório como exemplo do assédio sexual, porque, provavelmente, aceitam quaisquer condições para não perder a fonte de subsistência.

Os trabalhadores das empresas privadas nacionais são significativamente mais tolerantes perante a situação em que uma chefeia elogia a sua subordinada pela roupa ou pelo penteado, enquanto os trabalhadores das empresas públicas/municipais e privadas estrangeiras em maior percentagem classificam estas situações como assédio sexual.

Os trabalhadores das grandes empresas (500 ou mais pessoas) significativamente em menor percentagem do que os trabalhadores das médias e pequenas empresas atribuem à tentativa de uma chefeia de acariciar ou beijar uma subordinada o nome de assédio sexual.

Com a melhoria da situação económico-financeira da empresa tende a aumentar significativamente a percentagem de indivíduos que classificam a tentativa de uma chefeia de acariciar ou beijar uma subordinada como um assédio sexual.

## 6. CONCLUSÕES

Tanto em Portugal, de acordo com os resultados obtidos no presente estudo, como na Polónia, de acordo com os resultados obtidos por Lewicka-Strzalecka (1999), as condutas do tipo quid pro quo explícitas (tentar acariciá-la ou beijá-la e propor aumento ou progressão na carreira em troca de um encontro) ou as que podem ter consequências implícitas (em caso de concordância ou oposição) na relação superior-subordinado/a (convidá-la para uma escapadela nocturna para visitar um cliente e propor um encontro) foram escolhidas pela maioria ou grande parte dos inquiridos como exemplos de assédio sexual. A informação contida no estudo norte-americano de Goodell (1994) é incompleta, por isso, é difícil tirar quaisquer conclusões. As condutas indicadas por uma minoria dos inquiridos portugueses e polacos (ver Lewicka-Strzalecka, 1999) constituem casos de assédio sexual devido ao ambiente ou ao clima de trabalho hostil, intimidativo ou ofensivo. Dos resultados comparativos, tendo em conta as diversas limitações (como a falta de representatividade das amostras portuguesa e polaca, bem como o desfocamento temporal entre os estudos), pode-se concluir ainda que os trabalhadores polacos mais frequentemente do que os seus pares portugueses toleram a totalidade das condutas apresentadas, registando-se o maior diferencial na classificação de condutas como os casos de assédio sexual entre as amostras portuguesa e polaca. (PT-PL) nos casos da proposta de um encontro a uma subordinada (-22%), do convite a uma subordinada para uma visita nocturna a um cliente (-21%); da proposta de um aumento ou da progressão na carreira em troca de um encontro (-12%); da tentativa de acariciar ou beijar a subordinada (-9%); do convite a uma subordinada para um almoço/jantar (-9%).

## BIBLIOGRAFIA

- Buchholz, R. A. & Rosenthal, S. B. (1998). *Business Ethics*. Prentice Hall: Upper Saddle River.
- Código do Trabalho*. Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, da República Portuguesa.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social da República Portuguesa. <http://www.cite.gov.pt>
- Ferrell, O. C. & Fraedrich, J. (1997). *Business Ethics. Ethical Decision Making and Cases*. Houghton Mifflin Company, Boston - New York.
- Goodell, R. (1994). *Ethics in American Business: Policies, Programs and Perceptions*. Ethics Resource Center, Washington.
- Joseph, J. (2000). *2000 National Business Ethics Survey Volume I: How Employees Perceive Ethics at Work*. Ethics Resource Center, Washington.
- Leite, R. (2001). Perceptions and Attitudes towards sexual harassment: The case of a Portuguese university. *Comportamento Organizacional e Gestão*, vol. 7, nº 2: 297-317.
- Lewicka-Strzalecka, A. (1999). *Etyczne standardy firm i pracownikow*. Wydawnictwo IFS PAN: Warszawa.
- McCabe, A.C., Ingram, R. & Dato-on, M.C. (2006). The Business of Ethics and Gender. *Journal of Business Ethics*, 64, 101-116.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. [http://www.eeoc.gov/types/sexual\\_harassment.html](http://www.eeoc.gov/types/sexual_harassment.html)
- Weish, S. (1999). Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology*, 25, 169-190.
- Williams, C. L., Giffire, P. A. & Dellinger, K. (1999). Sexuality in the workplace: Organizational Control, Sexual Harassment, and the Pursuit of Pleasure. *Annual Review of Sociology*, 25, 73-93.

António, L. B. Q. & Lima, M. L. P. (1994). *Assédio sexual no mercado de trabalho*. IEFP/Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego/CIES-ISCITE: Lisboa.

Borna, S. & White, G. (2003). "Sex" and "Gender": Two Confused and Confusing Concepts in the "Women in Corporate Management" Literature. *Journal of Business Ethics*, 47, 89-99.