

**Assédio moral e sexual contra mulheres em locais públicos –
Refletir a problemática com a comunidade feminina
residente na cidade de Penafiel**

Cecília Ferraz Afonso

Dissertação apresentada à Escola Superior de Educação de Bragança para a obtenção do Grau de Mestre em Educação Social – Educação e Intervenção ao Longo da Vida

Orientada por:

Professor Doutor António Almeida Calheiros

Bragança

Outubro, 2023

Dedicatória

Dedico esta Dissertação à minha mãe e ao meu irmão. Os meus maiores apoios ao longo de toda a vida. Sem vocês nada disto seria possível.

Agradecimentos

Finalizando esta dissertação não podia deixar de agradecer às pessoas que me motivaram e deram forças para terminar esta longa caminhada. Foram todas, à sua maneira, essenciais para a conclusão deste percurso.

Em primeiro lugar, agradeço profundamente ao meu orientador, Professor Doutor António Calheiros, pois, além de um excelente profissional é sobretudo uma excelente pessoa, nunca permitiu que eu desistisse, apesar de todos os momentos de desmotivação, tentou sempre me motivar. Muito obrigada pelos seus sábios ensinamentos, pelos conselhos, pelo apoio ao longo de todo o processo e sobretudo pela paciência que teve comigo, foram momentos complicados, mas que no fim foram recompensados.

A todas as participantes por se disponibilizarem a participar nesta investigação.

Ao meu irmão, Tiago, o meu alicerce em todos os momentos ao longo da minha vida, sem ele nada seria possível. Agradeço-lhe o companheirismo, por todo o amor e por todos os bons conselhos que me dá. É a pessoa que está lá para mim sempre que eu preciso, aconteça o que acontecer. Será para sempre uma parte de mim. Obrigada por nunca me deixares desistir de nada e seres o meu maior impulsionador.

À minha mãe, por sempre me deixar voar, por ser o meu porto seguro e por me apoiar em todas as decisões, sejam elas certas ou erradas. Sempre me amparou as quedas e aplaudiu as conquistas, sei que os meus sonhos são os dela. Palavras nunca serão suficientes para agradecer o que já fez por mim.

À avó Carminha, como ela tanto gosta de ser apelidada, um exemplo que seguirei pela minha vida fora, uma mulher de garra, que nunca baixou os braços e sempre lutou por o que queria. A avó mais carinhosa e humilde que a vida se encarregou de me oferecer, serei eternamente grata por a ter comigo, nunca será esquecida.

À minha amiga, Márcia Mendes, a amiga de todas as horas, que está presente em todos os momentos importantes da minha vida, que nunca vira as costas a uma proposta minha, por muito que seja totalmente descabida. Obrigada pelo ombro amigo, pelas brincadeiras, pelos conselhos, por tudo. Sabes que dificilmente começaria esta etapa sem a tua companhia. Uma pela outra, como sempre.

Agradeço também à Mónica e à Bibs, além de colegas de turma tornaram-se amigas, levo-vos para sempre no meu coração, obrigada por estarmos juntas desde o início desta caminhada e nunca nos termos separado. Com a vossa companhia estes cinco anos facilmente se tornaram em três meses. “Amigas para sempre”.

Resumo

Segundo a revisão de literatura realizada, o assédio, seja ele moral ou sexual, é uma realidade muito comum no dia-a-dia da mulher, constituindo-se então como um grave problema para a sociedade. Esta conduta assediante produz na vítima graves consequências, desde perda de autoestima, ansiedade, depressão e em casos muito graves, pode conduzir à morte. Desta forma, é necessário conhecer este fenómeno tão problemático com o intuito de implementar projetos de intervenção apropriados, baseando-nos nas percepções das mulheres. Para isso, realizou-se um estudo empírico, de natureza qualitativa, utilizando-se a entrevista semiestruturada como método de recolha de dados, sendo o grupo de participantes selecionado de forma intencional, com base em critérios específicos: ser mulher e ser residente na cidade de Penafiel. Esta investigação tem como questão problema: *Qual a percepção das mulheres acerca de comportamentos considerados como assédio moral e/ou sexual em locais públicos?* Perante esta questão desenvolveram-se os seguintes objetivos: (1) Explorar as percepções que as mulheres possuem sobre o assédio moral e sexual; (2) Sistematizar a visão das mulheres sobre as consequências do assédio moral e sexual; (3) Perceber se as mulheres consideram o assédio moral e sexual um tipo de violência tolerada socialmente.

Através dos resultados recolhidos, verificamos que o assédio, moral ou sexual, em locais públicos, está presente no dia a dia das mulheres. Ocorre de diversas formas e é normalizado devido a determinadas crenças que o desmerecem e o toleram baseando-se no conceito de alguns fatores desencadeadores. Conclui-se, portanto, que as crenças desempenham um papel fundamental na sustentação do assédio contra mulheres, como justificativa para a sua perpetuação na sociedade. Além disso, o assédio enquanto comportamento enraizado em crenças e atitudes, é profundamente influenciado pelo meio ambiente, incluindo pares, família e normas sociais. Esta investigação proporcionou resultados cruciais para uma compreensão mais profunda do assédio moral e sexual contra mulheres. Em particular, lançou luz sobre as percepções das vítimas, permitindo-nos compreender a razão pela qual as mulheres muitas vezes hesitam em denunciar esse tipo de violência.

Palavras-chave: Assédio; Mulheres; Crenças; Normas sociais.

Abstract

According to the literature review carried out, harassment, whether moral or sexual, is a very common reality in women's daily lives, constituting a serious problem for society. This harassing conduct produces serious consequences for the victim, from loss of self-esteem, anxiety, and depression, and in very serious cases, can lead to death. Therefore, it is necessary to understand this problematic phenomenon to implement appropriate intervention projects, based on women's perceptions. To this end, a qualitative nature empirical study was carried out, using semi-structured interviews as a data collection method, with the participants being selected intentionally, based on specific criteria: being a woman and being a resident of the city of Penafiel. This research has the problem question: What is the perception of women regarding behaviors considered as moral and/or sexual harassment in public places? Faced with this issue, the following objectives were developed: (1) Explore the perceptions that women have about moral and sexual harassment; (2) Systematize women's views on the consequences of moral and sexual harassment.; (3) Understand whether women consider moral and sexual harassment to be a type of socially tolerated violence. Through the results collected, we verified that harassment, whether moral or sexual, in public places, is present in women's daily lives. It occurs in different ways and is normalized due to certain beliefs that belittle and tolerate it based on the concept of some triggering factors. It is concluded, therefore, that beliefs play a fundamental role in sustaining harassment against women, as a justification for its perpetuation in society. Furthermore, harassment, as a behavior rooted in beliefs and attitudes, is deeply influenced by the environment, including peers, family and social norms. This investigation provided crucial results for a deeper understanding of moral and sexual harassment against women. In particular, it shed light on victims' perceptions, allowing us to understand why women are often hesitant to report this type of violence.

Keywords: Harassment; Women; Beliefs; Social norms.

Índice Geral

Dedicatória	ii
Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice Geral.....	vi
Índice de Tabela.....	viii
Siglas e acrónimos	ix
Introdução	1
<i>Capítulo I – Enquadramento Teórico</i>	4
1. Identidade de género vs. Sexo	4
1.1 Violência contra mulheres.....	5
2. Assédio.....	7
2.1 Conceito de assédio moral	8
2.1.1 Tipos de assédio de moral no trabalho	10
2.2 Conceito de assédio sexual.....	13
2.2.1 Tipos de assédio sexual	15
3. Os espaços públicos como palco para o assédio.....	18
4. As vítimas	21
5. Consequências do assédio.....	23
6. O seu reconhecimento em Portugal	29
7- A Educação Social e o Educador Social.....	33
<i>Capítulo II – Investigação Empírica</i>	36
1. Formulação da questão-problema e objetivos	36
2. Metodologia.....	37
3. Grupo de participantes	38
4. A entrevista semiestruturada como instrumento de recolha de dados	38

5. A análise de conteúdo no processo de tratamento de dados	41
<i>Considerações Finais</i>	65
<i>Referências Bibliográficas</i>	69
Anexos	81
Anexo I. Termo de consentimento informado.....	82
Anexo II. Guião da entrevista semiestruturada.....	83
Anexo III. Transcrição das entrevistas.	86

Índice de Tabela

Tabela 1. Categorias, Subcategorias e Indicadores.....	46
Tabela 2 – Categorias, Subcategorias, Indicadores e Excertos das entrevistas	86

Siglas e acrónimos

APAV - Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

CP – Código Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

FRA - Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia

UE – União Europeia

UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta

Introdução

Esta investigação inserida no âmbito do Mestrado em Educação Social – Educação e Intervenção ao Longo da Vida, intitulada de “Assédio moral e sexual contra mulheres em locais públicos – Refletir a problemática com a comunidade feminina residente na cidade de Penafiel”, pretende contribuir para a investigação sobre a problemática do assédio moral e sexual contra mulheres em locais públicos. Reconhece-se que o assédio, nos seus diferentes tipos, acontece em espaços públicos e privados, porém, é importante salientar que nesta investigação será apenas estudado o assédio que possui como palco os espaços públicos. Este fenómeno é um problema social e de saúde pública que continua a ter uma elevada prevalência na nossa sociedade, e, nesse sentido, revelou-se fulcral compreender as perceções das mulheres sobre este tipo de violência, principalmente se conseguem identificar quando possam estar a ser vítimas de um crime e quando é necessário denunciar. Para tal, elaboraram-se três objetivos de investigação: (1) *Explorar as perceções que as mulheres possuem sobre o assédio moral e sexual*; (2) *Sistematizar a visão das mulheres sobre as consequências do assédio moral e sexual*; (3) *Perceber se as mulheres consideram o assédio moral e sexual um tipo de violência tolerada socialmente*, e uma questão-problema: “*Qual a perceção das mulheres acerca de comportamentos considerados como assédio moral e/ou sexual em locais públicos?*”, as respostas ajudarão a compreender melhor este fenómeno para a sociedade em geral, para a comunidade científica, e para o Educador Social, uma vez que, é um profissional que possui ferramentas para uma prevenção eficaz deste tipos de comportamentos, através da desconstrução de crenças, perceções e mitos que possam desencadear condutas abusivas. Segundo Pereira (2016) o Educador Social é um profissional com ferramentas necessárias para “promover um trabalho de competências sociais, pessoais e profissionais da comunidade na qual se insere.” (p.21)

Após vários dias a idealizar possíveis objetos de estudo, surgiu a escolha do tema atual, uma vez que, apesar de ser um fenómeno recorrente na vida das mulheres, ainda é um assunto pouco abordado nas investigações científicas. O assédio, moral ou sexual, contra mulheres está tão disseminado na nossa sociedade que acaba por ser um tipo de agressão tratada de forma completamente natural (Dutra et al., 2017). Sendo consensual que o assédio, nas suas diferentes formas, constitui um problema social merecedor de atenção, decidiu-se estudar este desafiante tema com o intuito de contribuir para a

investigação do assédio contra mulheres, mas contribuindo de igual forma para a sua aplicabilidade na área da Educação Social.

Decidiu-se estudar o assédio em locais públicos de forma a se compreender melhor como este tipo de violência ocupa um grande e assustador lugar na nossa sociedade, assim como, o facto de ser tão desvalorizada pela população em geral, uma vez que, pode originar graves consequências para a vítima. Segundo os autores Fileborn e O'Neill (2021), apesar de raramente se aplicarem leis, as investigações mostram que o assédio em locais públicos pode provocar efeitos verdadeiramente negativos naqueles que vivenciam tais situações. Como referido anteriormente, o assédio também ocorre em espaços privados, mas de forma a delimitar o contexto em estudo, optou-se por investigar o assédio em locais públicos. Estes comportamentos assediantes, morais ou sexuais, podem ter diversas formas, com o objetivo de delimitar essas distintas formas, resolveu-se abordar apenas o assédio moral que ocorre no local de trabalho, uma vez que, é o local público onde se verifica o maior número de casos de assédio moral.

A escolha do público-alvo desta investigação recai no facto de serem as mulheres quem mais sofre com este fenómeno, reconhece-se que os homens também são vítimas de assédio, porém, o número de homens assediados é muito menor que o número de mulheres assediadas, como indica a APAV (2013) qualquer individuo pode ser vítima de assédio, porém, as investigações realizadas revelam que as mulheres estão mais desprotegidas, enfrentando assim um nível de risco superior ao observado na restante comunidade. A seleção da faixa etária foi escolhida por conveniência, de forma a obtermos diferentes testemunhos, crenças e noções acerca do assédio, uma vez que é possível que as díspares idades não possuam a mesma opinião sobre este tipo de comportamentos.

Após uma leitura geral de alguns estudos acerca do assédio moral e sexual contra mulheres, reconheceu-se que a maior parte dos estudos de caso eram realizados em grandes cidades do país como Lisboa, Porto, Santarém, entre outras. Posto isto, optou-se por estudar uma cidade mais pequena do norte de Portugal.

No que diz respeito à estrutura, a presente dissertação encontra-se dividida em dois capítulos. No primeiro capítulo apresenta-se o enquadramento teórico, onde se procede a uma exploração teórica do assédio moral e sexual em espaços públicos quanto objeto de estudo. Inicialmente, define-se identidade de género e sexo, a violência contra mulheres, o conceito de assédio (moral e sexual) e os seus tipos, os espaços públicos como palco para o assédio, o perfil das vítimas, as consequências do assédio e o seu

reconhecimento em Portugal. Após analisar cuidadosamente o objeto de estudo para compreender as características desta problemática, é crucial refletir sobre a significância da prevenção precoce e considerar a escola como um ambiente privilegiado para implementar programas de prevenção primária. Por fim, é essencial considerar o papel crucial do Educador Social na prevenção de situações de assédio. No segundo capítulo são apresentadas e fundamentadas as opções metodológicas que conduziram à realização deste estudo exploratório, de natureza qualitativa e com recurso à entrevista semiestruturada. Finaliza-se este capítulo com a análise e discussão dos resultados com o objetivo de os enquadrar, comparar e explicar com o propósito de responder aos objetivos da investigação. Por fim, nas considerações finais é efetuada uma reflexão acerca dos principais resultados, tendo em conta os objetivos subjacentes ao estudo desenvolvido. São também produzidas algumas reflexões sobre as principais implicações para o campo de intervenção social do Educador Social no âmbito do assédio moral e sexual, bem como em torno das principais limitações do presente estudo.

Capítulo I – Enquadramento Teórico

1. Identidade de género vs. Sexo

Na sociedade ocidental, explicar as diferenças existentes entre homens e mulheres ou que características se enquadram como femininas, consiste, basicamente, em determinar as diferenças entre ambos os sexos, ignorando o facto de existirem dissemelhanças dentro de cada grupo social (Bergano, 2009).

Quando o bebé ainda está no ventre da mãe, o nome idealizado para lhe colocar já se encontra previamente definido em função do seu sexo, um traço que marcará a sua singularidade, tornando-se de igual forma, num elemento que possibilitará a sua identificação em contexto social (Bergano, 2012). Além do nome escolhido para o bebé, existem certas escolhas que parecem ser um pouco mais ténues, que são tomadas em função do sexo do mesmo, como por exemplo a cor das roupas, a decoração do quarto e mesmo a seleção de brinquedos oferecidos à criança. “E, é desta forma que o sexo é interpretado culturalmente dando lugar ao género” (Bergano, 2012, p.17).

No entanto, a construção da identidade de género é um processo que decorre ao longo de toda a vida do ser humano, não é um processo com término na infância ou na adolescência (Bergano, 2012).

É importante ter conhecimento do que se tratam os conceitos de identidade de género e sexo, salientado que já há bastante tempo que a identidade de género é debatida Lopes et al., (2018). As análises feministas que tiveram lugar no século XX conseguiram diferenciar “o sexo, de natureza biológica e anatómica, do género, sendo este um constructo relacionado com aspetos culturais utilizados para justificar comportamentos ditos como femininos ou masculinos” (Bergano, 2012, p. 21).

Segundo Cardona et al., (2011) citados por Lopes et al., (2018) a designação “sexo” é utilizada com o objetivo de distinguir as pessoas de acordo com a categoria biológica que pertence, sendo elas, sexo feminino ou sexo masculino. Durante longos períodos, “a questão das origens e do desenvolvimento da feminilidade e da masculinidade permaneceu por muitos anos sem investigação: entendia-se que elas simplesmente corresponderiam, de forma natural, aos dois sexos biológicos, sem levar em conta as variações históricas e culturais” (Bartolomei, 2019, p.22).

Segundo Duarte (2007) a literatura médica faz uso de distintas expressões para determinar situações de intersexualidade, catalogando-os em três principais categorias:

O pseudo-hermafroditismo feminino, onde o sexo genético é feminino, mas o clitóris assume a aparência de um pênis, pseudo-hermafroditismo masculino, onde o sexo genético é masculino, mas a genitália interna ou externa apresenta aparência feminina, e o mais raro, o hermafroditismo verdadeiro, onde a diferenciação gonádica é incompleta e o indivíduo apresenta tecidos tanto ovarianos quanto testiculares, a sua genitália externa geralmente é masculina, mas há a presença de útero e o desenvolvimento das mamas e da menstruação. (p.22)

Desta forma, as pessoas consideradas como intersexuais são pessoas que apresentam características sexuais que integram ambos ou determinados aspectos da fisiologia masculina, como da feminina (Gibin, 2020).

Em relação à designação “gênero”, segundo Lopes et al. (2018), a mesma utiliza-se para “descrever inferências e significações atribuídas aos indivíduos a partir do conhecimento da sua categoria sexual de pertença.” (p.615) Ou seja, o sexo diz respeito a características fisiológicas e anatômicas que em termos biológicos justificam a distinção, por sua vez, o gênero abrange características comportamentais, psicológicas e aprendizagens culturais concedidas pela sociedade ao sexo feminino e masculino, associando-se ainda a convicções que determinam o que é feminino ou masculino, enraizando-se no processo de formação de identidade (Lopes et al., 2018).

Ao longo de toda a história da humanidade assistiu-se, e ainda se assiste, à subordinação que a mulher está mais descaradamente sujeita em algumas sociedades, concebendo uma cultura onde as mulheres e os homens não possuem os mesmos papéis, tornando por diversas vezes, legítimo a inferioridade da mulher e essa inferioridade tem como principal consequência a violência contra as mulheres (Guimarães & Pedroza, 2015).

1.1 Violência contra mulheres

Atualmente, a violência é um dos acontecimentos mais tormentosos do mundo (Hoffmann, 2012). Segundo o mesmo autor, observa-se que a violência está presente em todas as sociedades como um “elemento estrutural intrínseco ao fato social, [...] faz parte, portanto, de qualquer civilização ou grupo humano” (s.p). Verifica-se um grande aumento de casos de violência e uma banalização e rotinização dos mesmos, o que origina realidades de puro desinteresse, onde comportamentos violentos são considerados meros dados do dia-a-dia (Sardenberg & Tavares, 2016).

É de senso comum que a violência, assim como a omissão de ajuda, são formas de desrespeitar os direitos humanos. Uma das violações dos direitos humanos menos reconhecida, mas a mais praticada mundialmente, é a violência contra as mulheres, uma vez que, esta prejudica a integridade física e psíquica da vítima, assim como afeta o seu sentimento de segurança, qualifica-se então como um problema de Saúde Pública (Strey et al., 2004).

Segundo as autoras Guimarães e Pedroza (2015), a violência contra a mulher pode ser dividida em três tipos: violência psicológica, violência física e violência sexual. Para a autora, violência física ocorre quando se utiliza a força física ou armas para causar danos físicos na vítima, como por exemplo: fraturas, hematomas e em casos extremos pode mesmo ocorrer a morte da pessoa. Por sua vez, a violência psicológica é entendida como um tipo de violência que não deixa marcas físicas, mas sim que rebaixa, apavora e aterroriza a vítima. No que diz respeito à violência sexual, pode existir violência física ou não, acontece através de comentários, contactos e interações de carácter sexual, ocorre também através de atos sexuais indesejados ou tentativas de atos sexuais indesejados pela vítima, estes comportamentos podem ser praticados por uma ou mais pessoas contra a vítima sem a vontade dela.

Todos os dias, em todo o mundo, mulheres são agredidas, sequestradas, assediadas, abusadas sexualmente, brutalmente assassinadas, entre outros atos maldosos e completamente reprimíveis. Este fenómeno acontece em todas as classes sociais, religiões, etnias, em diferentes idades e diferentes níveis de escolaridade. Tais atitudes resultam das desigualdades sociais, económicas e políticas existentes, agravadas por ideias sexistas, aristocratas e racistas (Sardenberg & Tavares, 2016).

Segundo o secretário-geral das Nações Unidas, António Guterres (2019) as mulheres continuam a ser excluídas de cargos de alto nível, desde o governo a conselhos de administração, até cerimónias que recompensam o talento. Líderes e figuras públicas sofrem com situações de assédio, ameaças e abusos, tanto online como no mundo real. As diferenças salariais entre géneros são apenas um dos muitos sinais da disparidade de poder entre homens e mulheres.

O poder, nas suas diversas formas, foi e continua a ser fundamentalmente masculino. Numa perspetiva histórica, as relações de género simbolicamente construídas nas últimas décadas do século XX ficaram instáveis pelo surgimento de uma faceta social feminina que repudiava as conceções enraizadas de supremacia e inferioridade (Almeida, 2011).

2. Assédio

Atualmente, o comportamento assediante é um tema bastante debatido e abordado, originando reflexões e discussões em distintas áreas da sociedade. Assim sendo, assediar significa “importunar, afligir, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Assédio quer dizer cerco, limitação.” (Martins, 2015, p. 434). Concordando com estas afirmações os autores Diniz et al (2011) salientam que tais comportamentos ofendem a honra, a imagem, a intimidade e dignidade da vítima.

Segundo o Dicionário Priberam da Língua Portuguesa (2023), a palavra assédio significa “um comportamento desagradável ou incómodo a que alguém é sujeito repetidamente”, ou seja, “assédio é um ato que só adquire significado pela insistência”. Embora existam certas dificuldades em contextualizar comportamentos de carácter abusivo e desrespeitoso, o assédio “compreende diferentes comportamentos de perseguição ao longo do tempo, esta perseguição é vivida pela vítima como uma ameaça, e é potencialmente perigosa.” (Garrido, 2002 citado por Rebelo, 2008).

O assédio ocorre em diferentes cenários sociais, podendo-se verificar em ambiente de trabalho, nas escolas, nos transportes públicos. Acontece, de igual forma, em espaços públicos como praças, ginásios, clubes, entre outros (Pinheiro & Caminha, 2021).

Porém, é importante salientar que, atualmente, devido à evolução tecnológica, o uso das novas tecnologias como a internet, aparenta contribuir para que esta problemática adquira contornos mais graves e preocupantes. Assim sendo, é necessário entender as condutas assediantes, uma vez que, estas experiências podem contribuir para o stress das vítimas, sendo por isso, um acontecimento que tem recebido a atenção dos investigadores da área (Brito, 2018)

No dia a dia, comportamentos assediantes, por parte de estranhos, é uma realidade vivenciada por muitas mulheres. Estes comportamentos vão desde vaias masculinas, como assobios e olhares sexuais, a comentários dirigidos às mulheres em espaços públicos. Tais acontecimentos podem ser também considerados como situações de objetificação sexual. Entre várias consequências causadas pelo assédio, este pode aumentar o medo de violação das mulheres, a limitação da sua própria liberdade de movimento e a auto-objetificação (Fairchild & Rudman, 2008).

Apesar da definição genérica de assédio, reforça-se que existem diversas formas de assediar, como por exemplo, telefonemas constantes a tentar marcar encontros, ou aterrorizar a mulher com palavras ou atos mais invulgares (Rebelo, 2008).

Geralmente, o assédio, segundo Coelho et al. (2016), é “de tipo moral e/ou sexual e é constituído por um conjunto de comportamentos perçecionados como abusivos com o objetivo de intimidar, coagir ou ameaçar a dignidade de outra(s) pessoa(s), não se confundindo com sedução consentida ou com uma discussão profissional.” (p. 43)

2.1 Conceito de assédio moral

O assédio moral, ou *mobbing* como é conhecido internacionalmente, não é um comportamento novo, pelo contrário, é um problema que existe desde sempre (Salgado, 2014). Este fenómeno é definido como “um conjunto de comportamentos indesejados, perçecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física.” (Coelho et al., 2016, p.74)

Comportamentos considerados como assédio moral podem acontecer em qualquer lugar, em casa, no trabalho, na escola, entre amigos ou familiares (Brito, 2018). Para Einarsen et al. (2003) esta problemática tem cada vez mais importância em todo o mundo, demonstrando que este fenómeno é uma calamidade mundial, ocorrendo maioritariamente no local de trabalho.

Em 1999, Marie France Hirigoyen, citada por Coelho et. al., (2016) utilizou a designação “assédio moral” e sugeriu a seguinte definição “[...] o assédio moral no trabalho é definido como 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.” (p.14). Estes comportamentos têm como principal objetivo diminuir a autoestima da(s) vítima(as), tentando, em última circunstância, que o alvo coloque em causa a sua relação com o local de trabalho. As pessoas que sofrem tais comportamentos possuem uma grande dificuldade para se defenderem desses atos (Coelho et al., 2016).

O assédio moral é um fenómeno que decorre do processo disciplinar, proveniente das formas modernas de gestão. O mundo passa por rápidas mudanças, desencadeadas pela globalização, o que levou o Homem a ser substituído pelas máquinas. As novas tecnologias foram implementadas nas empresas, originando a procura por um novo perfil, ultracompetitivo, deixando algumas vezes de existir ética ou solidariedade (Heloani, 2005).

Apesar de atitudes assediantes existirem há bastantes anos, Heloani (2004) refere que só nas últimas décadas se tornou um fenómeno emergente, tanto a nível empresarial

como acadêmico. Na verdade, quando falamos sobre assédio moral, “*mobbing*” ou “*bullying*”, de certa forma referimo-nos à mesma situação. O assédio moral é considerado um problema mais abrangente e que acontece de forma singularizada, ou seja, um conflito restrito a dois indivíduos. Para o autor, o *bullying* é mais amplo que *mobbing*, pois o mesmo pode passar por chacotas e isolamento até agressões físicas e condutas sexuais. O local e o público-alvo também são pontos que os distingue, se acontece com crianças/adolescentes e em ambiente escolar trata-se de *bullying*, quando acontece no local de trabalho e com adultos é considerado *mobbing*, assédio moral. O termo “*mobbing*” vem do verbo inglês “to mob”, que significa maltratar, atacar, perseguir, bloquear. Estas definições admitem a possibilidade de existir violência física leve. Quando o trabalhador sente a sua dignidade a ser ofendida, este não tem a situação de pessoa livre e igual (Araújo, 2006).

De um modo geral, o assédio moral aparece de forma pouco intensa, como algo inofensivo, pois as vítimas têm tendência a relevar os ataques, considerando-os como uma brincadeira, posteriormente, estes comportamentos propagar-se-ão com força e o alvo passa a sofrer de um maior número de brincadeiras de mau gosto e humilhações. Existe a probabilidade de isso acontecer devido ao facto das vítimas temerem denunciar os agressores formalmente, com medo de represálias que poderia conduzir ao despedimento ou passar para um cargo inferior ao que ocupava, para além de denunciar iriam tornar pública a humilhação que foram vítimas, o que provoca na pessoa constrangimento e vergonha. Assim, o medo e a vergonha impedem a vítima de denunciar e escondem os ataques cobardes do agressor (Heloani, 2005).

Leymann (1996) expõe que o assédio moral abrange comunicações não éticas e hostis; dirigidas sistematicamente a outra(s) pessoa(s), por um ou mais indivíduos, as vítimas são colocadas em posições de difícil defesa. Estes atos, segundo o autor, acarretam grandes prejuízos psicológicos, sociais e psicossomáticos à vítima.

Sempre que um funcionário exigir os seus direitos ou discordar de alguma opinião proveniente de um superior, é considerado um obstáculo, sendo, então, necessário afastá-lo da empresa. Porém, a violência física não é mais o método utilizado, mas sim formas de marcar o alvo sem deixar vestígios. Utiliza-se então a violência psicológica, um tipo de violência invisível: o assédio moral (Araújo, 2006). Os funcionários são sujeitos a posições constrangedoras e humilhantes, com o intuito de provocar injúrias acerca da sua personalidade e dignidade, tendo como objetivo final destruir o ambiente de trabalho e/ou levar ao despedimento (Leymann, 1996; Coelho et al., 2016).

Assim, o assédio moral, segundo Heloani (2005), “caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder.” (p.104) A dominação e o desprezo pelas vítimas origina no agressor sentimentos de poder, segurança e confiança (Heloani, 2005).

2.1.1 Tipos de assédio de moral no trabalho

Considerando que existem diversificadas entidades no mundo de trabalho, existem, de igual forma, diferentes níveis hierárquicos. Com isto, é importante analisar o assédio moral de forma rigorosa, sendo necessário distinguir o assédio moral proveniente do empregador e aquele que provém da hierarquia (Rebelo, 2008).

Segundo a autora Salgado (2014), qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral, desde o trabalhador ao seu superior hierárquico, tanto a mulher como o homem, a secretária ou o diretor.

Apesar de os estudos existentes acerca do assédio moral não conseguirem chegar a um consenso sobre os tipos de assédio moral existentes, grande parte classifica-os em três tipos distintos: o assédio moral vertical (subdivide-se em descendente e ascendente), o assédio moral horizontal e o assédio moral misto/combinado (Brito, 2018).

O tipo de assédio mais frequente no local de trabalho é o assédio moral vertical descendente. Trata-se de uma perseguição ao trabalhador por parte do empregador, ou seja, a vítima não se encontra na mesma posição hierárquica do assediador (Salgado, 2014). A estrutura hierárquica de poder dentro de um local de trabalho facilita o superior a usar o poder que possui para conseguir, de forma mais fácil, a subordinação do trabalhador (Hirigoyen, 2002, citada por Coelho et al., 2016). Algumas razões que podem estar na origem destes comportamentos vão desde inveja, incompatibilidade, antipatia, diferença de idade, discriminação social e política, entre outras. A vítima pode desobedecer às regras do seu superior hierárquico em caso de assédio moral, mas apenas em situações que seja possível provar e/ou que o trabalhador resista aos abusos, se nada for feito, os comportamentos do trabalhador serão entendidos como desobediência e fará com que o empregador atinja o seu objetivo (Salgado, 2014).

Este tipo de assédio, normalmente, é o que provoca mais conseqüências para a vítima. Associa-se, de forma geral, a relações de trabalho autoritárias, rígidas e desrespeitosas por parte do superior para com o(s) seu(s) empregado(s). Nestas situações,

o superior sente necessidade de humilhar e rebaixar o funcionário, de forma a enaltecer o seu papel na instituição, aproveitando-se dos seus direitos e favorecendo a degradação do ambiente de trabalho (Brito, 2018). Reconhece-se que algumas empresas desvalorizam situações de assédio com medo das graves consequências que tais comportamentos acarretam, consequências para a própria organização, mas também para a vítima (Freitas, 2001).

A autora Salgado (2014) subdivide assédio moral vertical descendente em quatro subtipos: o assédio moral estratégico consiste em despedir, sem justa causa, os funcionários que qualificam como obstáculos ao bom funcionamento da empresa; o assédio moral institucional, tem como objetivo demitir todos os trabalhadores, “com o intuito de implementar determinados procedimentos ou a proibição de certos comportamentos, alcançando atingir mais e melhores resultados produtivos.” (p.91) Outro exemplo deste tipo de assédio consiste na extinção do posto de trabalho, esvaziando o conteúdo dos cargos que os colaboradores exercem. Por sua vez, o assédio moral emocional ocorre entre os diferentes graus hierárquicos, geralmente, o agressor é uma pessoa com personalidade perversa, maníaca ou doentia. “Estes sujeitos vivem numa procura incessante de situações de conflito e tensão, são movidos por um desejo patológico de vencer e têm uma tendência para magoar os outros, conseguem manipular colegas e chefias juntamente com jogos de segredos e mentiras, chantagem e intimidação.” (Salgado, 2014, p.91) Por último, o assédio moral discriminatório “é uma das modalidades do conceito mais amplo de assédio moral, advém da violação do direito à igualdade e não discriminação abrangendo, assim, parte dos comportamentos e não todo o catálogo de atos assediadores.” (Salgado, 2014, p.92)

Segundo os autores Marques e Araújo (2015), o assédio moral vertical descendente subdivide-se em três subtipos: o assédio estratégico tem como principal objetivo coagir o trabalhador a pedir a demissão, desta forma, a empresa fica livre de cumprir todos os encargos que o despedimento envolve; o assédio institucional que consiste em uma ferramenta de administração, aplica-se a todos os funcionários; proíbe determinados comportamentos, para obter melhores resultados de trabalho; por último, o assédio perverso tem como único intuito desprezar a vítima e aumentar o ego do agressor.

Todavia, quando o assédio surgir de um ou mais subordinados para com o seu superior hierárquico, encontramos-nos na presença do tipo de assédio moral mais raro, o que não implica que cause menos danos na vítima, o assédio moral vertical ascendente. Tal pode acontecer quando o superior hierárquico possua pouca experiência e não consiga

controlar os trabalhadores, ou quando é inseguro (Salgado, 2014). Outro exemplo, é o caso dos profissionais que são expatriados, ou seja, quando a pessoa vem do exterior, e vê o seu estilo e métodos reprovados pelo grupo, porém, não se esforça para se adaptar ou se impor. Pode ocorrer, também, quando um antigo colega é promovido sem que os seus colegas tenham sido consultados, de qualquer das formas, não se considerando a opinião da restante equipa com quem a pessoa promovida iria trabalhar. Alguns exemplos dos atos cometidos pelos trabalhadores para afetar o seu superior passam pela omissão de correspondência, extravio de documentos e processos, ouvir chamadas privadas, não entregar recados, entre outros. Caso a pessoa pretenda queixar-se ao seu superior, corre o risco de ser acusada e responsabilizada de não ter competências para comandar ou não estar à altura do cargo desempenhado (Freitas, 2001).

Brito (2018) refere que casos de assédio moral vertical ascendente pode ter como causa o abuso de poderes e chefia pelo superior hierárquico, este adota posturas arrogantes e autoritárias com o objetivo de aumentar a rivalidade e a competitividade entre os colegas de trabalho. Os funcionários, por vezes, são portadores de informações confidenciais sobre a empresa ou mesmo sobre o superior hierárquico, utilizando-as como forma de chantagem para obter benefícios próprios. Em algumas situações, conseguem retirar a autoridade aos superiores e os mesmos acabam por pedir a demissão.

Por sua vez, no que diz respeito ao assédio moral horizontal, os agressores são os próprios companheiros de trabalho da vítima, sendo esta, vítima de ações violentas por parte dos seus colegas (Salgado, 2014). Os agressores podem pertencer ao mesmo nível hierárquico do visado ou ser de uma posição superior, porém de forma informal (Salgado, 2014). Este tipo de assédio ocorre mais frequentemente quando existem dois funcionários a disputar um posto de trabalho ou uma categoria profissional, tornando o assédio uma forma de dissuadir o colega considerado como adversário (Hirigoyen, 2002, citada por Coelho et al., 2016).

Em algumas empresas, os direitos dos trabalhadores não são tidos em consideração e esta desvalorização dos direitos admite condutas racistas e sexistas no local de trabalho. Acredita-se que a beleza, as competências, a juventude, entre outras características da vítima, estejam na base para situações de assédio, uma vez que, o assediador sente algum tipo de inveja da vítima, que o leva a ter determinadas condutas assediantes (Freitas, 2001). O assédio moral horizontal ocorre com frequência nas organizações, estes comportamentos acontecem individualmente ou em grupo (Coelho et al., 2016). A autora Hirigoyen (2002, citada por Coelho et al., 2016) refere algumas

presumíveis causas para o assédio, como: a rivalidade entre colegas, possíveis diferenças salariais, cobiça ou preconceitos.

Para Freitas (2001) “os grupos tendem a nivelar os indivíduos e a não suportar as diferenças (mulheres em grupo de homens, homens em grupo de mulheres, homossexuais, diferenças raciais, etc.)” (p.11) A sociedade tem tendência a descredibilizar a mulher e o seu trabalho quando a mesma é inserida num grupo, que até então, era constituído somente por membros do sexo masculino, ou seja, várias vezes, as mulheres ouvem piadas de mau gosto e sofrem com gestos considerados obscenos.

Assim sendo, o assédio moral misto ou transversal é resultado da colaboração de diversos assediadores provenientes de diferentes níveis hierárquicos, combinando elementos do assédio horizontal e do assédio vertical descendente. Este fenómeno surge quando comportamentos assediadores de um colega persistem ao longo do tempo, sem que os superiores intervenham para encerrar a situação, tornando-se coniventes. A vítima acaba por ser alvo, simultaneamente, de colegas de trabalho e do seu superior hierárquico. Neste cenário, o superior pode agir como cúmplice do assédio ou transformar-se mesmo em agressor ativo desde o princípio, ou tornar-se-á em consequência da sua omissão (Salgado, 2014; Brito, 2018).

Em alguns casos, a vítima tenta resolver a situação de forma “pacífica”, recorrendo aos superiores para, em conjunto, encontrarem soluções eficazes para tal problemática, só que a ajuda dos superiores, por vezes, pode piorar a situação da vítima, arriscando ser acusada de estar protegida dentro da organização. Em situações onde não existe confiança nos superiores hierárquicos, não se torna viável pedir algum tipo de apoio aos mesmos, uma vez que, existem grandes probabilidades de a vítima ser descredibilizada (Freitas, 2001).

Deste modo, o assédio moral manifesta-se de diversas formas: descendente quando advém da hierarquia; assédio moral ascendente, ocorre quando a vítima se encontra numa posição superior à do agressor; o assédio moral horizontal envolve indivíduos do mesmo nível hierárquico; e o assédio moral misto refere-se a agressores em diferentes posições hierárquicas (Salgado, 2014).

2.2 Conceito de assédio sexual

A violência sexual engloba diferentes conceitos, porque o assédio acarreta um grande destaque e é o reflexo da maioria dos comportamentos relacionados com este tipo

de violência, sendo, conseqüentemente, considerado o conceito com maior dificuldade para se definir e delimitar (Lisboa et al., 2009). O assédio encontra-se assim definido na Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, habitualmente designada de Convenção de Istambul (2011) e no artigo 40º da Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013 como “qualquer conduta indesejada verbal, não-verbal ou física, de carácter sexual, tendo como objetivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”.

Assim sendo, o assédio sexual caracteriza-se como um comportamento sexual ou sensual alheio à vontade da pessoa a quem se dirige. Alguns comportamentos mais comuns são as abordagens agressivas, pedidos de favores sexuais com o intuito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa, posturas inadequadas que originam constrangimento, humilhação e medo, apresentando-se em forma de palavras, olhares, gestos, toques não consentidos. De forma geral, tais comportamentos são reiterados, podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador. Um dos comportamentos mais comuns, é a perseguição da vítima (Garrido, 2002, citado por Rebelo 2008; Pinheiro & Caminha 2021; Coelho et al., 2016).

Perante uma situação de assédio sexual existe uma relação de poder desigual, uma vez que não há reciprocidade na ação e não existe possibilidade de recusar. Apesar de ambos os sexos poderem ser vítimas de assédio, as mulheres são, e sempre foram, os alvos predominantes (Ribeiro, 2021).

Segundo a autora Crouch (2009), o assédio sexual é uma forma de manter a mulher como um ser submisso do homem, e de igual forma, afastar a mulher de certos espaços físicos e mantê-la em outros, tentando, pelo menos, controlar o comportamento das mulheres nesses espaços. No dia a dia, as mulheres são sujeitas a toques não consentidos, a comentários obscenos, intimidações e olhares, que de um modo geral, são percebidos pelos agressores e grupos sociais como meras brincadeiras, elogios e ações inofensivas (Borba, 2016).

O assédio sexual está totalmente enraizado na dicotomia público/privado. Desta forma, apesar de as mulheres deterem liberdade para aceder à esfera pública, é nesses locais que se deparam com o assédio sexual como um comportamento constrangedor da sua cidadania (Neto, 2020). Os comportamentos assediadores sobrevivem de forma oculta e insidiosa nos espaços públicos e nos locais de trabalho, com quase total impunidade para os agressores. O assédio no local de trabalho revela contornos mais graves do que os

praticados em outras situações, dado que, a mulher depende do seu emprego para sobreviver financeiramente. Para além de violar os direitos fundamentais de um ser humano, estes comportamentos produzem elevados danos sociais (Múrias et al., 2015).

Apesar de nem todos os comportamentos assediadores envolverem contacto físico, tal não significa que não incomode as vítimas. Muitas mulheres preferem abrir mão da sua liberdade e direito de escolha com o objetivo de diminuir esse tipo de violência nos espaços públicos, deixando de utilizar determinadas peças de roupa, de sair em determinados horários e de ir a certos lugares com medo de serem vítimas de assédio (Borba, 2016). Este tipo de assédio, profundamente ligado a estereótipos de género e à opressão das mulheres, pode acontecer em locais públicos como nas ruas, nas escolas, nos locais de trabalho, em transportes públicos, centros comerciais, restaurantes, entre outros (Madan & Nalla, 2016).

Este fenómeno é um preocupante problema social que prejudica principalmente o sexo feminino, sendo um comportamento bastante comum em uma cultura vincada pelo machismo, que considera as mulheres um objetivo sexual, explorando a desigualdade de poder nas relações sociais de género (Múrias et al., 2015). Segundo a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA), no ano de 2015, estimou-se que uma em cada duas mulheres tenha sido ou esteja a ser vítima de assédio sexual.

Quando a mulher se encontra exposta regularmente a situações de objetificação sexual, pode interiorizar uma perspetiva de terceira pessoa de si mesma em termos físicos, ou seja, a mulher passa a ver-se como apenas um corpo ou coleção de partes do corpo que é valorizado por uso ou consumo por outros, ocorrendo a auto-objetivação (Moya-Garófano et al, 2021).

Foi a Convenção de Istambul que possibilitou acomodar o assédio sexual junto de outros tipos de violência de género que possuem destaque nas lutas feministas, bem como nas agendas políticas (Silva, 2017). É importante ressaltar que o assédio sexual engloba comportamentos de carácter sexual que vão desde o piropo até mesmo à violação (Amâncio & Lima, 1994).

2.2.1 Tipos de assédio sexual

Para Fairchild e Rudman (2008), o assédio sexual abrange três elementos distintos: a coerção sexual, que engloba solicitações ou demandas para atividades de natureza sexual; o assédio de género, que envolve comentários ou piadas de mau gosto dirigidas a mulheres em grande grupo, e, por último, a atenção sexual, manifesta-se

quando uma mulher é alvo de excessiva atenção, sendo tratada como um objeto sexual e sujeita a gestos invasivos, toques indesejados e olhares persistentes.

Nóbrega (2016) assume que o assédio sexual se divide em três fases, sendo essas: a proposta, a rejeição e a persistência no tempo. A proposta designa a solicitação de carácter sexual à vítima que pode ser acontecer através de gestos, comentários ou contacto físico; a rejeição diz respeito à ausência de reciprocidade pela vítima em relação à proposta e, por último, a persistência, um componente que pode determinar a seriedade do assédio sexual.

Os autores Madan e Malla (2016) produziram uma lista de comportamentos indesejados considerados como assédio sexual. Tais comportamentos podem ser não verbais como por exemplo, *stalking*¹, mostrar pornografia, gestos ou olhares sexuais indesejados, masturbação em frente à mulher ou exibir os genitais. Por sua vez, os comportamentos verbais passam por proferir alcunhas “carinhosas” como “baby” / “querida” ou alcunhas do mesmo género, questionar a vida sexual da vítima, assobiar, produzir comentários de cariz sexual de forma indesejada, utilizar uma linguagem obscena ou abusiva, imitar o som de um beijo, comentar a aparência da mulher ou pedir favores sexuais. Por fim, os comportamentos físicos que consistem em apalpões, toques, palmadas, encostar demasiado, brincar ou puxar o cabelo e roçar o seu corpo no da mulher.

A expressão de elogios, conhecida como piropo, é um comportamento que ocorre de maneira frequente e, em muitos casos, surge de forma espontânea, geralmente proferida por homens, independentemente de serem conhecidos ou não, como uma estratégia de sedução em relação às mulheres (Abarca, 2017). Esta prática contribui para restringir a liberdade das mulheres nos espaços públicos, servindo como um lembrete constante da sua objetificação ao longo do tempo (Magalhães, 2011).

Enquanto algumas pessoas veem o piropo como uma expressão literária enraizada na matriz sociocultural que merece ser preservada, outras consideram o assédio uma tradição de dominação masculina solidificada nos princípios patriarcais (Teixeira & Marques, 2019).

¹ “O *stalking*/assédio persistente é uma forma de violência definida como um conjunto de comportamentos de assédio praticados, de forma persistente, por uma pessoa contra outra, sem que esta os deseje e/ou consinta. O *stalking* é, portanto, um assédio persistente” (Associação Portuguesa de Apoio à Vítima [APAV], 2013, s.p).

Segundo Neto (2020), a pessoa que profere o piropo limita-se a produzir um comentário. Este pode ser muito suave e considerado como um elogio simpático, ou demasiado ofensivo que pode ser classificado como uma “ordinarice” incontável. Estes comentários podem ser realizados à distância, ao passar pela vítima ou aproximando-se da mesma. Em relação aos piropos de rua, existem diferentes tipos. Uns são de natureza mais vulgar e provocam maior rejeição entre o sexo feminino, outros possuem um carácter mais delicado, o que pode originar reações mais duvidosas, podendo ser considerados por outras pessoas como formas aceitáveis de se lisonjear (Moya-Garófano et al, 2021).

Atualmente, existem defensores do piropo como um mero elogio, definindo-o como um comportamento admissível e que as mulheres devem aceitar. Isto acontece porque vivemos numa sociedade patriarcal onde a erotização da imagem da mulher está, ainda, bastante presente, bem como a sua reificação e alienação num mercado sexual sem contrato (União de Mulheres Alternativa e Resposta [UMAR], 2011).

A mulher sofre, não raras vezes, assédio sexual, no próprio local de trabalho. Alguns exemplos de comportamentos assediadores nesses locais são:

Olhares maliciosos, piadas ou comentários sexistas sobre a aparência física, o envio de imagens indesejadas e de teor sexual repetidamente, a realização de telefonemas, envio de cartas, SMS ou e-mails indesejados, de carácter sexual, contacto físico intencional e não solicitado, forçado ou excessivo ou de abordagens físicas desnecessárias, envio de convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, após deixar claro que o convite é indesejado; solicitação de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, podendo esta relação ser expressa de forma direta ou insinuada. (Múrias et al., 2015, p.19)

Os autores Diniz et al. (2011) acrescenta outros comportamentos considerados assédio sexual:

Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda de emprego ou de benefícios, a esta forma de assédio dá-se o nome de “quid pro quo” significa “isto por aquilo” frases ofensivas ou de duplo sentido; elogios atrevidos; apalpões; pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante. (p.3)

Assim sendo, o assédio sexual é “sinónimo de qualquer comportamento indesejado com cariz sexual, que se expressa de forma verbal, não-verbal ou física e

apresenta como principal objetivo prejudicar a integridade da pessoa ao criar um ambiente humilhante e ofensivo.” (Nóbrega, 2016, p.3) Segundo Garrido (2002 citado por Rebelo, 2008), o principal comportamento adotado pelo agressor é a perseguição da vítima. Para isso recorre-se a chamadas telefônicas, a perseguições na rua, a insultos ou ao envio de presentes que não foram solicitados.

Apesar de o assédio em locais públicos ser enquadrado em comportamentos de natureza sexualizada, o mesmo pode manifestar-se de maneiras homofóbicas, transfóbicas, racistas, islamófobicas, entre outras. Torna-se, muitas vezes, impossível para as mulheres negras separar o assédio racista do sexista. Quando uma pessoa homossexual sofre de assédio, este pode ser simultaneamente sexualizado e homofóbico por natureza (Fileborn & O’Neill, 2021). O assédio sexual é um comportamento vivenciado por várias mulheres. Para a sociedade, é um grande desafio reconhecer certos comportamentos, anteriormente mencionados, como condutas assediantes, em parte este desconhecimento deve-se à ideologia patriarcal (Dias, 2008).

3. Os espaços públicos como palco para o assédio

Uma mulher anda pela rua, quando um homem decide fazer um barulho (por exemplo, assobiar) ou um gesto obscuro. A vítima contra-ataca ou simplesmente ignora e continua. Isto é uma sequência de acontecimentos presente no dia a dia da mulher. Superficialmente, esta situação é considerada um simples e comum encontro, porém existe uma complexidade de sentimentos, pensamentos e intenções que, apesar de duas décadas de teorização feminista e dois milênios de mulheres a escrever sobre mulheres, só há poucos anos se começou a decodificar (Bowman, 1993).

O assédio, quer ocorra no espaço público ou no ambiente de trabalho, apresentam algumas características fundamentais em comum, como a existência de uma dinâmica desigual de poder, a falta de reciprocidade e a ausência de espaço para recusa (Ribeiro, 2021). Contudo, é comum observar algumas distinções entre os dois tipos de assédio, seja ele moral ou sexual, sendo o mais óbvio o lugar onde ocorre: um verifica-se no local de trabalho e o outro em espaços públicos. Quando este ocorre no local de trabalho é praticado por pessoas conhecidas da vítima, podendo ser o chefe, um colega, entre outros; já o assédio em locais públicos acontece em locais como parques, transportes públicos, em plena rua, etc. e é praticado por pessoas desconhecidas (Ribeiro, 2021; Fairchild & Rudman, 2008).

Todas as mulheres, a partir do momento que o seu corpo se começa a desenvolver sexualmente, são alvo de assédio, até à idade em que começam a ser consideradas “muito velhas” para serem vistas como um ser sexual. As mulheres podem ser vítimas de assédio nas ruas de diferentes formas (Bowman, 1993).

Segundo um inquérito realizado pela Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia em 2014, à escala da União Europeia (UE), estima-se que 83 milhões a 102 milhões de mulheres (45% a 55% das mulheres) na UE sofreram assédio sexual desde os 15 anos de idade. Entre as mulheres que sofreram assédio sexual pelo menos uma vez desde os 15 anos, 32% indicaram alguém do contexto laboral (colega, patrão ou cliente) como agressor. Após se analisar seis formas específicas de assédio sexual, identificadas no inquérito como mais graves e ameaçadoras para o inquirido, 45% das mulheres na UE sofreram essas formas de assédio pelo menos uma vez na vida, 13% nos 12 meses anteriores à entrevista.

Algumas definições genéricas de assédio em locais públicos caracterizam-no como um ato que ocorre em público, que envolve pessoas desconhecidas do sexo oposto. Esse ato materializa-se em comentários acerca do aspeto físico da pessoa; são inaceitáveis para quem é assediado e ditos, muitas vezes, com o intuito de anular a vítima (Arndt, 2018). Segundo o mesmo autor, esta definição origina algumas preocupações, uma vez que, tal limita o assédio nas ruas às interações do sexo oposto, o que não é verdade, o assédio pode ocorrer com pessoas do mesmo sexo também e, esta definição não aborda o facto de que o assédio em locais públicos não tem necessariamente de envolver comentários acerca de alguma parte do corpo. E em segundo lugar, a definição não reconhece que um assediador pode protagonizar atos sexuais que podem ir além de palavras, como por exemplo, quando se persegue a vítima e se vão fazendo movimentos de carácter sexual.

O assédio em locais públicos é considerado uma das formas mais divulgadas de violência sexual. Apesar de ser entendido como um mal baseado no género, também se une a atos e comportamentos racistas, homofóbicos, transfóbicos e outras formas de abuso. Habitualmente, estes atos não são respondidos por políticas governamentais e após diferentes pesquisas, considerou-se que o assédio produz profundos impactos negativos nas vítimas (Fileborn & O’Neill, 2021).

Um estudo de 2014 realizado pela Stop Street Harassment (denominado de “Estudo SSH”) verificou que o assédio de rua não se limita a mulheres assediadas por homens. O estudo identificou três grupos minoritários que são vítimas de assédio em taxas

desproporcionais, sendo eles: mulheres, pessoas de tom de pele diferente do assediador e membros da comunidade LGBTQIA+. Segundo o mesmo estudo, apesar de os homens serem os principais praticantes deste tipo de violência, eles também podem ser vítimas de assédio, principalmente homens que pertencem à comunidade LGBTQIA+, os quais são vítimas de assédio por parte de outros homens. Já as mulheres homossexuais sofrem assédio por serem mulheres e por não serem heterossexuais (Arndt, 2018).

A análise do assédio sexual expandiu-se geograficamente ao longo das últimas décadas. Para além das realidades consideradas comuns, começou a analisar-se palcos como a escola/universidade e, de grande relevância, o espaço público (Ribeiro, 2021).

A violência que a mulher está sujeita no espaço público é um problema grave a nível mundial. Antigamente, as mulheres estavam confinadas à esfera doméstica; a partir do momento em que a mulher começou a ter a sua liberdade e mobilidade espacial, esses comportamentos começaram a ser percebidos como uma forma de desvio e desafio (Bowman, 1993). O assédio em locais públicos pode ser também definido como assédio por estranhos, e é um exemplo claro da objetificação que as mulheres enfrentam (Moya-Garófano et al, 2021).

Algumas formas de assédio em espaços públicos não são explicitamente sexualizadas, podendo várias vezes aparecer de forma ambígua, se não mesmo de natureza amigável, quando observadas como acontecimentos isolados, como por exemplo saudações aparentes como “olá” (Bailey, 2017). Locais que contenham a presença de pornografia são locais com maior probabilidade de existir situações de assédio, uma vez que, de forma involuntária, toleram simbolicamente atitudes ou comportamentos sexistas. Segundo a autora Bowman, (1993), algumas mulheres constataam que em locais tradicionalmente associados ao lar, como igrejas, mercearias, etc., são poupadas a certos olhares e comentários, porém outras mulheres falam sobre comportamentos desagradáveis nesses mesmos locais. No seu estudo empírico, Benard e Schlaffer (1992) consideram que existem lugares, como aldeias mais pequenas, onde não acontecem situações de assédio, levando-os a concluir que o assédio se encontra confinado ao “mundo verdadeiramente público”, onde as pessoas não se conhecem umas às outras. Ou seja, se o assediador conhece a pessoa existe menos probabilidade de a assediar.

A única razão para o assédio em locais públicos parecer um comportamento perpetuado essencialmente por homens da classe trabalhadora (como motoristas, construtores civis, entre outros) deve-se ao facto de o local de trabalho deles ser essencialmente na rua (Bowman, 1993).

O assédio de que as mulheres são vítimas diariamente vai contra os direitos de igualdade dos cidadãos e denega uma vida pública respeitável. É fundamental dizer não ao assédio e expor que tais situações não são mais admissíveis (Borba, 2016).

4. As vítimas

Na grande maioria dos casos de assédio, o agressor é o homem, e as mulheres são as principais vítimas. Apesar de o contrário também poder acontecer, a proporção é significativamente menor. Não esquecendo que há, ainda, a possibilidade de existir assédio entre pessoas do mesmo sexo. Desta forma, a forma preconceituosa com que a homossexualidade é encarada na sociedade é uma componente importante para se constatar a possibilidade de ocorrer atos discriminatórios contra pessoas homossexuais (Fukuda, 2012; Filho, 2020).

Não existe um perfil exato de uma vítima de assédio. “Este perfil pode variar conforme o seu tipo de profissão, o nível de instrução, o estatuto no seu emprego e até de estatutos precários como o caso da monoparentalidade, divórcio e emigração.” (Gutek, 1985 citado por Nóbrega, 2016, p.5) Segundo Dias (2008) quanto mais uma mulher demonstrar ser independente e possuir um elevado nível de instrução, existe uma maior probabilidade de ser alvo de assédio sexual, uma vez que, são vistas pelos agressores como obstáculos ao crescimento dos mesmos, dentro da empresa. “As organizações que promovem políticas de género discriminatórias tendem a alimentar “ambientes hostis” e a favorecer práticas de assédio e hostilidade contra as mulheres.” (Dias, 2008, p.14)

O assédio “democratizou-se” no mau sentido, ou seja, se antes as vítimas eram pessoas sem grandes qualificações, hoje qualquer pessoa pode ser vítima, desde pessoas bastante qualificadas como juízes, professores, médicos, a pessoas com menos qualificações (Heloani, 2005).

A probabilidade de a mulher ser vítima de assédio sexual aumenta quando a mesma trabalha em organizações que promovem culturas de género discriminatórias; quando a maioria dos funcionários são do sexo masculino ou quando o homem é dominante na estrutura hierárquica. Ainda mais expostas a esse risco encontram-se as mulheres que dependem de homens para obter rendimentos suficientes para a sua subsistência bem como, da sua família, aquelas que procuram progressão de carreira, ambientes de segurança, e mulheres que enfrentam o desafio adicional de serem mães solteiras ou divorciadas, sem o suporte familiar adequado para o cuidado dos filhos.

Destaca-se que a incidência de assédio é ainda mais acentuada entre as mulheres que desempenham as suas funções em turnos noturnos (Dias, 2008).

Segundo os autores Evans et al. (1992) referenciados por Gomes (2015) quando uma rua está bem iluminada a probabilidade de ocorrer um crime diminui, assim como, o medo de ser vítima de algum crime. Quando uma pessoa caminha sozinha num local pouco iluminado sente-se insegura e com medo e existem duas razões para isso acontecer, sendo elas: a falta de “defensores” eficazes, ou seja, não há ninguém que a socorra em caso de ataque; e quando uma pessoa está sozinha torna-se mais atrativa para ser atacada do que uma que se encontra com uma ou mais pessoas (Gomes, 2015).

Segundo uma pesquisa da FRA (2015), em todos os estados-membros da União Europeia (exceto no Luxemburgo), as jovens com idades entre os 18 e os 29 anos representam o grupo etário mais vulnerável ao assédio sexual. De acordo com a mesma pesquisa, a dimensão do assédio sexual difere notavelmente entre as faixas etárias, mas parece iniciar-se, em média, por volta dos 15 anos de idade. Em geral, a taxa de maior prevalência de assédio é entre os 18 e os 39 anos. Mais de uma em cada três mulheres (38%) com idade entre 18 e 29 anos sofreu assédio sexual nos 12 meses anteriores à pesquisa, bem como quase uma em cada cinco mulheres (24%) entre 30 e 39 anos de idade.

No local de trabalho, qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral ou sexual, em algum momento do seu trajeto profissional. Silva (2007), após analisar alguns estudos, concluiu que não são as características psicológicas que tornam a vítima sujeita a comportamentos de assédio. Existem outras características que se sobressaem, como a idade e o género dos indivíduos. Se o género for uma característica que pode originar situações de assédio, concluímos então que ser mulher acarreta grandes desvantagens em relação ao ser homem. Para Brito (2018), as principais vítimas de assédio moral e/ou sexual são jovens com menos de 30 anos, ou quem está há menos de um ano na organização. Isto acontece devido à maior preparação académica dos jovens, o que causa nos mais velhos sentimentos como insegurança e ameaça. Porém, os funcionários que trabalham em uma organização há mais de 10 anos podem, de igual forma, serem vítimas destes tipos de comportamentos não éticos, uma vez que, as organizações tendem a querer “livrar-se” deles. O tipo de contrato pode ter alguma influência na problemática do assédio moral no local de trabalho, porque quem possui contrato precário pode, ao ser alvo de comportamentos assediadores, ser afastado mais facilmente da organização (Brito, 2018).

Farias (2017) refere que, geralmente, as vítimas de assédio moral são pessoas mais reservadas, com maior sensibilidade e com um grau de escolaridade mais elevado. Ainda abordando as características das vítimas, Gomes (2012) assume que as pessoas mais autênticas e sensíveis são frequentemente as mais afetadas, tal deve-se ao facto de estas vítimas não identificarem situações de maldade por parte dos seus colegas, esforçando-se sempre para encontrar explicações lógicas para os comportamentos, mesmo quando estes são hostis. Para Brito (2018) quem é constantemente alvo deste tipo de ataques culpabiliza-se, hesitando reconhecer a maldade do assediador. Na tentativa de evitar demissões, a vítima procura adotar uma abordagem diferente no ambiente de trabalho. No entanto, essa atitude resulta na diminuição de produtividade, atribuível à pressão psicológica sofrida, e conseqüentemente, provoca stress, exaustão emocional e pode contribuir para o desenvolvimento de problemas de saúde física e mental (Brito, 2018).

As características anteriormente mencionadas, segundo Heloani (2005), são a razão do assédio, isto é, as vítimas são pessoas que não cedem a tentativas de dominação e não se rebaixam perante os superiores, questionando sempre tudo o que as inquieta, gerando uma certa revolta no assediador. Apesar dos agressores tentarem desqualificar a vítima, estas não possuem nenhuma doença incapacitante ou algum tipo de fragilidade para o cargo de trabalho que ocupam, pelo contrário, elevado é o número de casos em que a vítima só adoece depois de vivenciar comportamentos violentos.

É lamentável que aqueles trabalhadores que estão, geralmente, acima da média no que se refere ao desempenho, eficiência e nos bons resultados no trabalho que apresentam sejam vítimas deste fenómeno tão cruel. A vítima de assédio é a figura mais importante de todo o processo, uma vez que é quem mais sofre. Como referido anteriormente, o assédio no local de trabalho não ocorre apenas com subordinados, os superiores hierárquicos também podem ser vítimas desta problemática (Brito, 2018).

5. Consequências do assédio

Geralmente, o assédio sexual ocorre de uma forma inesperada para a vítima e, não raras vezes, acaba por transgredir a ideia que os indivíduos possuem acerca de um ambiente de trabalho cooperativo, sem violência e com apoio entre todas as partes. Quando tal não ocorre, as vítimas podem vir a manifestar sintomas psicológicos idênticos aos sintomas que pessoas que vivenciam acontecimentos traumáticos manifestam: o conhecido stress pós-traumático (Múrias et al., 2014).

Observam-se algumas semelhanças nas consequências de assédio sexual e violência nas relações de intimidade, uma vez que, as vítimas destes dois tipos de violência podem sofrer de sentimentos de humilhação constante, sentimentos de culpa e receio de represálias pelos outros (Magalhães, 2011). De igual forma, o assédio sexual origina consequências físicas na vítima, como dores no pescoço ou nas costas, cansaço excessivo, perda de apetite, diminuição de vontade de viver, problemas respiratórios, úlceras, eczemas, etc. (Múrias et al., 2014).

Segundo um estudo realizado pela UMAR em 2011, alguns resultados indicam a desculpabilização dos agressores e naturalmente a culpabilização das vítimas. Alguns argumentos utilizados para culpar a vítima de assédio sexual são: “porque se insinuam aos homens”, “porque lhes dão confiança”. Verifica-se ainda que para muita gente, as vítimas conseguem e podem controlar a situação (Magalhães, 2012, citado por Nóbrega, 2016).

O assédio moral, assim como o assédio sexual, provoca de igual forma efeitos graves na vítima. Estes comportamentos, apesar de não terem cariz sexual, conseguem ser tão maldosos como o assédio sexual, apresentados através de palavras ou sugestões que possuem capacidade para devastar o psicológico da vítima. Geralmente, os agressores são pessoas frias e manipuladoras e, de forma a aumentarem a sua autoestima e as suas metas, tornam-se assediadores abusando do seu poder no local de trabalho (Freitas, 2001). “Socialmente falando, o grande problema associado ao assédio deriva da naturalização da violência contra as mulheres, que se transmite de geração em geração, limitando os direitos das mulheres e promovendo a discriminação de género nas sociedades.” (Múrias et al., 2014, p.11)

Segundo Leymann (1996) o assédio moral pode originar diferentes efeitos e possui diversos níveis, acarretando consequências para o indivíduo, organização e sociedade. A sociedade é afetada devido aos exorbitantes custos que suporta, desde medicamentos, hospitalizações, baixas por doenças provenientes de situações de assédio que originam outras problemáticas, etc. A perda de mão de obra capacitada e produtiva é de igual forma um problema das sociedades, pois estes deixam de contribuir para o desenvolvimento da sociedade. Como principais consequências psicológicas destacam-se a tristeza persistente, diminuição abrupta da autoestima, vergonha, mudanças drásticas de humor, inseguranças, medo, impotência, entre outros (Nóbrega, 2016).

Para os autores Múrias et al. (2014) o assédio é uma problemática que acarreta consequências sociais, morais e económicas, com efeitos nocivos para a vítima. É

importante referir que tais consequências estão, de certo modo, ligadas a variáveis como o grau de exposição, gravidade e duração do(s) comportamento(s).

Quando se refere às consequências que uma organização sofre em situações de assédio moral, pode se referir a dois tipos: as que resultam das consequências que afetam os trabalhadores assediados com elevados custos pelo absentismo, baixas por doença prolongadas, pouca produtividade, entre outros; e os grandes custos acrescidos pela necessidade de melhorar o local de trabalho, do combate à falta de motivação pessoal e da diminuição da produtividade. Já para as vítimas, o assédio moral pode originar consequências a nível físico e psicológico com sintomas idênticos aos de stress, da depressão, da ansiedade e perturbações psicossomáticas (Hirigoyen, 2002, citada por Rebelo, 2008). Para a mesma autora, a vergonha e a humilhação são consequências específicas do assédio moral. Este acumular de comportamentos assediadores acaba por ditar o afastamento da vítima do seu local de trabalho, podendo este ser de forma pontual através de baixas médicas por exemplo, ou definitivo despedimento, demissão.

Todos estes fatores conduzem a um desequilíbrio físico e emocional da vítima, originando um estado de doença, que poderá gerar uma necessidade de dispensa do encargo para recuperar a saúde comprometida. Enquanto tudo isso se sucede, o agressor promove uma imagem negativa da vítima devido à sua ausência do local de trabalho. O final desta situação, geralmente, passa pela exoneração forçada ou mesmo voluntária da vítima, ou mesmo a sua transferência para outro departamento (Souza, 2018). Apesar de a vítima abandonar definitivamente o local de trabalho, o assédio pode ser contínuo, uma vez que o agressor continua a espalhar informações falsas e caluniosas acerca da vítima aos futuros funcionários (Souza, 2018).

É normal uma vítima de assédio não conseguir exercer o seu trabalho de forma eficaz quando se encontra, constantemente, preocupada com o facto de poder voltar a ser assediada. Observa-se, de igual forma, uma desmotivação por parte de colegas que não estão envolvidos, pois, a partir do momento que tomam conhecimento das situações inaceitáveis que acontecem, receiam possíveis efeitos negativos desta situação (Cape Gateway, 2005 citado por Rebelo, 2008). Desta forma, quando uma pessoa é humilhada no seu local de trabalho, os principais sintomas que demonstra recaem na desmotivação e falta de vontade para exercer o seu papel da melhor forma possível. Com isto, surgem os problemas de saúde originados pelo desequilíbrio social emotivo e psicofísico. Alguns sintomas mais comuns são: transtornos de sono, stress, ansiedade, mudanças na personalidade, depressão, entre outros (Souza, 2018).

Na realidade, uma vítima de assédio pode entrar em um grave estado de debilidade física e mental, sentindo-se “amassada” pelo seu assediador e, muitas vezes, desacreditada, a vítima vê como único recurso o término da própria vida. Este é o auge do desespero e de uma depressão em estado bastante avançado (Salgado, 2014).

As mulheres preferem rescindir contrato com a empresa a passar por situações desagradáveis, o que origina uma perda de funcionários importantes para a organização. Em certos postos de trabalho onde as funcionárias sejam majoritariamente mulheres e onde o assédio já aconteceu, são poucas as mulheres que ficam lá mais de três meses. Quando tal acontece, o posto pode mesmo encerrar, devido ao alto recrutamento e custos de formação em contraste com a fraca produtividade (Cape Gateway, 2005 citado por Rebelo, 2008).

Além da discriminação de género e da desvalorização dos direitos das mulheres, emerge uma outra consequência social conhecida como vitimização secundária, que se deve à "crença no mundo justo". Esta teoria consiste em cada um ter o que merece, ou seja, as pessoas boas experimentam momentos positivos e as más enfrentam desafios negativos e difíceis (Lerner & Simmons, 1996, citados por Nóbrega, 2016). A sociedade continua a colocar a culpa na mulher assediada, ou seja, as vítimas sofrem por serem alvo destes comportamentos e sofrem por serem consideradas culpadas de tais condutas, desta forma, as consequências psicológicas para a vítima agravam-se nitidamente (Múrias et al., 2014).

Quando a mulher acredita na igualdade de género, no direito a uma carreira e na possibilidade de conciliar o seu emprego com a sua vida familiar, acaba por se sentir mais lesada e traída nas situações de assédio no local de trabalho do que aquelas que possuem modos de pensar mais tradicionais. A relação existente entre quem assedia e quem é assediado é algo crucial, já que a situação de assédio tende a ser mais desgastante quando há uma grande relação de poder e dependência por parte da vítima em relação ao agressor (Dias, 2008).

A partir do momento que uma mulher rescinde contrato devido a situações de assédio sexual ou moral depara-se com grandes dificuldades em conseguir boas referências, o que pode dificultar a entrada noutra local de trabalho. Desta forma, estas vivências podem trazer consequências adversas a longo prazo na vida da mulher. Caso a mulher decida resistir ou queixar-se, está sujeita a sofrer represálias, como a recusa de uma possível promoção. Estas atitudes têm o potencial de restringir tanto a progressão na

carreira como o desenvolvimento pessoal da mulher (Cape Gateway, 2005, citado por Rebelo, 2008).

Salienta-se que o assédio moral no ambiente de trabalho pode acarretar prejuízos significativos para as relações familiares ou de amizades mais próximas, uma vez que todos serão impactados pelos sentimentos de angústia, humilhação e pelas perturbações físicas e psicológicas sofridas pela vítima. Os efeitos psicológicos podem, de facto, contribuir para ruturas familiares. A irritabilidade acentuada, agressividade e oscilações de humor apresentadas pela vítima resultam em efeitos colaterais sentidos pelas pessoas próximas, que acabam por vivenciar as consequências do assédio moral (Salgado, 2014).

Os impactos que advém de situações de assédio moral não se circunscrevem apenas à vítima, à sua família ou à entidade patronal, afetam a sociedade como um todo. Atualmente, não restam dúvidas sobre as vantagens que o agressor obtém de tais atitudes, sendo que, os custos são suportados pela sociedade em geral. Portanto, o assédio moral compromete a sustentabilidade do desenvolvimento económico (Salgado, 2014).

Em suma, observa-se que toda a sociedade termina afetada, uma vez que, a vítima sofre, a sociedade perde, o Estado deteriora-se e as empresas apresentam prejuízo. Esta problemática produz dispendiosos gastos com a saúde, desde a antecipação das reformas à substituição de mão-de-obra e capacitação de nova (Salgado, 2014). Destacam-se outros problemas como: “faltas constantes ao serviço, conflitos no ambiente de trabalho, a perda de recursos humanos qualificados, o desgaste na imagem da empresa e redução da clientela.” (Salgado, 2014, p.74)

Segundo pesquisas realizadas em países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido e Austrália, o assédio em espaços públicos, como por exemplo na rua, provocam consideráveis danos nas vítimas. As pesquisas realizadas nesses contextos demonstraram que quando se vivencia uma experiência de assédio, aumenta nas mulheres sentimentos como o medo, raiva e uma sensação de violação dos seus direitos, juntando-se assim a outros estados emocionais negativos. O medo concebido pelo assédio nas ruas costuma ser o medo de que ocorram outras formas de violência sexual e de género (Fileborn & O’Neill, 2021).

O assédio nestes espaços provoca nas vítimas respostas emocionais que podem ir desde um leve aborrecimento a um medo intenso (Bowman, 1993). O assédio em locais públicos pode ter um profundo impacto na utilização desses mesmos locais pelas mulheres, ou seja, de forma a aumentar a sua sensação de segurança, as mulheres preferem evitar espaços públicos e modificar certos comportamentos. O estudo de Gray

realizado em 2016, citado por Fileborn e O'Neill (2021) realça que o facto de a mulher evitar frequentar locais públicos molda a sua expressão ou a forma como ela “vive” no seu próprio corpo, como o assédio dificulta a capacidade das mulheres atuarem no mundo.

De uma forma geral, uma mulher quando é assediada não responde a quem a assedia, tenta ignorar, ou pelo menos, fingir que o ignora. A vítima normalmente age desta maneira com medo de possíveis ataques físicos, porque não querem admitir a sua impotência, porque simplesmente não querem chamar atenção para si mesmas ou não querem ser desagradáveis. Noutras circunstâncias, ficam apenas aborrecidas e não pretendem recompensar o agressor com uma resposta. A mulher quando se depara com situações destas congela, coloca um rosto em branco e tenta fingir que nada aconteceu, quando adota esta postura é uma forma de esconder os sentimentos de raiva, medo, humilhação, sentimento de invasão, acabando por sofrer psicologicamente (Bowman, 1993).

O assédio afeta a autoestima das mulheres, reduzindo-as a meros objetos sexuais, os comentários e a conduta do assediador obrigam a mulher a sentir-se mesmo um mero objeto sexual (Bowman, 1993). Estes impactos tendem a acumular-se com o tempo e levam a vítima a sentir que cada vez carrega um peso maior. Em algumas situações, as consequências podem ser passageiras e rapidamente esquecidas, porém, existem casos em que essas consequências podem persistir por dias, meses ou mesmo anos (Fileborn & O'Neill, 2021).

O assédio restringe a mobilidade física e geográfica das vítimas. Além de diminuir a sensação de segurança e conforto das mulheres em locais públicos, limita a liberdade da mulher se movimentar, privando-as de liberdade e segurança nos espaços públicos. Consequentemente, as mulheres evitam certos lugares ou atividades como andar de bicicleta, correr, entre outros, com o intuito de fugir a situações de assédio. As mulheres demoraram muitos anos a conquistar o seu papel na sociedade, desde um emprego digno, maternidade e política, porém, encontram-se limitadas em escolhas simples como ir sozinhas ao cinema, andar sozinhas na rua, abrir a porta ou atender o telemóvel (Bowman, 1993).

O medo de uma violação, ou mesmo de sofrer assédio, está por trás de todas essas limitações de mobilidade das mulheres. De uma forma geral, é difícil separar os efeitos do assédio nas ruas dos efeitos do medo de agressão sexual. Situações de assédio em locais perigosos, como ruas sem saída e escuras, despertam medos realistas de violação sexual (Bowman, 1993). Assim sendo, quando um homem estranho assedia uma mulher

na rua é normal a mesma considerar que possa existir a possibilidade de violação. As mulheres possuem grandes razões para acreditar que o assédio pode ser um precursor de violação. Apesar de alguns encontros serem inofensivos, o medo de ser abusada sexualmente não é irreal, uma vez que, uma em cada três mulheres da nossa sociedade já foi vítima de uma violação ou de uma tentativa de violação em algum momento da sua vida (Bowman, 1993).

Desta forma, a tolerância e continuação do assédio em locais públicos representam graves consequências tanto para as mulheres como para a sociedade em geral, sendo a mulher a principal vítima e quem mais sofre com estes comportamentos. As consequências mais diretas são para as vítimas, na forma de medo, sentimento de impotência, angústia emocional, liberdade e mobilidade limitadas e a esperança de igualdade. Aumenta a desconfiança entre homens e mulheres, fortalece os rígidos papéis de géneros, a hierarquia e o confinamento das mulheres à esfera privada (Bowman, 1993).

Salienta-se que o assédio nem sempre acarreta consequências para a saúde da mulher, uma vez que, pela sua própria capacidade psíquica, existe a possibilidade de nunca virem a sofrer de patologias que resultem de comportamentos assediantes. Existindo a possibilidade de diagnóstico dessas patologias, tais não são sentidas de igual forma por todas as vítimas. As consequências vividas, dependem de igual forma, de outros fatores como a autoconfiança, a autoestima, o apoio por parte de familiares e colegas de trabalho, a frequência com que ocorrem os comportamentos assediantes, a intensidade dos mesmos, entre outros (Salgado, 2014).

6. O seu reconhecimento em Portugal

Em meados dos anos 70 o assédio surgiu como um problema de ordem social, derivado de um aumento substancial da integração de mulheres em contexto laboral. Este fenómeno originou, inicialmente nos Estados Unidos, diligências legislativas, seguindo-se a Europa Ocidental (Rubinstein, 1987, citado por Nóbrega, 2016). Desenvolveram-se movimentos feministas que conseguiram integrar as suas iniciativas na agenda política mundial. Exemplos das mesmas são: o “Ano Internacional da Mulher” em 1975 e a “Década das Mulheres: Igualdade, Desenvolvimento e Paz” entre 1976 e 1985, duas iniciativas que foram declaradas pela Conferência Mundial sobre as Mulheres, promovida pelas Nações Unidas (Nóbrega, 2016).

Enquanto Portugal foi governado pelo regime político do Estado Novo, as mulheres foram sempre associadas a um papel de submissão no decorrer de uma inabalável estipulação de estereótipos sexuais incompreensíveis, o que posicionava as mulheres à margem de papéis sociais importantes. Todo este processo social originou a desacreditação do valor social da mulher (Caeiro & Figueiredo, 2016).

Antes da revolução do 25 de abril, os direitos das mulheres eram quase inexistentes. A mulher não podia votar e não podia exercer certas profissões como juíza, diplomata, polícia ou militar. Era necessário pedir autorização ao marido se quisesse trabalhar no comércio, sair do país, abrir conta bancária ou mesmo tomar contraceptivos. O salário da mulher era quase metade do salário dos homens (Pinto et al., 2014). Além disso, quem fosse enfermeira não podia casar e as professoras não tinham liberdade para escolher com quem queriam casar: para poder casar era necessário consentimento e posteriormente seria publicado no Diário da República a autorização para o casamento com o indivíduo pretendido. Para a professora, o casamento só seria aceite se o futuro marido tivesse um salário maior que o dela. O divórcio como presumível, era totalmente proibido, devido a um acordo estabelecido com a igreja católica na Concordata de 1944 (Rijo, 2022). Os bebés que não pertencessem ao casamento, eram considerados ilegítimos. As mulheres nunca eram donas da sua própria vida, primeiramente era o pai que tomava as decisões da vida das filhas, quando se casavam, era o marido quem tomava as decisões. E, mesmo após a morte dos últimos, era imposto pela sociedade o respeito ao falecido, que coagia as mulheres a vestirem-se de preto até à sua morte (Rijo, 2022). “Estas e outras leis foram rasgadas no 25 de Abril, quando, um ano depois da revolução, os direitos das mulheres ficaram consagrados na Constituição da República.” (Pinto et al., 2014, s,p)

A partir da década de 90, esta problemática passa a assumir dimensões mais pronunciadas em Portugal, com o surgimento do “I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos; III Plano Nacional contra a Violência Doméstica; Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina realizado no âmbito do III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género.” (Salgado, 2014, p.162)

“O artigo 170.º do Código Penal Português prevê e pune o crime de Importunação sexual. O termo “importunação” sugere um transtorno ou perturbação causados a terceiros, que, no caso, se produzem na relação da pessoa com a sua própria sexualidade.” (Caeiro & Figueiredo, 2016, p.160) Desta forma e segundo os mesmos autores, existem diversas formas de importunar sexualmente alguém, desde gestos, ameaças, contacto

físico, simples imagens ou palavras, a partir do momento que revelem uma conotação sexual e não sejam desejados pela vítima.

Na legislação portuguesa, o assédio sexual é retratado de forma objetiva, acautelando possíveis danos para as vítimas, sobretudo, em termos de ajustamento individual. Isto deve-se ao facto de o Estado português dar importância ao possível impacto que estes acontecimentos podem trazer para as vítimas, desde o mal-estar físico ao mal-estar psicológico. Na Declaração Universal dos Direitos Humanos, a partir do artigo 2, todo o tipo de discriminação é punível (Rebelo, 2008). O artigo 3 da mesma declaração, defende que “qualquer ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança”. Como se verifica no artigo 5, “ninguém deve ser sujeito a um tratamento cruel ou degradante”. Já o artigo 12 menciona que “ninguém deve ser sujeito a interferências arbitrárias na sua privacidade, nem ataque à sua honra e onde todos têm direito à proteção defendida pelas leis” (Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948).

Segundo o art.º 16 n.º 2 da Constituição da República Portuguesa: "os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem".

Na Constituição da República Portuguesa encontram-se os seguintes artigos: artigo 25.º “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 artigo 26º refere que “1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.” Salienta-se também o artigo 59º “Todos os trabalhadores [...] têm direito: [...] b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.” (Constituição da República Portuguesa [CRP], 2005).

No ano de 2015, a incriminação constante do artigo 170.º foi reformulada pela Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto. Assim, a lei passou a ser da seguinte forma:

Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constringendo-a a contacto

de natureza sexual, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Em relação ao assédio vivenciado em espaços públicos como ruas, parques, ginásios, entre outros, o artigo “Artigo 154.º - A – Perseguição” presente no Código Penal (2015), refere que

Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.

No que diz respeito ao assédio sexual no local de trabalho, o Código de Trabalho Português proíbe tais comportamentos (artigo 29º n.ºs 1 e 2; artigo 24º n.º 1 e 25º n.º 1), classificando-os como uma contraordenação muito grave (artigo 29º, n.º 4). O cargo que o assediador desempenha não interfere com a infração disciplinar aplicada, uma vez que esta prática, independentemente da função do assediador, é aplicada à pessoa que assedia, conferindo à vítima o direito de receber uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais (Múrias et al., 2014). Tal está garantido no artigo 28.º “Indemnização por ato discriminatório: A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;” e artigo 389.º, n.º 1, alínea a) “Efeitos da ilicitude de despedimento 1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado: a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;”.

O empregado assediado tem direito à reintegração, disposto no Artigo 389º, n.º 1, alínea b, “na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º”, do Código do Trabalho, com direito à indenização em substituição da reintegração a pedido do empregado, disposto no Artigo 391.º, n.º 1, do Código do Trabalho. “Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador 1 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de

ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º” (Código do Trabalho [C.T.], 2012).

A integridade física e moral do trabalhador é garantida no Código do Trabalho Português: “o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”. A vítima dispõe do direito de rescindir o contrato de trabalho com fundamento no Artigo 394º, n.º 2, alínea d, que refere: “Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador: d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho”. Posto isto, é evidente a obrigatoriedade que o empregador tem de proporcionar condições de trabalho seguras e dignas. Quando, de forma ilegal, o funcionário for dispensado devido a ter denunciado ou testemunhado um caso de assédio sexual, é assegurado pelo artigo 25º, n.º 7 “7 - É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório”, pelo artigo 24º, n.º 4 “4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação”, pelo artigo 129º n.º 1, alínea a “1 - É proibido ao empregador: a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício” e artigo 381º, alínea b “b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente”. Todos presentes no Código do Trabalho (C.T., 2012).

7- A Educação Social e o Educador Social

Conhecendo a importância que a Educação Social possui, ressalta-se que este ofício é uma profissão recente, surgindo em meados do século XX. Este conceito procedeu às necessidades e evoluções socioculturais que se foram sentindo ao longo do passar de anos (Pereira, 2016). A Educação Social é uma profissão que se enquadra no campo das Ciências da Educação, enquadrada pela Pedagogia Social. A Pedagogia e a Educação Social encontram-se relacionadas, concorrendo, para tal, teorias e práticas subsidiárias (Correia et al., 2014). Segundo os mesmos autores, a Educação Social caracteriza-se como “um conjunto de ações educativas, que incidem em situações concretas da realidade social, com a finalidade de alcançar ou atingir objetivos, previamente pensados, ao contrário da Pedagogia Social, que é uma fundamentação filosófica, ou seja, de teorização normativa.” (p.118). Na tentativa de delinear a Educação Social, constata-se que a mesma possui diversas perspetivas, ou seja, pode ser definida

de várias formas e, de igual forma, ser associada a diferentes áreas e/ou contextos. Tem uma fluidez intrínseca, está orientada para o cidadão, mas está igualmente direcionada para a sociedade, por meio de instituições educativas e sociais, identifica os problemas da população e pretende resolvê-los com recurso a mecanismos e ações de apoio à pessoa ou à comunidade em geral (Pereira, 2016).

Os Educadores Sociais possuem um papel importante no combate ao assédio, seja ele moral ou sexual. Tais comportamentos não respeitam os direitos dos cidadãos. Posto isto, a Educação Social surge com o objetivo de combater as desigualdades e injustiças sociais. O trabalhador social não atua exclusivamente com pessoas em condições de vulnerabilidade social, em risco ou mesmo em situações de exclusão social, mas sim com toda a comunidade em geral (Müller et al., 2010). O Educador Social é um profissional que atua de forma específica em contextos diferentes, criando assim condições pessoais e sociais que visem transformar a vida das pessoas com quem trabalha. Este profissional não só trabalha para o indivíduo, mas principalmente com o indivíduo, para que, em conjunto, encontrem soluções para incluir e integrar na sociedade envolvente (Azevedo & Correia, 2013).

Apesar de todos os avanços da sociedade, percebe-se que ano após ano, a violência contra mulheres não termina. Desta forma, o Educador Social tem um papel importante na consciencialização e prevenção de situações de assédio, tendo como objetivo mudar mentalidades e comportamentos. Para isso, é necessário trabalhar na comunidade de forma a aumentar a consciencialização sobre o assédio e as suas consequências; desenvolver programas de prevenção do assédio, educando crianças, jovens e adultos sobre o respeito, consentimento e relações saudáveis; promover a compreensão e aceitação da diversidade em todas as suas formas, ajudando a criar um ambiente inclusivo onde todos se sintam valorizados; estar atento ao assédio online, orientando os jovens sobre segurança digital e proporcionando apoio às vítimas de *ciberbullying* e intervir em conflitos de forma mediadora, promovendo o diálogo e a compreensão mútua para evitar escaladas que poderiam levar ao assédio. Para isso, este profissional pode realizar workshops e palestras educacionais sobre o assédio, os tipos de assédio, as consequências e como preveni-lo. Educar os estudantes, pais e membros da comunidade é fundamental. É importante envolver os pais na prevenção, compartilhando recursos e realizando sessões informativas para eles entenderem a importância de criar um ambiente familiar respeitoso. Azevedo (2007) citado por Mendes (2012) refere que a educação tem como missão cooperar para que cada pessoa aprenda a viver com os outros, a tornar-se cidadão

pleno de direitos e de deveres, membro de uma sociedade. A educação tem assim aqui um papel fundamental de reorganização social que permite a transformação e a construção de uma sociedade mais justa e com igualdade de direitos (Azevedo & Correia, 2013). O objetivo fica concluído com sucesso quando consegue transmitir às gerações mais novas a noção do que é e do que não é socialmente aceitável (Veiga, 2012).

Ao adotar essas estratégias, o educador social não apenas previne o assédio, mas também ajuda a criar um ambiente onde o respeito, a empatia e a igualdade são valores fundamentais, contribuindo para uma sociedade mais justa e segura. Este profissional deve ser capaz de instrumentalizar os indivíduos com quem trabalha com o intuito de modificar as suas atitudes, impulsionando-os em direção às culturas atuais da época (Müller et al., 2010).

Em situações de assédio, o educador social tem um papel crucial no apoio às vítimas. Proporcionando-lhes um ambiente seguro e de apoio para superar os efeitos traumáticos deste fenómeno, praticando uma escuta empática com o objetivo das vítimas se sentirem ouvidas, respeitadas e validadas. Tem o papel de informar as mesmas sobre os seus direitos legais e opções disponíveis para procurar ajuda e justiça, bem como, educar sobre o ciclo do assédio e as suas consequências. Facilita o acesso às organizações e recursos de apoio, como centros de ajuda às vítimas, terapeutas especializados, entre outros. Colabora com profissionais de saúde mental e jurídicos para garantir que as vítimas recebem o apoio abrangente de que necessitam.

O educador social desempenha um papel vital ao criar um ambiente de apoio e empoderamento para as vítimas de assédio, auxiliando-as na jornada de recuperação e ajudando a construir uma sociedade mais justa e segura para todos. Estes profissionais podem ser inseridos em equipas multidisciplinares e desenvolver o seu trabalho em rede e em parceria com outras instituições sociais (Mendes, 2012). O mesmo autor ressalta que a cooperação de profissionais se baseia no pressuposto de que as boas ideias estão repartidas, normalmente, por todos os técnicos e a união guia a melhores ideias.

Capítulo II – Investigação Empírica

1. Formulação da questão-problema e objetivos

A forma como a sociedade fecha os olhos a esta problemática não pode ser considerada normal, este tipo de violência está enraizado na comunidade e, por isso, é completamente menosprezada e banalizada. Desta forma, emergiu a ideia de compreender se as mulheres, as principais vítimas deste crime, reconhecem quando estão a ser vítimas de assédio, se conseguem identificar as consequências de experienciar comportamentos assediadores e se entendem quando atingiu o limite e é, realmente, necessário proceder a uma denúncia.

Com base na revisão de literatura exposta no capítulo anterior, o assédio, seja este moral ou sexual, está presente no quotidiano de grande parte das mulheres, ocorrendo no seu próprio local de trabalho ou em espaços públicos como ruas, transportes públicos, ginásios, entre outros. Estes comportamentos acarretam graves consequências para a mulher, especialmente a nível de saúde (psicológica ou física). O assédio pode ocorrer como atos recorrentes que parecem inofensivos, como por exemplo, oferecer presentes, estar constantemente a telefonar ou a enviar mensagens de texto, obter informações sobre a vítima junto de outras pessoas, aparecer por “coincidência” nos locais que a vítima frequenta e tentar, de forma persistente, contacto físico com a vítima (APAV, 2015). Posto isto, de forma a se conseguir intervir nesta área com eficiência e eficácia, é necessário conhecer, em concreto, um pouco mais desta problemática. Para isso, é importante ouvir as próprias vítimas e conhecer as suas perceções acerca do assédio. Procedeu-se assim à formulação da seguinte questão-problema: *“Qual a perceção das mulheres acerca de comportamentos considerados como assédio moral e/ou sexual em locais públicos?”*, de acordo com a visão que Gil (2008) faz do conceito de problema: “problema é qualquer questão não solvida e que é objeto de discussão, em qualquer domínio do conhecimento.” (p.52).

De forma a dar resposta à questão-problema foram estipulados objetivos. Com os objetivos, procuramos dar resposta ao que se pretende com a realização da investigação, que metas se planeja alcançar com o término da pesquisa. É essencial que tais objetivos sejam possíveis de alcançar (Minayo, 2002).

Assim são objetivos desta investigação:

-Explorar as perceções que as mulheres possuem sobre o assédio moral e sexual;

-Sistematizar a visão das mulheres sobre as consequências do assédio moral e sexual.

-Perceber se as mulheres consideram o assédio moral e sexual um tipo de violência tolerada socialmente;

Será abordada, no ponto seguinte, a opção metodológica que optei para conhecer as percepções das mulheres em relação a esta problemática e que dará possibilidade de resposta à questão problema estipulada, bem como, aos objetivos definidos.

2. Metodologia

A escolha da metodologia depende muito do problema apresentado e dos objetivos da investigação (Martins, 2004). De acordo com a questão-problema selecionada, os objetivos definidos e a população-alvo, que serão exclusivamente mulheres residentes no concelho de Penafiel, a opção metodológica mais ajustada enquadra-se na investigação qualitativa, com o intuito de obter e analisar a percepção das mulheres em relação a situações de assédio, bem como, as suas crenças e opiniões, tornar-se-ia mais complicado utilizar uma metodologia quantitativa. As vantagens que a investigação qualitativa oferece a este estudo são: permite um aprofundamento da percepção do sentido que as mulheres de Penafiel atribuem ao assédio moral e sexual e torna-se flexível porque o contacto direto permite explicitação das perguntas e das respostas. Porém, também apresenta alguns limites como: ser menos útil para efetivar generalizações, mas o que se perde em extensividade ganha-se em profundidade e reconhece-se que a interação direta pode condicionar a resposta, mas tentará evitar-se que aconteça durante o processo de entrevista.

Segundo o autor Amado (2014) “a investigação qualitativa consiste numa pesquisa sistemática, sustentada em princípios teóricos (multiparadigmáticos) e em atitudes éticas, realizada por indivíduos informados (teórica, metodológica e tecnicamente) e treinados para o efeito” (p.15). De acordo com o mesmo autor, este tipo de investigação tem como objetivo obter junto das pessoas investigadas a informação e uma melhor compreensão de determinados comportamentos, modos de ser e de pensar. Trata-se assim de uma compreensão da realidade que se deve alcançar tendo em conta os contextos humanos, sociais e culturais.

A realidade que a pesquisa qualitativa se preocupa, nas ciências sociais, não pode ser quantificada, isto é, “trabalha com um universo de significados, aspirações, crenças, valores, atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos

processos e dos fenómenos e não podem ser reduzidos a operacionalizações de variáveis” (Minayo, 2002, p.22). Segundo Bogdan e Biklen (1994) “ainda que os indivíduos que fazem investigação qualitativa possam vir a selecionar questões específicas à medida que recolhem os dados, a abordagem à investigação não é feita com o objetivo de responder a questões prévias ou de testar hipóteses. Privilegiam, essencialmente, a compreensão dos comportamentos a partir da perspetiva dos sujeitos da investigação (...) recolhem normalmente os dados em função de um contacto aprofundado com os indivíduos, nos seus contextos ecológicos naturais.” (p.16). Também Martins (2004) refere que a investigação qualitativa dá respostas a perguntas muito particulares.

Amado (2017) referenciando Hamel (1992) salienta que a investigação qualitativa “terá sempre como preocupação fundamental o ponto de vista dos atores sociais, mormente no sentido que eles conferem à situação ou facto diretamente visado pelo estudo” (p.139).

3. Grupo de participantes

Para esta dissertação, o grupo de participantes selecionado foi escolhido por conveniência, uma vez que o tempo começou a esgotar-se, surgiram questões de ordem profissional, que impediram uma dedicação mais apurada a esta investigação e estando numa fase inicial de investigação, existe a possibilidade de futuramente se analisar de forma mais aprofundada. A amostra por conveniência pode ser tendenciosa, mas não houve possibilidade de a complementar com uma amostra probabilística. Desta forma, o grupo de participantes é constituído apenas por mulheres residentes na cidade de Penafiel, de diferentes idades e com distintos cargos profissionais. Ter vivenciado situações de assédio ou não, não é motivo de exclusão, uma vez que, o objetivo principal desta investigação consiste em compreender se a mulher entende quando está a ser vítima de comportamentos assediadores.

Assim sendo, esta investigação conta com um total de 9 participantes, todas do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 23 e os 56 anos. Das 9 participantes, apenas uma refere que nunca foi vítima de algum tipo de assédio (11%) enquanto 8 participantes afirmam que já foram vítimas de assédio (89%).

4. A entrevista semiestruturada como instrumento de recolha de dados

Sendo a entrevista um dos meios mais poderosos para um melhor entendimento entre as pessoas conseguindo a obtenção de informações mais diversificadas, optámos

por realizar uma entrevista semiestruturada visto que, se trata de uma conversa de carácter intencional orientada por objetivos precisos. Uma vez que já possuímos alguma informação prévia sobre o tema em questão, permite-nos que as questões sejam programadas, antecipadamente, para que as respostas vão ao encontro do assunto pretendido (Amado & Ferreira, 2013).

A entrevista pode ser caracterizada como uma técnica onde o investigador se coloca em frente ao entrevistado colocando-lhe perguntas pertinentes, com o intuito de obter informações para a sua investigação. Assim sendo, a entrevista caracteriza-se como uma forma de interação social. É, de forma concreta, um diálogo diferente, ou seja, um sujeito pretende obter dados e o outro sujeito expõe-se como fonte de informação (Gil, 2008).

Na entrevista semiestruturada, o investigador formula um guião de entrevista, ou seja, uma espécie de roteiro constituído por várias perguntas, acerca do tema que se encontra a estudar. Tal não implica que o entrevistado esteja impossibilitado de falar livremente acerca de outros assuntos que surgem como desdobramento do tema principal, pelo contrário, muitas vezes, o entrevistador incentiva a que isso ocorra (Silveira & Gerhardt, 2009).

Amado (2017) citando diferentes autores como Gillham (2000) e Kvale (1996), salienta que a entrevista semiestruturada é um dos principais instrumentos de pesquisa de natureza qualitativa, dado que não existe inflexibilidade de questões, assim sendo, o entrevistado pode abordar o tema escolhido, porém, destacando o que for mais importante para o próprio, tendo liberdade para utilizar as palavras e a ordem que mais lhe convier e facilitando a captação imediata das informações pretendidas.

Os autores Boni e Quaresma (2005) realçam algumas vantagens acerca deste tipo de entrevistas, sendo elas: a eventualidade de respostas mais abrangentes, a possibilidade de corrigir erros por parte dos entrevistados, a “elasticidade quanto à duração, permitindo uma cobertura mais profunda sobre determinados assuntos (...) e a interação entre o entrevistador e o entrevistado que favorece as respostas espontâneas” (p.75).

Para a operacionalização das entrevistas semiestruturadas, foi construído um guião com base na revisão de literatura concretizada, assim como, nos objetivos da investigação, o guião é composto por quarenta e oito questões abertas e fechadas, dividindo-se em sete blocos temáticos, a considerar: Bloco 1- Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado; Bloco 2- Caracterização pessoal; Bloco 3- Assédio sexual; Bloco 4 – Assédio moral no local de trabalho; Bloco 5- Consequências do Assédio; Bloco

6- Medidas a tomar e Bloco 7- Finalização da entrevista (Anexo II). O bloco 1 tem como objetivo contextualizar as participantes sobre a investigação, o seu objeto de estudo e os seus objetivos, bem como garantir a confidencialidade dos dados recolhidos e o consentimento para a participação na entrevista e a sua gravação em formato áudio. O bloco 2 possui cinco questões referentes à caracterização sociodemográfica das participantes desta investigação, nomeadamente, a idade, o estado civil, o grau de escolaridade, a situação profissional e se pertence a alguma associação da sociedade civil (ONG). Com o bloco 3 pretendemos conhecer a perceção das entrevistadas sobre o assédio sexual, como entendem e descrevem o assédio sexual, bem como, perceber se alguma vez foram vítimas de assédio sexual, através de catorze questões. No bloco 4 as questões integrantes visam compreender as perceções das mulheres sobre o assédio moral no local de trabalho, principalmente se conseguem identificar comportamentos considerados como assédio moral, bem como entender se já vivenciaram situações dessas. Através do bloco 5 ambiciona-se explorar os conhecimentos das entrevistadas acerca das consequências que o assédio produz nas vítimas. No bloco 5 foram abordadas as medidas a tomar depois de ser vítima de assédio, assim como, perceber se alguma vez denunciaram comportamentos assediadores e as leis/apoios existentes. Por fim, no bloco 7 finalizamos a entrevista dando a oportunidade da entrevistada abordar, de forma espontânea, outros temas relacionados com o objeto de estudo e agradeceu-se a participação nesta investigação.

No que concerne aos procedimentos para a aplicação da entrevista, numa primeira fase, foi elaborado um pedido informal de colaboração às participantes, depois do convite aceite, procedeu-se à assinatura do consentimento livre e informado (Anexo I) de forma a autorizarem a gravação em áudio das entrevistas realizadas. Por fim e antes de se iniciar a entrevista, procedeu-se novamente à explicação dos objetivos e procedimentos da investigação, ressaltando sempre a confidencialidade e o anonimato dos dados recolhidos, bem como, a possibilidade de desistir de participar a qualquer momento, sem qualquer tipo de consequência.

A realização das entrevistas foi agendada previamente com cada participante. As entrevistas decorreram no início do mês de outubro de 2023, com uma duração média de 30 minutos cada, num ambiente calmo, reservado e sem interrupções. Inicialmente, em cada entrevista, foi solicitado à participante que confirmasse o seu consentimento relativamente à sua participação voluntária, como também a autorização para a gravação da entrevista em formato áudio. Na primeira parte da entrevista, procurou-se descrever as

participantes com recurso a questões de carácter sociodemográfico, para posteriormente se exporem as questões, iniciando com questões mais gerais, seguindo-se questões mais específicas e pessoais sobre o assédio moral e sexual em locais públicos, assumindo sempre o local de trabalho como um espaço público. Estas questões foram elaboradas com o intuito de conhecer as perceções, noções, crenças, sentimentos e experiências das mulheres, as principais vítimas deste crime. As entrevistas terminaram com a possibilidade de as participantes abordarem, de forma livre, o tema em estudo, agradecendo-se de seguida o contributo prestado. Finalizadas as entrevistas, procedeu-se à transcrição integral das mesmas, com o intuito de analisar de forma mais aprofundada os dados obtidos. No documento (Anexo III) as entrevistas não se encontram totalmente transcritas, uma vez que, os relatos expostos poderão levar à identificação da vítima e do agressor. Caso continue a existir coação e riscos colocados à integridade física e psíquica da vítima, devesse manter o anonimato da mesma.

5. A análise de conteúdo no processo de tratamento de dados

No que concerne ao tratamento de dados recolhidos, pretendeu-se analisar de forma detalhada os testemunhos das participantes. Para isso, recorreu-se à técnica de análise de conteúdo, que segundo Campos (2004) é uma técnica bastante usada na análise de dados qualitativos, entendida como uma metodologia de pesquisa com o objetivo de caracterizar e explicar o conteúdo de textos, documentos e discursos. A análise de conteúdo, tal como refere Bardin (1977) é:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/receção (variáveis inferidas) destas mensagens. (p. 42)

É importante destacar que a análise de conteúdo é um conceito dinâmico que evoluiu consideravelmente ao longo do tempo. Esta técnica é reconhecida, explorada e aprofundada, especialmente no contexto da pesquisa qualitativa e sobretudo nas áreas das Ciências Sociais, que se dedicam ao estudo da vida social dos indivíduos ou grupo de indivíduos e da Educação, a mesma não apenas captura as complexidades da vida social, mas também oferece uma abordagem profunda para interpretar e problematizar as intenções e significações dos sujeitos envolvidos (Crusoé & Santos, 2020, citado por Moura & Ramos, 2021). Portanto, o principal propósito desta técnica não se concentra na

realização de generalizações, mas sim na tarefa de individualizar e compreender minuciosamente os sujeitos e os fenômenos na sua complexidade e singularidade (Moura & Ramos, 2021).

No contexto das investigações qualitativas, a seleção do método e técnicas para analisar os dados recolhidos deve proporcionar uma compreensão abrangente do conjunto completo de informações reunidas durante o período de pesquisa (corpus). Esta necessidade surge da diversidade de significados atribuídos pelos produtores dessas mesmas informações (Campos, 2004).

Grande parte dos autores afirmam que a análise de conteúdo é uma técnica de pesquisa centrada na palavra. Assim, esta abordagem simplifica a produção prática e objetiva de inferências sobre o conteúdo da comunicação textual, as quais podem ser reproduzidas em seu contexto social. No método de análise de conteúdo, o texto age como um meio de expressão para o sujeito, permitindo que o analista categorize as unidades de texto, podendo ser palavras ou frases, que se repetem. A partir dessas repetições, o analista deduz inferências para identificar expressões que representem o conteúdo (Caregnato & Mutti, 2006).

A análise de conteúdo, como um método de investigação, envolve procedimentos específicos para o tratamento de dados científicos. É uma ferramenta versátil e um guia prático para ação, constantemente atualizada para abordar uma variedade crescente de questões que se apresentam para investigação. Embora seja considerada como uma única técnica, esta caracteriza-se por uma variedade significativa de abordagens e é altamente adaptável a uma ampla gama de contextos de aplicação, especialmente no campo da comunicação (Moraes, 1999).

Segundo Bardin (2016) a análise de conteúdo é dividida em três fases cruciais: (1) a pré-análise, (2) a exploração do material e (3) o tratamento dos resultados e a interpretação feita pelo entrevistador. Durante a pré-análise, o foco recai na organização, onde as ideias iniciais são sistematizadas com o intuito de criar um plano de análise. Esta fase inicia-se com uma leitura flutuante, permitindo que o pesquisador entre em contato com os documentos e o texto em análise, de forma a se criarem impressões, opiniões e orientações sobre os dados recolhidos. A leitura precisa de se tornar mais rigorosa para se desenvolver categorias, subcategorias e indicadores (Bardin, 2016). Segundo o mesmo autor, a segunda fase consiste na exploração do material, ou seja, ocorre após a conclusão bem-sucedida das operações da pré-análise. Esta fase consiste na aplicação sistemática das decisões tomadas anteriormente, conforme estabelecido no plano de análise. Nesta

etapa, o investigador dedica-se a analisar o conteúdo de forma aprofundada, em função de operações de codificação, decomposição ou enumeração que é essencial para uma compreensão mais profunda dos dados. Após a conclusão das fases anteriores, inicia-se a fase de tratamento dos resultados e subsequente interpretação, com o propósito de conferir significado e validade aos dados obtidos. Nesta etapa são desenvolvidos quadros, diagramas e figuras para facilitar a interpretação e análise dos dados, destacando as informações cruciais para uma compreensão aprofundada do estudo (Bardin, 2016).

No que diz respeito ao processo de categorização, os autores Carlomango e Rocha (2016) referem cinco regras essenciais para se criar e classificar categorias: a regra n1 diz-nos que é necessário regras claras, formais, objetivas e escritas sobre a definição e os limites de cada categoria; a regra n2 refere que todas as categorias precisam de ter exclusividade própria, ou seja, o que está presente numa categoria, não pode estar presente em outra; a regra n3 menciona que as categorias devem ser homogêneas, isto é, não ter coisas muito diferentes entre si, na mesma categoria; a regra n4 ressalta que as categorias precisam de esgotar o conteúdo possível, de forma a que não se enquadrem noutra categoria, e a regra n5 consiste na necessidade de uma classificação objetiva, tornando possível a replicação do estudo.

O processo de tratamento das entrevistas inicia-se com a organização e categorização das informações recolhidas. O objetivo desta etapa consiste em simplificar os dados reunidos, identificando os temas centrais abordados, classificando e organizando os discursos. Este procedimento estabelece a base para se atribuir significados ao corpus constituído pelos discursos dos diferentes participantes (Dantas, 2016). Nesta investigação, inicialmente, procedeu-se à codificação das entrevistas. De forma a assegurar a confidencialidade das respostas recolhidas foi associado a cada participante um código (designado por P) e um número referente ao número de sujeitos entrevistados (P1, P2, P3) e assim sucessivamente.

Posteriormente, realizaram-se várias leituras flutuantes para abranger todas as respostas individuais de cada entrevista, e em seguida, o conjunto das respostas a cada pergunta. Nesta investigação, o conteúdo de cada entrevista foi relacionado com as categorias temáticas e subcategorias estabelecidas *a priori* que agrupam as perguntas desenvolvidas com as participantes. Por último, procedeu-se à exploração do material segundo a análise de categorias e selecionou-se segmentos de texto com sentido idêntico, relacionando ao tema central de cada categoria e subcategoria.

6. Apresentação de Resultados

Após a transcrição das entrevistas, categorizaram-se os resultados através da técnica análise de conteúdo, como se consegue observar através da tabela que se encontra apresentada abaixo. A tabela, é constituída por sete categorias, doze subcategorias e doze indicadores, provenientes da narrativa das participantes, e que posteriormente conseguirão dar resposta à questão-problema desta dissertação. Para além desta tabela, elaborou-se uma segunda onde se apresenta as categorias, subcategorias, indicadores e os excertos das entrevistas, que se encontra no anexo III.

A primeira categoria refere-se às **Perceções sobre o assédio** e engloba as seguintes subcategorias: *Conceito de assédio sexual*, cujo indicador tem como base entender como as mulheres conceptualizam e descrevem o assédio sexual; *Conceito de assédio moral no local de trabalho* tem por base entender como as mulheres conceptualizam e descrevem o assédio moral no local de trabalho.

Na categoria dois **Tipos de assédio estão incluídas duas subcategorias**: *Formas de assédio sexual*, cujo indicador identifica comportamentos considerados assédio sexual; *Formas de assédio moral no local de trabalho*, cujo indicador identifica comportamentos considerados assédio moral no local de trabalho.

A categoria **Experiências pessoais** abarca as seguintes subcategorias: *Histórias de assédio*, cujo indicador tem por base conhecer narrativas de experiências pessoais sobre situações vivenciadas de assédio; *Frequência dos incidentes*, cujo indicador tem por base conhecer o número possível de incidentes ocorridos por tipo de assédio (sexual ou moral); *Contexto das ocorrências*, cujo indicador tem por base conhecer exemplos de ambientes onde o assédio ocorre.

A quarta categoria diz respeito às **Consequências** e engloba as seguintes subcategorias: *Efeitos na vítima de assédio*, cujo indicador tem por base perceber as consequências físicas/psicológicas/sociais que o assédio produz na vítima; *Efeitos na vítima depois de denunciar*, cujo indicador tem por base conhecer as represálias que a vítima possa sofrer se denunciar tais comportamentos.

Da categoria cinco **Assédio uma violência tolerada socialmente** faz parte uma subcategoria: *Perceção da sociedade*, cujo indicador tem por base obter opiniões públicas sobre as atitudes sociais em relação ao assédio.

Na categoria seis **Desigualdades de género** apresenta a subcategoria: *Perceções culturais*, cujo indicador tem por base conhecer atitudes e opiniões culturais que

perpetuam a desigualdade de género e podem levar à descredibilização do assédio, desta forma, interessa-me analisar as desigualdades de género numa perspetiva feminina.

Por último, a categoria **Respostas institucionais** inclui a seguinte categoria: *Efetividade das políticas*, cujo indicador permite avaliar a eficácia das políticas e disposições existentes para lidar com situações de assédio.

De seguida encontra-se a tabela com as categorias, subcategorias e os indicadores.

Tabela 1. Categorias, Subcategorias e Indicadores

Categorias	Subcategorias	Indicadores
1. Percepções sobre o assédio	1.1 Conceito de assédio sexual	<i>Conceptualizações e descrição das mulheres sobre o assédio sexual;</i>
	1.2 Conceito de assédio moral no local de trabalho	<i>Conceptualizações e descrição das mulheres sobre o assédio moral no local de trabalho;</i>
2. Tipos de assédio	2.1 Formas de assédio sexual	<i>Identificação de comportamentos assediantes;</i>
	2.2 Formas de assédio moral no local de trabalho	<i>Identificação de comportamentos assediantes;</i>
3. Experiências Pessoais	3.1 Histórias de assédio	<i>Narrativas de experiências pessoais;</i>
	3.2 Frequência dos incidentes	<i>Nº de incidentes por tipo de assédio;</i>
	3.3 Contexto das ocorrências	<i>Ambientes onde o assédio ocorre;</i>
4. Consequências	4.1 Efeitos na vítima de assédio	<i>Consequências físicas/psicológicas/sociais para a vítima;</i>
	4.2 Efeitos na vítima depois de denunciar	<i>Represálias que a vítima possa sofrer se denunciar;</i>
5. Assédio uma violência tolerada socialmente	5.1 Percepção da sociedade	<i>Pesquisas de opinião pública sobre as atitudes sociais em relação ao assédio;</i>

6. Desigualdades de género	6.1 Perceções culturais	<i>Atitudes e opiniões culturais que perpetuam a desigualdade de género e podem levar à descredibilização do assédio.</i>
7. Respostas institucionais	7.1 Efetividade das políticas	<i>Avaliação da eficácia das políticas e disposições existentes para lidar com situações de assédio;</i>

7. Análise e discussão dos resultados

Neste subcapítulo apresenta-se a análise e discussão dos resultados referentes a todas as respostas dadas pelas participantes. As respostas das nossas entrevistadas foram analisadas, partindo da questão – problema e dos objetivos delineados.

Para uma melhor compreensão da problemática do assédio em locais públicos, considerou-se importante desde logo aceder às perceções que as mulheres possuem acerca destes comportamentos, pelo que através da primeira categoria, **Perceções sobre o assédio** e da subcategoria *Conceito de Assédio Sexual*, conheceram-se e estruturaram-se as ideias e pensamentos verbalizados pelas participantes. Em todas as entrevistas, ficou claro que compreendiam o assédio como comportamentos, físicos ou verbais, sexuais contra a mulher, indesejados. P1 *“Para mim assédio sexual é colocar uma pessoa numa situação muito desconfortável e que tenha teor sexual, por exemplo comentários sexuais, fazer uma proposta sexual, mas a outra pessoa não está disposta a isso”*; P6 *“Acho que sei mais ou menos, alguma coisa que alguém faz sexualmente a outra pessoa sem a autorização dela”*; P7: *“Sei, é uma forma de violência contra as mulheres e não só, de forma a invadir a intimidade da pessoa e constranger a pessoa”*; P8: *“acho que é ouvir piadas na rua ou assobiar, ou no trabalho”*; P9: *“Penso que assédio sexual sejam toques ou apalpões por parte de estranhos”*. Estas perceções encontram paralelismo com o estudo realizado pela APAV em 2022, que pretendeu conhecer a perceção de situações consideradas assédio sexual, onde se concluiu que mais de 80% das pessoas inquiridas identifica a quase totalidade de situações consideradas como assédio sexual, sendo assim assinalado que existe uma elevada consciência relativamente a tais situações.

No mesmo âmbito de resultados, a investigação de Amorim (2021), realizada com estudantes universitários realça que todos os entrevistados conseguiram identificar cinco principais comportamentos: contacto físico indesejado, chantagem, atenção sexual indesejada, comentários/ insinuações sexuais indesejadas e perseguição. Os estudantes identificaram estas condutas como experiências de assédio e afirmaram já as ter visto ocorrer com terceiros.

Integrando os resultados na bibliografia, a violência sexual engloba diferentes conceitos, porque o assédio acarreta um grande destaque e é o reflexo da maioria dos comportamentos relacionados com este tipo de violência, sendo, conseqüentemente, considerado o conceito com maior dificuldade para se definir e delimitar (Lisboa et al., 2009). No artigo 40º da Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, o assédio

sexual está definido como “qualquer conduta indesejada verbal, não-verbal ou física, de carácter sexual, tendo como objetivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”. Segundo Nóbrega (2016) o assédio sexual divide-se em três fases, sendo essas: a proposta, a rejeição e a persistência no tempo. A proposta designa a solicitação de carácter sexual à vítima que pode ser acontecer através de gestos, comentários ou contacto físico; a rejeição diz respeito ao não desejo recíproco da vítima pela proposta e, por último, a persistência que é a componente que pode definir a gravidade do assédio sexual.

Após a análise de resultados, concluímos que o discurso proferido pelas participantes desta investigação acerca do conceito de assédio sexual é comum a outras investigações desenvolvidas aproximando-se do conceito na literatura.

Resumidamente, o assédio sexual contra mulheres em locais públicos, é um tipo de violência que pode ser exercido através de palavras ou sons, mas também através de toques, carícias, entre outros, importa ressaltar que esta problemática é marcada pelo não desejo da vítima, ou seja, são atos sem o consentimento da pessoa.

Com a subcategoria *Conceito de assédio moral no local de trabalho*, pretendemos compreender as conceptualizações e descrições das mulheres sobre o assédio moral no local de trabalho. Quando questionadas acerca do significado de assédio moral, as participantes referiram maioritariamente que consistia num tipo de violência mais psicológico e com o objetivo de rebaixar ou humilhar a vítima: P1: “*é um pouco como o assédio sexual, colocar o outro numa situação constrangedora, é exercida pressão por parte do chefe ou algum superior, acontece várias vezes e a pessoa não sabe como reagir.*”; P2: “*O assédio moral passa muito por humilhar e rebaixar a outra pessoa*”; P5: “*Será muito a parte de fazer pressão psicológica sobre o outro, por exemplo: castigar por não atingirmos objetivos.*”; P4: “*Mexe um pouco com a nossa autoestima e princípios. É a outra pessoa a querer influenciar-nos, influencia a nossa maneira de ser, mais a nível da personalidade.*”; P7: “*Não sei qual é a diferença explícita. Mas acho que consiste mais em humilhar e sentir que tem um poder sobre nós só porque a sua hierarquia é superior.*”; P6: “*Sei, há vários tipos, mas basta fazerem alguma coisa para te coagir a agir de alguma forma, em benefício deles.*”; P8: “*Acho que é pressionar o funcionário.*”; P9: “*Se é moral, penso que talvez seja psicológico, ou mais insultos talvez.*”. Apenas uma participante referiu que nunca tinha vivenciado tais comportamentos e por isso não sabia explicar no que consistia o assédio moral no local de trabalho: P3: “*Mais ou menos, nunca vivi situações dessas, não estou a par*”. Sousa

(2016) encontrou resultados semelhantes no seu estudo em que os trabalhadores entrevistados descrevem o que entendem como assédio moral, verificando-se que nem todos sabiam de que se tratava. Acrescenta que este desconhecimento se deve, possivelmente, ao facto do conceito não ser de conhecimento geral, porém, depois de se explicar aos participantes no que consistia este tipo de assédio, as pessoas conseguem identificar esses comportamentos. Segundo o mesmo autor, os seus participantes afirmaram que o assédio moral consiste em pressão psicológica, controlar o trabalho realizado, tentar influenciar, criar discussões desnecessárias, insultos, entre outros.

Também Oliveira (2013) pretendeu explorar a perceção dos participantes, para perceber se estão seguras para reconhecer se eles próprios ou outros são ou não vítimas de assédio moral. Os resultados mostraram que a maioria das pessoas sabe reconhecer atitudes consideradas assediadoras. Em média 67% responderam que sabem o que é, 15 % não souberam responder e 18% responderam que não sabem o que é. Quando se questiona se uma pessoa ser alvo de constantes brincadeiras, comentários e piadas desagradáveis é assédio moral, o número de participantes que consideram assédio moral, sobe para 86%.

Para Einarsen et al. (2003) esta problemática tem cada vez mais importância em todo o mundo, demonstrando que este fenómeno é uma calamidade mundial, ocorrendo maioritariamente no local de trabalho. Heloani (2005) acrescenta que o assédio moral “caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder.” (p.104)

Em suma, o assédio, seja ele sexual ou moral, é um tipo de violência que condiciona a liberdade da vítima, desrespeita os seus direitos e constitui-se como um grave problema da atualidade. As participantes desta investigação, no geral, demonstram ter uma perceção clara sobre o conceito de assédio sexual e assédio moral.

Em relação à categoria dos **Tipos de assédio** com a subcategoria *Formas de assédio sexual* pretendeu-se compreender se as participantes conseguem identificar situações concretas de assédio sexual, uma vez que, segundo Fairchild e Rudman (2008) o assédio sexual contém três componentes: a coerção sexual, o assédio de género e, por último, a atenção sexual. Assim sendo, nos dados obtidos observa-se alguma congruência de respostas: P1: “comentários sexuais, fazer uma proposta sexual, mas a outra pessoa não está disposta a isso, piropos, mensagens de teor sexual, telefonemas, comentários nas redes sociais”; P4: “Assédio verbal ou físico, convites para sair dependendo da relação, ou mesmo redes sociais, mensagens e o teor das mensagens, o elogiar de mais,

o querer oferecer algo em troca de algo”; P6: *“Piropos, mensagens provocadoras, toques indesejados*”; P7: *“Piadinhas sexuais, piropos, toques, através de mensagens, responder a “stories” com teor sexual, acham que tem confiança connosco para dizer aquelas coisas*”; P8: *“Ouvir piadas na rua ou assobiar, ou no trabalho, alguns toques, acredito que nos meios sociais também acontece”*. Com o mesmo propósito, o estudo realizado por Neto (2020), pretendeu conhecer as considerações dos/as estudantes da universidade de Coimbra relativamente ao assédio sexual. A autora concluiu que os/as estudantes consideram que o conceito de assédio sexual não é genérico nem fácil de demarcar, assim sendo, tentou compreender os comportamentos que representam as suas definições. As opiniões das estudantes desse estudo demonstram que não precisa de haver toque para que haja assédio sexual, referem comportamentos como o olhar e o assédio verbal, por outro lado, os estudantes do sexo masculino não põem em causa o facto de estas atitudes poderem ser interpretadas como assédio, apesar de terem dificuldades em associar a violência a esse tipo de comportamentos. Dados do mesmo estudo revelam que o piropo pode ser considerado um elogio, quando dito por pessoas conhecidas, quando é proferido por uma pessoa desconhecida, é considerado como uma ofensa sexual.

O CIEG - Centro Interdisciplinar de Estudos de Género realizou em 2015, um estudo sobre o assédio sexual e moral no local de trabalho no âmbito de um projeto de parceria promovido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Nesse estudo, 65,8% das mulheres inquiridas identificam piadas e comentários acerca do seu aspeto como forma de assédio sexual e 84,2% considera os comentários de natureza sexual como uma prática de assédio. No que diz respeito à dimensão da atenção sexual não desejada: 87,5% das inquiridas considera assédio sexual telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos; 84,7% considera convites para encontros indesejados como condutas assediadas e 92,4% das participantes refere propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual como assédio sexual.

Como comprovam os autores Madan e Malla (2016) existem vários comportamentos indesejados que podem ser considerados assédio sexual, sendo eles: Tais comportamentos podem ser não verbais como mostrar pornografia, gestos ou olhares sexuais indesejados, masturbação em frente à mulher ou exibir os genitais. Por sua vez, os comportamentos verbais passam por proferir alcunhas “carinhosas” como “baby” / “querida” ou alcunhas do mesmo género, questionar a vida sexual da vítima, assobiar, produzir comentários de cariz sexual de forma indesejada, utilizar uma linguagem obscena ou abusiva, imitar o som de um beijo, comentar a aparência da mulher ou pedir

favores sexuais. Por fim, os comportamentos físicos que consistem em apalpões, toques, palmadas, encostar demasiado, brincar ou puxar o cabelo e roçar o seu corpo no da mulher.

Em suma, existem diversos comportamentos que podem ser considerados como assédio sexual, cabe à vítima identificar quais comentários entende como aceitáveis ou ofensivos. Contudo, a investigação realizada e os estudos consultados mostram que as mulheres estão cada vez mais conscientes sobre que tipos de condutas são completamente reprováveis e inaceitáveis. Fundamenta-se assim a ideia de consciencializar a sociedade acerca de atitudes sexuais que coloquem em causa o direito à liberdade da vítima.

Com a subcategoria *Formas de assédio moral no local de trabalho*, ambicionamos perceber a capacidade das participantes para identificar comportamentos considerados como assédio moral no local de trabalho. Quando questionadas acerca de atitudes que representassem para si situações de assédio moral, as participantes referiram: P1: “*Os superiores obrigarem a fazer mais coisas do que o que devem, trocarem o cargo de trabalho, ser alvo de constantes ameaças de despedimento*”; P2: “*Como coagir o funcionário a pedir uma demissão, acusar o funcionário de algo que não aconteceu, exigir algo que não é exequível, retirar ou colocar instrumentos de trabalho inadequados as suas funções por exemplo, ser alvo de constantes ameaças de despedimento*”; P6: “*alguma coisa para te coagir a agir de alguma forma, em benefício deles, quem tem estatuto mais baixo tem de estar sempre disponíveis se não são mandados embora*”; P7: “*Consiste mais em humilhar e sentir que tem um poder sobre nós, constantes ameaças de despedimento*”; P9: “*Insultos*”. Segundo o estudo da CIEG (2015), 31,3% das inquiridas relata já ter sentido que o seu trabalho é sistematicamente desvalorizado, 41,8% refere ser constantemente alvo de situações de stress com o intuito de a levar ao descontrolo, 9,1% sentiu que lhe definiram objetivos e prazos impossíveis de cumprir, 7,2 considera ter sido alvo de constantes ameaças de despedimento, 4,8% afirma terem lhe atribuído de forma recorrente funções desadequadas à sua categoria profissional e 4,3% revela sentir-se constantemente humilhada devido a características físicas, psicológicas, ou outras.

Também Sousa (2016) com uma amostra de 18 funcionários de uma empresa verifica que participantes identificam a pressão psicológica que sofrem por parte da entidade patronal como o comportamento assediante mais comum. Referem outras condutas como: tentar influenciar, criar discussões onde não é necessário, chantagem ameaçando o seu posto de trabalho, ignorar ou excluí-los de um grupo, entre outros.

Enquadrando os nossos resultados na literatura, o tipo de assédio mais frequente no local de trabalho é o assédio moral vertical descendente. Trata-se de uma perseguição ao trabalhador por parte do empregador, ou seja, a vítima não se encontra na mesma posição hierárquica do assediador (Salgado, 2014). Para Brito (2018) este tipo de assédio, normalmente, é o que provoca mais consequências para a vítima. Associa-se, de forma geral, a relações de trabalho autoritárias, rígidas e desrespeitosas por parte do superior para com o(s) seu(s) empregado(s). Nestas situações, o superior sente necessidade de humilhar e rebaixar o funcionário, de forma a enaltecer o seu papel na instituição, aproveitando-se dos seus direitos e favorecendo a degradação do ambiente de trabalho (Brito, 2018).

O primeiro objetivo definido para esta investigação consistia em *Explorar as percepções que as mulheres possuem sobre o assédio moral e sexual*, através do seu próprio discurso. Desta forma, reconhece-se que a maioria das participantes reconhece o que é assédio sexual ou assédio moral, porém existem alguns comportamentos considerados assédio que as mesmas não assumem como tal. Por exemplo, no que diz respeito ao assédio sexual, há participantes que desvalorizam comentários sexuais, sons como assobios, piadas ou brincadeiras sexuais e não consideram como assédio: P9 “*Penso que assédio sexual sejam toques ou apalpões por parte de estranhos*”, ou o contrário, consideram assédio sexual apenas a parte verbal, ignorando a parte física: P8 “*acho que é ouvir piadas na rua ou assobiar, ou no trabalho.*”. Em relação ao assédio moral, a participante P3 refere que não consegue mencionar exemplos de assédio moral, uma vez que acredita nunca ter vivenciado esses comportamentos: “*nunca vivi situações dessas, não estou a par*”, é difícil para qualquer pessoa reconhecer que está a ser vítima de algum tipo de violência, se não conhece os comportamentos que caracterizam essa violência. É notório que grande parte das participantes possui algumas noções básicas sobre o assédio, isto mostra-nos que a sociedade está num bom caminho e que as mulheres, na maioria, conseguem identificar alguns comportamentos assediadores.

Sucintamente, os dados recolhidos sobre o assédio sexual e o assédio moral em locais públicos, incluindo os do presente estudo, fundamentam a necessidade da sua prevenção na nossa sociedade. As investigações realizadas no nosso país continuam a demonstrar elevados indicadores de prevalência deste tipo de violência. Afirma-se assim, a necessidade de se realizarem esforços extraordinários que possibilitem, de alguma forma, a redução deste flagelo.

Na categoria **Experiências Pessoais** com a subcategoria *Histórias de assédio*, pretendemos obter testemunhos reais acerca de situações de assédio, sexuais ou morais. Verifica-se que apenas uma participante referiu que nunca tinha sofrido nenhum tipo de assédio, as restantes participantes revelam episódios de assédio, tanto sexual como moral: P1: *“Vivi uma situação no meu estágio profissional, não sei se é considerado assédio moral, na altura desvalorizei, mas olhando para trás percebo que não foi assim tão inofensivo, lembro-me de estar lá, era novinha, havia um senhor que até era médico, ele já tinha a fama de ser muito brincalhão com as pessoas, fazia comentários que fugiam ao normativo, já estava avisada qtaue ele podia ser assim. Quando aconteceu comigo achei que ele ultrapassou um pouco os limites, acho que eram brincadeiras sem sentido nenhum e ele não fazia esse tipo de comentários com as minhas colegas, uma vez estava sozinha numa sala, ele entrou fechou a porta e disse “é agora que vai acontecer alguma coisa” ri-me mas com um riso nervoso, ainda por cima era uma pessoa importante do hospital, outra vez estávamos a falar e ele disse que o meu namorado tinha muita sorte porque eu tinha uns lábios muito bonitos, senti-me muito mal, forcei um sorriso mas nem respondi, depois disso sempre que o via tentava fugir e quando sabia que teria de estar com ele, tentava levar sempre alguém comigo, para evitar esses comentários. Comentei com o meu orientador, mas foi sempre desvalorizado por ser a forma de ser dele. Fiquei com má impressão do hospital. Senti me com receio. Na rua também já ouvi piropos”*; P2: *“Em contexto de trabalho, quando uma tarefa não foi bem executada, pelo menos em relação as expetativas do superior hierárquico, acabou por me humilhar dizendo que ele faria melhor, que é melhor que eu em certas características. Fez com que me sentisse ofendida e humilhada. Apos a situação senti me revoltada pq essa pessoa fez me sentir menos que ela, mas sei que isso não é verdade, além do mais, senti me injustiçada porque uma situação não caracteriza aquilo que eu sou”*; P3: *“Já ouvi piropos e essas coisas, nunca fui vítima de assédio moral”*; P4: *“No meu estágio curricular no museu, um funcionário que la trabalhava, mais velho, elogiava me muito, reparava muito na minha roupa. Uma vez convidou me para tomar café, não aceitei porque não me senti confortável e senti que seria algo mais, assédio moral nunca sofri”*; P5: *“Sim, numa empresa de venda de aparelhos auditivos, faziam pressão para o telemóvel da empresa para vendermos, sempre a perguntar o que estávamos a fazer, irem connosco nas visitas para controlar o que dizíamos, obrigar a vender. Chorava muito, acabei por me despedir, assédio sexual nunca vivi”*; P6: *“No início talvez tenha sofrido, como era nova, era obrigada a ir trabalhar para a farmácia mais longe isto se quisesse trabalhar. Senti-me*

revoltada, mas continuei porque precisava de trabalhar. Assédio sexual nunca sofri”; P7: *“Uma vez vinha sozinha na rua à noite, um carro com dois homens seguiu-me sempre a perguntar se queria companhia e se queria boleia, tive muito medo de ser raptada ou violada. Também já ouvi piropos nas ruas de homens, assobios, piadinhas sexuais e mesmo nas redes sociais. Assédio moral nunca sofri”;* P9: *“No meu local de trabalho o patrão insulta-nos muitas vezes, chama-nos nomes feios e ameaça-nos, não sei se é isso. Sinto-me revoltada e desmotivada, ninguém tem o direito de nos insultar. Assédio sexual nunca vivi”.*

O assédio sexual caracteriza-se como um comportamento sexual ou sensual alheio à vontade da pessoa a quem se dirige. Alguns comportamentos mais comuns são as abordagens agressivas, pedidos de favores sexuais com o intuito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa, posturas inadequadas que originam constrangimento, humilhação e medo, apresentando-se em forma de palavras, olhares, gestos, toques não consentidos (Garrido, 2002, citado por Rebelo 2008; Pinheiro & Caminha 2021; Coelho et al., 2016). O assédio moral é definido como “um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física.” (Coelho et al., 2016).

A literatura tem revelado que o assédio ocorre em diferentes cenários sociais, podendo-se verificar em ambiente de trabalho, nas escolas, nos transportes públicos. Acontece, de igual forma, em espaços públicos como praças, ginásios, clubes, entre outros (Pinheiro & Caminha, 2021). Geralmente, o assédio pode ser de tipo moral e/ou sexual, consistindo num conjunto de comportamentos considerados abusivos cujo objetivo é coagir, intimidar ou ameaçar a dignidade da(s) vítima(as), é necessário não confundir sedução consentida ou uma discussão profissional com comportamentos assediantes (Coelho et al., 2016).

Na subcategoria *Frequência dos incidentes* pretendeu-se identificar a ocorrência percecionada pelas participantes, porque é importante compreender a regularidade com que estes comportamentos acontecem na vida das vítimas. Assim sendo, verifica-se uma grande diversidade de respostas, nos discursos analisados: P1: *“Assédio moral no local trabalho uma vez, assédio sexual já foram algumas vezes”;* P2: *“Nunca fui assediada sexualmente, apenas fui uma vez assediada moralmente”;* P3: *“Assédio sexual não sei*

ao certo quantas situações já ocorreram, assédio moral nunca”; P7: “Várias vezes na rua”; P9: “Quase todos os dias por parte do meu patrão, se for assédio o que se ele faz”.

A este propósito, o estudo realizado por Amorim (2021), que contou com 35 participantes, concluiu que todas as participantes entrevistadas afirmaram já ter vivido ou presenciado situações de assédio sexual. As entrevistadas afirmam já ter vivenciado essas situações mais do que uma vez e que os seus pares também já as experienciaram. Segundo elas, são situações frequentes, sistemáticas e quotidianas.

Também Marazzo (2016) com uma amostra de 30 profissionais das áreas de direito, psicologia, administração de empresas, serviço social, comunicação social, pedagogia e engenharia de produção, pretendeu estudar o assédio moral nas organizações e seus impactos. Questionados sobre a prevalência desses comportamentos assediadores, 33,3% dos inquiridos “quase sempre” ouvem críticas ao seu trabalho de forma injusta e injustificada, em relação à atribuição de tarefas incompatíveis com o cargo 36,7% refere que “quase sempre” são vítimas de tal atitude, 30% afirma que são vítimas de violência psicológica como insinuações de doença mental, boatos sobre a vida privada, entre pares ou por parte da chefia e 16,7% revela que sofrem “sempre” com situações de violência verbal como humilhações, uso de expressões pejorativas, entre outros.

Como refere a literatura estudada, apesar de nem todos os comportamentos assediadores envolverem contacto físico, tal não significa que não incomode as vítimas. Muitas mulheres preferem abrir mão da sua liberdade e direito de escolha com o objetivo de diminuir esse tipo de violência nos espaços públicos, deixando de utilizar determinadas peças de roupa, de sair em determinados horários e de ir a certos lugares com medo de serem vítimas de assédio (Borba, 2016). Este tipo de assédio, profundamente ligado a estereótipos de género e à opressão das mulheres, pode acontecer em locais públicos como nas ruas, nas escolas, nos locais de trabalho, em transportes públicos, centros comerciais, restaurantes, entre outros (Madan & Nalla, 2016).

Assim sendo, não se pode falar de assédio sem se averiguar a prevalência do mesmo na população em geral e perceber a sua real dimensão na nossa sociedade. Com os dados recolhidos verifica-se que grande parte das entrevistadas já vivenciou algumas situações de assédio e os estudos sobre este fenómeno possuem grande interesse uma vez que, investigações já realizadas revelam uma prevalência significativa entre as mulheres o que torna a sua prevenção e combate uma necessidade.

Já na subcategoria *Contexto das ocorrências*, verifica-se que os espaços que as participantes mais identificam como maiores palcos para o assédio, são os espaços

públicos e o local de trabalho: P1: *“Em espaços públicos como rua e no local de trabalho”*; P4: *“Talvez nos espaços públicos e no local de trabalho”*; P6: *“Posto de trabalho e na rua”*; P8: *“Na rua e no trabalho”*.

No estudo realizado por Amorim (2021), as participantes relatam ser, muitas vezes, abordadas por estranhos, tocadas e/ou apalpadas na rua. Em relação a experiências fora do contexto acadêmico, as entrevistadas relataram situações de assédio sexual no local de trabalho ou em transportes públicos, como autocarro e comboio. Uma das entrevistadas confessa que necessitou de sair duas paragens antes da sua por se sentir insegura em ir sozinha com o motorista do autocarro. Estes testemunhos evidenciam que está em causa uma forma abrangente e diversificada de violência, ocorrendo em diversas situações, contextos e momentos do dia. Já o assédio moral no local de trabalho, segundo um estudo de Torres et al. (2016), afeta cerca de metade das mulheres (51,9%) nos dois escalões etários mais jovens, isto é, até aos 34 anos de idade.

Segundo Ribeiro (2021) o assédio, quer ocorra no espaço público ou no ambiente de trabalho, apresentam algumas características fundamentais em comum, como a existência de uma dinâmica desigual de poder, a falta de reciprocidade e a ausência de espaço para recusa. Contudo, é comum observar algumas distinções entre os dois tipos de assédio, seja ele moral ou sexual, sendo o mais óbvio o lugar onde ocorre: um verifica-se no local de trabalho e o outro em espaços públicos. Quando este ocorre no local de trabalho é praticado por pessoas conhecidas da vítima, podendo ser o chefe, um colega, entre outros; já o assédio em locais públicos acontece em locais como parques, transportes públicos, em plena rua, etc. e é praticado por pessoas desconhecidas (Ribeiro, 2021; Fairchild & Rudman, 2008). Neste sentido, é necessário que os técnicos capacitados para lidar com tais situações, desenvolvam e implementem ações e/ou medidas que promovam a consciencialização da sociedade para o problema, desmistificando estereótipos e crenças que possam contribuir para a perpetuação do assédio, em todos os seus tipos e formas de ser.

Na categoria **Consequências**, com a subcategoria *Efeitos na vítima de assédio*, foram identificadas pelas participantes as seguintes consequências: P1: *“Medo de sair sozinhas, medo de ter uma relação amorosa, ficar insegura, episódios de ansiedade e depressão”*; P2: *“medo, stress, ansiedade, depressão, irritabilidade, dificuldade em dormir e até ideias suicidas, mau estar, indisposição”*; P3: *“Tentativa de suicídio, automutilação”*; P4: *“Deixa marcas como insegurança, sentimento de invasão da privacidade, impacto na autoestima, depressão e tendências a comer para esquecer ou o*

contrário, pode levar a obesidade ou anorexia”; P9: *“Desmotivação ou depressão”*. Estes discursos vão de encontro ao estudo de Oliveira (2013) onde se realça o facto de 94% dos inquiridos acreditar que o assédio acarreta graves consequências para as vítimas, algumas dessas consequências são: “stress, medo, adocece a vítima, prejudica a família, entre outros”, como pode ser verificado em inúmeros estudos nesta área, onde se evidenciam as repercussões adversas na saúde das vítimas.

Também Brito (2018) identificou algumas consequências do assédio: “ansiedade” (66,7%), “nervosismo ou agitação” (59,3%), “dores de cabeça” (57,4%), “menos energia e vitalidade” (52,8%), “insegurança” (50,0%), “falta de apetite” (49,1%), “sentimentos de humilhação” (49,1%), “aumento da imagem negativa de si mesmo” (48,1%), “apatia” (47,2%). Para os autores Múrias et al. (2014) o assédio é uma problemática que acarreta consequências sociais, morais e económicas, com efeitos nocivos para a vítima. É importante referir que tais consequências estão, de certo modo, ligadas a variáveis como o grau de exposição, gravidade e duração do(s) comportamento(s).

O assédio moral, assim como o assédio sexual, provoca de igual forma efeitos graves na vítima. Estes comportamentos, apesar de não terem cariz sexual, conseguem ser tão maldosos como o assédio sexual, apresentados através de palavras ou sugestões que possuem capacidade para devastar o psicológico da vítima (Freitas, 2001). “Socialmente falando, o grande problema associado ao assédio deriva da naturalização da violência contra as mulheres, que se transmite de geração em geração, limitando os direitos das mulheres e promovendo a discriminação de género nas sociedades.” (Múrias et al., 2014).

Na realidade, uma vítima de assédio pode entrar em um grave estado de debilidade física e mental, sentindo-se “amassada” pelo seu assediador e, muitas vezes, desacreditada, a vítima vê como único recurso o término da própria vida. Este é o auge do desespero e de uma depressão em estado bastante avançado (Salgado, 2014).

Em suma, as participantes do presente estudo conseguem identificar algumas consequências, físicas ou psicológicas, que o assédio acarreta para as vítimas, contudo importa ressaltar que a gravidade das consequências é influenciada pela exposição e duração das condutas assediantes.

Com a subcategoria *Efeitos na vítima depois de denunciar uma situação de assédio moral*, pretendemos averiguar se as participantes consideram que existam algum tipo de represálias que a vítima possa sofrer após denunciar situações de assédio. As participantes referiram de uma forma geral como possíveis represálias para a vítima: P1:

“Serem despedidas, duvidarem da nossa palavra, olharem de lado para nós”, P2: *“Medo de ser julgadas pela própria sociedade, muitas vezes ouve-se que nos é que o provocamos. Além disso, o acesso ao mercado de trabalho não é igual para homens e mulheres em termos remuneratórios acho que é um dos fatores que leva as mulheres a terem ainda mais medo dessas represálias”*, P3: *“Sim, a mulher no mercado de trabalho é considerada inferior ao homem, então tende a ceder a esse tipo de coisas. Despedimento, ficar sem o sustento para a família e magoas psicológicas”*, P5: *“Despedidas, serem enxovalhadas no local de trabalho, trocarem-lhe o posto de trabalho”*, apenas uma participante referiu não existirem consequências por denunciar: P8: *“Não sofrem consequências, isso era antes”*. Desde 2019, o número de denúncias tem vindo a aumentar; estes valores, porém, continuam a ser baixos. Das vítimas que denunciam estes comportamentos junto da APAV, aproximadamente metade das mesmas não apresenta queixa às autoridades, desta forma, grande parte destes casos não são registados oficialmente. A jurista da APAV, Marta Mendes, acredita que o aumento da visibilidade deste fenómeno está relacionado com o aumento de denúncias (Inácio, 2023).

A Presidente do Conselho de Administração da Abreu Advogados, Carmo Machado numa entrevista à Reputation Circle, refere que ainda há muito receio de sofrer represálias por denunciar uma situação de assédio, como o medo de ser despedida, para combater esse medo, foram criadas algumas mudanças essenciais para o evitar. Se alguém for castigado por ter denunciado uma situação de assédio, considera-se que é uma sanção abusiva. Se alguém for despedido ou castigado disciplinarmente por alegada infração disciplinar, no ano seguinte a ter denunciado situações de assédio, usufrui também de proteção. Compete ao empregador mostrar que não é uma represália. *“O trabalhador que seja vítima de assédio pode rescindir o seu contrato de trabalho alegando justa causa e, demonstrando essa justa causa, tem direito a ser indemnizado pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que tenha sofrido.”* Desta forma, existe um conjunto de ferramentas, que, atualmente, ajudam a que as pessoas não tenham tanto medo de se apresentar queixa e de sofrer represálias (Reputation Circle, 2023).

Segundo o estudo do CIEG (2015) os participantes referem sentir medo das consequências profissionais, medo de ser despedido/a, sendo essas as razões mais frequentemente invocadas, quer por homens, quer por mulheres para explicar a falta de ação ou reação nestes ambientes hostis.

O segundo objetivo da nossa investigação consistia em *Sistematizar a visão das mulheres sobre as consequências do assédio moral e sexual*. De um modo geral, sabemos que o assédio acarreta sempre algum tipo de consequências para a vítima e consideramos importante confirmar a percepção das mulheres acerca dessas consequências. Assim no discurso dos participantes desta investigação foram identificados os efeitos do assédio nas vítimas a nível físico, psicológico e social. Nomeadamente, para as participantes o assédio pode desencadear desmotivação, depressão, medo, ansiedade, stress e em casos mais graves, pensamentos suicidas. Porém, é importante mencionar que as consequências que decorrem do assédio variam de individuo para individuo, podem ser maiores ou menos conforme o tempo de duração, mas também das características individuais e psicológicas da vítima.

Segundo as participantes, ser vítima de assédio não é o único comportamento que lhes pode trazer consequências, denunciar tais condutas pode originar de igual forma, danos para a vítima, tais como, desemprego, falta de rendimentos, julgamentos por parte da sociedade e trocas de posto de trabalho.

Na categoria **Assédio uma violência tolerada socialmente**, com a subcategoria *Percepção da sociedade* podemos confirmar uma relativa coerência nos discursos das participantes: P1: “*É visto como uma brincadeira, ou comentário inofensivo*”; P2: “*É preciso mudar a mentalidade da sociedade, é preciso igualdade entre homens e mulheres, há muito trabalho a fazer a nível social nas escolas, nas instituições, antes de chegar aos termos legislativos, vem mais de base*”; P5: “*Devia se falar mais sobre o assunto, desde cedo e nos meios de comunicação, como a violência doméstica, devia ser crime público*”; P6: “*A sociedade desvaloriza e até as próprias vítimas desvalorizam*”; P7: “*Ainda é muito desvalorizado*”; P8: “*Só quando há mortes é que se importam*”. É fundamental destacar que as crenças emergem como resultado das percepções que desenvolvemos a partir de todas as influências ao nosso redor, sendo o fenómeno da violência vinculado às representações sociais individuais sobre o que é considerado violento ou não (Ventura et al., 2013).

Segundo os dados recolhidos por Neto (2020), os resultados vão ao encontro da literatura, uma vez que, os participantes identificam a mulher como frágil e sensível, associando o homem à força e valentia. Os homens referem que, quando estão em grupo, falam recorrentemente sobre as suas histórias de sedução. É associado a este contexto que revelam que, quando passa alguma rapariga que consideram atraente, tecem comentários e trocam olhares. Acreditam que estejam errados, porém consideram que são

comportamentos socialmente enraizados e que não conseguem evitar. No mesmo estudo, os participantes do sexo masculino concluem que as mulheres recorrem a outro modo de vestir para “dar nas vistas” ou para se sentirem mais “desejadas”. Esta noção colabora para fortalecer a conservação da roupa enquanto indicador de disponibilidade sexual e para reproduzir os papéis e regras que lhes estão associadas. Estas descrições demonstram que é mais fácil culpar a mulher em questões de carácter sexual. Assim, as mulheres são condenadas de modo mais severo que os homens por aquilo que fazem e sujeitas a obrigações sociais de ordem diversa (Neto, 2020).

A UMAR (2011) destaca que o assédio surge da normalização da violência de género, especialmente contra mulheres, restringindo a sua liberdade e oportunidades. Esta normalização persiste nas gerações mais jovens devido à aceitação da violência, contribuindo para a sua disseminação na sociedade.

Para os participantes do estudo de Amorim (2021), comportamentos como atenção sexual indesejada e a insistência não são considerados comportamentos muito graves. Até pelo contrário, são vistos como atitudes do quotidiano e, como são repetidos e padronizados, estes desvalorizam as suas experiências, não as considerando graves nem perigosas. Porém, comportamentos como agarrar, tentar beijar, entre outros, já consideram muito graves. Os inquiridos, reconhecem que não possuem muito conhecimento à cerca das questões de género, confirmando que não dão muita atenção porque, realmente, pouco os afeta. Entende-se esta pouca atenção às desigualdades e à violência de género com a não perceção de pertença a um grupo social predominante. O lugar de domínio que o homem ocupa, ajuda a que estes não percecionem o seu lugar, nem as desigualdades, sucedendo, assim, a reprodução da dominação masculina e as desigualdades que dela decorrem.

Desta forma, a tolerância e continuação do assédio em locais públicos representam graves consequências tanto para as mulheres como para a sociedade em geral, sendo a mulher a principal vítima e quem mais sofre com estes comportamentos.

O terceiro objetivo da presente investigação consistia em *Perceber se as mulheres consideram o assédio moral e sexual um tipo de violência tolerada socialmente*. Com os resultados obtidos, observamos que a sociedade continua a desvalorizar tais comportamentos, uma vez que, estas condutas estão tão enraizadas na nossa sociedade que se torna difícil mudar mentalidades. Com os discursos das participantes desta investigação, compreendemos que é necessário falar mais sobre esta problemática, na escola, nos meios de comunicação como rádio e telejornais e nas empresas. A ideia de

que a mulher “se coloca a jeito” tem de ser completamente eliminada, em nenhum tipo de violência a vítima se “coloca a jeito”, a culpa nunca será da vítima. Contribuir para uma sociedade mais informada é contribuir para uma sociedade melhor, mais justa e igualitária.

Na categoria **Desigualdades de género**, com a subcategoria *Percepções culturais*, pretendeu-se, através do discurso das participantes, aceder às atitudes e opiniões culturais que perpetuam a desigualdade de género e podem levar à descredibilização do assédio: P1: *“As desigualdades de género proporcionam situações de assédio, apesar de estar a mudar, ainda há um longo percurso a percorrer”*; P2: *“Em relação as desigualdades de género acho que estamos a evoluir nesse sentido, mas ainda há muitos casos de desvalorização, principalmente quando são as mulheres as vítimas”*; P4: *“A nossa sociedade ainda é muito patriarcal, penso que estamos a mudar um pouco. As mulheres estão a começar a atingir cargos mais elevados e mais importantes. Mas sim, e também vêm a mulher como um ser frágil”*; P9: *“Os homens acham que são superiores às mulheres e que nos podem tratar como lixo, mas isso é mentira”*.

A violência contra as mulheres, seja ela doméstica ou de género, infelizmente, permanece na nossa sociedade diariamente, deixando uma marca dolorosa em inúmeras vidas, especialmente em mulheres e crianças. Estudos realizados nessa área, confirmam que a violência atinge principalmente mulheres simplesmente por serem mulheres. Estes tipos de violência têm as suas raízes nos papéis sociais do género, que não apenas perpetuam, mas também ensinam desigualdades, sendo a violência uma das manifestações mais evidentes dessas disparidades (Federação das Mulheres Empresárias e Profissionais, sd).

Segundo a plataforma portuguesa para os direitos das mulheres (2023), as mulheres são frequentemente limitadas pelos padrões de género que permanecem nas suas vidas, restringindo-se às normas impostas pela sociedade. Estas normas são tanto resultado quanto causa de uma estrutura de poder desigual baseada no género, que dita comportamentos esperados para mulheres e homens. A violência contra as mulheres representa um obstáculo significativo para alcançar a igualdade de género. Originada das disparidades de poder entre os sexos, ela perpetua a discriminação tanto na esfera social quanto na familiar. Além disso, viola os direitos humanos fundamentais, limitando a capacidade das mulheres de exercer plenamente as suas liberdades individuais. Esta violência atenta contra a integridade física, emocional, financeira e sexual das mulheres.

Existem ainda normas sociais que perpetuam para a “normalização” da violência contra mulheres e crianças. Estas incluem: tolerância à agressão física; padrões de masculinidade que se fundamentam no controlo e na violência; priorização da reputação da família sobre o cuidado das vítimas de violência e a repudição da igualdade de género (UNICEF, 2020).

Na categoria **Respostas institucionais**, com a subcategoria *Efetividade das políticas*, verificamos que existe pouco, ou quase nenhum, conhecimento acerca de políticas ou apoios para as vítimas de assédio, moral ou sexual: P1: “*Não sei se a APAV ajuda, ou se a polícia ajuda, não sei o que podem fazer realmente*”; P2: “*Sei que há leis para proteger as vítimas e acho que até estão bem reguladas, mas têm pouca praticabilidade, principalmente pelo julgamento das entidades que vão sendo feitas no decorrer dos processos*”; P3: “*Sei que há uma instituição que ajuda, mas só conheço por ser a mais falada*”; P4: “*Ouve-se muito falar de violência doméstica e conheço a APAV, mas não sei também trata do assédio. Leis acredito que há, mas não sei quais. Sei que o código de trabalho tem um artigo dedicado a essa parte*”; P5: “*Não conheço nenhum apoio, fala-se de outros tipos de violência, mas de assédio nunca ouvi. Sei que na empresa posso recorrer ao ACT*”; P6: “*Não conheço nenhuma lei nem nenhum apoio*”; P7: “*Não conheço nenhuma lei nem nenhum apoio, se calhar nunca dei muita importância e não se fala muito sobre isso*”; P8: “*Não conheço leis nem apoios, nunca precisei*”; P9: “*Não faço ideia, mas acredito que haja, nunca procurei, mas também não se ouve falar muito*”.

No estudo realizado por Neto (2020), os participantes referem ter dificuldades em traçar o processo de denúncia de casos de assédio sexual, a maioria dos participantes indica sobretudo a polícia e mencionam procedimentos referentes às violações (como guardar a roupa, etc.). Quando se fala em denunciar, prevalece o sentimento de que só comportamentos mais extremos, como a violação, são valorizados e aceites pelas autoridades.

Com o estudo do CIEG (2015) observa-se que apenas 7,5% das participantes recorreu a instituições competentes para denunciar situações de assédio e só 3,4% recorreu a um advogado. O estudo de Oliveira (2013) vai de encontro aos nossos resultados, onde grande maioria das participantes (63%) não conhecem apoios jurídicos para denunciar situações de assédio.

“O artigo 170.º do Código Penal Português prevê e pune o crime de Importunação sexual. O termo “importunação” sugere um transtorno ou perturbação causados a

terceiros, que, no caso, se produzem na relação da pessoa com a sua própria sexualidade” (Caeiro & Figueiredo, 2016).

Na Constituição da República Portuguesa encontram-se os seguintes artigos: artigo 25.º “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 artigo 26º refere que “1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.” Salienta-se também o artigo 59º “Todos os trabalhadores [...] têm direito: [...] b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.” (Constituição da República Portuguesa [CRP], 2005).

Com os nossos resultados concluímos que as participantes mencionam que não têm informações claras sobre organizações ou instituições que possam ajudar vítimas de assédio. Algumas admitem a existência de leis de proteção, mas expressam ceticismo sobre a eficácia dessas leis, especialmente em relação às ações e julgamentos das autoridades envolvidas nos processos legais. Há menção de instituições como a APAV, mas é notável a falta de conhecimento sobre as suas funções específicas em relação ao assédio. Além disso, a maioria das entrevistadas não possui informações sobre apoio ou recursos para vítimas de assédio, pois não conhecem a importância disso ou porque a questão não é amplamente discutida na sociedade.

Os discursos obtidos indicam uma necessidade clara de educação pública, conscientização e divulgação de informações sobre políticas e recursos disponíveis para vítimas de assédio moral ou sexual. Além disso, pode ser importante avaliar a eficácia das políticas existentes e identificar formas de as tornar mais acessíveis e eficazes para aqueles que se encontram envolvidos neste fenómeno.

Considerações Finais

Ao nos aproximarmos do fim desta dissertação e do foco da investigação, torna-se crucial refletir sobre os resultados obtidos. É igualmente fundamental responder aos objetivos previamente delineados e à questão-problema que foi previamente formulada. Além disso, é necessário identificar tanto as potencialidades quanto as limitações deste estudo e compreender as suas contribuições para a compreensão e intervenção no assédio moral e sexual contra as mulheres em locais públicos. Isso inclui uma análise específica do papel do Educador Social no âmbito da prevenção desta problemática.

Relembrar que a presente dissertação se intitula de “Assédio moral e sexual contra mulheres em locais públicos: refletir a problemática com a comunidade feminina residente na cidade de Penafiel”, a mesma pretendia contribuir para um maior conhecimento da realidade do assédio na vida das mulheres, criando respostas para melhor compreender este fenómeno a partir do discurso das próprias mulheres, considerando uma integração do Educador Social na preparação de estratégias de prevenção.

Desta forma, para a realização desta dissertação foi necessário criar um suporte teórico acerca de todo o fenómeno que é o assédio moral ou sexual, para tal, foi imprescindível catalogar vários conceitos importantes para a compreensão e limitação. Começamos por identificar as diferenças entre entidade de género e sexo, prosseguindo para a conceção acerca da violência contra mulheres, o conceito de assédio, conceito de assédio moral e sexual, bem como os seus tipos, os espaços públicos como palco para esta problemática, o perfil das vítimas, as consequências que o assédio produz, o reconhecimento em Portugal e, por fim, a possível intervenção do Educador Social.

Segundo o Dicionário Priberam da Língua Portuguesa (2023), a palavra assédio significa “um comportamento desagradável ou incómodo a que alguém é sujeito repetidamente”, ou seja, “assédio é um ato que só adquire significado pela insistência”. Resultante da parte teórica acerca do tema em estudo, exposta no Capítulo 1, formulámos a seguinte questão-problema: “*Qual a perceção das mulheres acerca de comportamentos considerados como assédio moral e/ou sexual em locais públicos?*”, assim como quatro objetivos.

Finalizada a categorização de todos os discursos das mulheres participantes desta investigação, utilizando a técnica de análise de conteúdo, alcançámos, assim, resposta à questão-problema através do cumprimento dos objetivos do estudo. Em relação ao primeiro objetivo que consistia em: explorar as perceções que as mulheres possuem sobre

o assédio moral e sexual, através das respostas recolhidas através da entrevista semiestruturada, verificou-se que a maioria das participantes reconhece algumas situações de assédio, apesar de ainda existirem certas condutas assediantes que as mulheres não identificaram como tal, porém, nota-se um grande nível de conhecimento acerca deste fenómeno. A violência que a mulher está sujeita no espaço público é um problema grave a nível mundial. Antigamente, as mulheres estavam confinadas à esfera doméstica; a partir do momento em que a mulher começou a ter a sua liberdade e mobilidade espacial, esses comportamentos começaram a ser percebidos como uma forma de desvio e desafio (Bowman, 1993).

Por sua vez, o segundo objetivo consistia em: *sistematizar a visão das mulheres sobre as consequências do assédio moral e sexual*, no discurso das participantes identificaram-se várias noções sobre as consequências que o assédio produz nas vítimas, desde desmotivação, medo, stress, depressão e em casos mais graves, o suicídio. Para os autores Múrias et al. (2014) o assédio é uma problemática que acarreta consequências sociais, morais e económicas, com efeitos nocivos para a vítima. É importante referir que tais consequências estão, de certo modo, ligadas a variáveis como o grau de exposição, gravidade e duração do(s) comportamento(s).

Para dar resposta ao terceiro objetivo pretendia-se: *perceber se as mulheres consideram o assédio moral e sexual um tipo de violência tolerada socialmente*, a maioria das participantes afirmaram que a sociedade desvaloriza muito este tipo de violência e que o assédio é visto como meras brincadeiras ou comentários inofensivos. Ou seja, apesar das mulheres reconhecerem comportamentos assediantes, a sociedade em geral não os reconhece e não os considera abusivos, nem violentos. É necessário mudar mentalidades e para isso, é fulcral começar a intervir com pessoas mais novas, implementando mudanças de comportamentos e de mentalidades.

Apesar de não ser um objetivo deste estudo, através do discurso das participantes reconhece-se que se sentem algumas mudanças no que diz respeito às desigualdades de género, porém, ainda existe um longo caminho de melhorias pela frente. Refere-se que o homem se considera superior à mulher e por isso, tem direito de opinar sobre o seu corpo, humilhá-la ou rebaixá-la. Esta reflexão empírica das mulheres comprova o que foi lido na literatura sobre o tema em estudo.

Analisados e cumpridos os quatro objetivos definidos, falta ainda dar resposta à questão-problema formulada no princípio desta investigação sobre as perceções das mulheres acerca de comportamentos considerados como assédio moral e/ou sexual em

locais públicos. Desta forma, conseguimos constatar que as mulheres participantes conseguem identificar comportamentos assediantes, apesar de não estarem completamente a par de tudo o que o assédio acarreta, identificam distintas condutas assediantes.

O papel do educador social é inestimável quando se trata de prevenir e lidar com situações de assédio. Em primeiro lugar, é fundamental que os educadores sociais estejam bem informados sobre os diferentes tipos de assédio, as suas causas subjacentes e os impactos devastadores que podem ter sobre as vítimas. Ao educar os jovens sobre o respeito mútuo, a igualdade de género e a importância de criar um ambiente seguro e inclusivo, os educadores sociais desempenham um papel vital na prevenção do assédio desde as idades mais jovens, de sensibilização nas escolas e na comunidade. Os educadores sociais podem criar um ambiente onde as vítimas se sintam reforçadas para denunciar casos de assédio, sabendo que serão ouvidas e apoiadas. Portanto, a contribuição do educador social vai para além da sala de aula e estende-se para a construção de uma sociedade mais justa e livre de assédio, onde todos podem prosperar sem medo.

Espera-se com os dados resultados deste estudo impulsionar novas investigações e contribuir para o desenvolvimento da intervenção no que diz respeito ao fenómeno do assédio. A consciencialização sobre estas condutas assediantes é um passo indispensável neste processo, para a vítima, mas também para a sociedade em geral, mudar a forma como percebem este tipo de violência.

Com base nos dados recolhidos, podemos afirmar que a prevenção no contexto desta problemática ainda é intermitente, pelo que nos parece pertinente chamar a atenção para a importância que esta dissertação poderá ter na consciencialização da sociedade na implementação de programa(s)/projeto(s) de prevenção do assédio moral e/ou sexual contra a mulher, através de equipas multidisciplinares. Nestas equipas, o Educador Social será um elemento essencial, em virtude das suas competências polivalentes e da sua intenção pedagógica.

Apesar do contributo desta investigação salienta-se algumas das suas limitações, as quais poderão impulsionar investigações futuras. Destaca-se o facto do estudo se concentrar num grupo reduzido de participantes, seria importante que, futuros estudos, contemplem um número maior de pessoas entrevistadas. É necessário referir que o principal objetivo deste trabalho foi a perceção das mulheres em relação a esta problemática. Todavia, seria interessante em futuros trabalhos obter não só a perceção

das mulheres, como também de homens e de entidades competentes neste assunto, como a APAV.

Referências Bibliográficas

- Abarca, E. (2017). ¡Quién fuera noche para caerle encima!» Piropos no Chile: Assédio sexual ou "irtação". *Estudos Sociolinguísticos*, 10(4). <https://doi.org/10.1558/sols.26731>
- Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia [FRA]. (2014). Violência contra as mulheres: Um inquérito à escala da UE: Principais resultados. *Dignidade*. Serviço das Publicações da UE. <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/c643da1a-a4a6-11e5-b528-01aa75ed71a1>
- Almeida, J. (2011). As relações de poder nas desigualdades de gênero na educação e na sociedade. *Série-Estudos: Periódico do Programa de Pós-Graduação em Educação da UCDB*, (31), 165-181. <https://serieucdb.emnuvens.com.br/serie-estudos/article/view/132>
- Amado, J. (2014). *Investigação em Educação e os seus paradigmas*. 2ª Edição. Manual de investigação qualitativa em educação. Universidade de Coimbra. Imprensa da universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316.2/35271>
- Amado, J. (2017). *Manual de investigação qualitativa em educação*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra. <http://dx.doi.org/10.14195/978-989-26-0879-2>
- Amado, J., & Ferreira, S. (2013). A entrevista na investigação em educação. 1ª Edição. *Manual de investigação qualitativa em educação*. Universidade de Coimbra. Imprensa da Universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316.2/35271>
- Amâncio, L., & Lima, M. (1994). *Inquérito Nacional sobre Assédio Sexual no Mercado de Trabalho - Relatório Final*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). https://cite.gov.pt/documents/14333/179815/Assedio_Sexual.pdf
- Amorim, C. (2021). *Muitas vezes, nós não dizemos nada”: representações, perceções e incidência do assédio sexual entre estudantes da Universidade do Minho*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da UM. <https://hdl.handle.net/1822/74251>

- Araújo, A. (2006). *O assédio moral organizacional*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica de São Paulo]. Repositório PUCSP. <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/7054>
- Arndt, S. (2018). Street harassment: The need for criminal remedies. *Hastings Women's Law Journal*, 29(1). <https://repository.uchastings.edu/hwlj/vol29/iss1/6>
- “Assédio” (2023). Dicionário Priberam da Língua Portuguesa (online).
- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV). (2013). *Levar o stalking a sério*. Consultado em 24 de julho de 2023, de <https://apav.pt/stalking/index.php/o-que-e>
- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV). (2015). *Stalking*. Consultado em 9 de setembro de 2023, de https://apav.pt/apav_v3/images/folhas_informativas/fi_stalking.pdf
- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV). (2022). Barómetro APAV Intercampus 2022. https://apav.pt/apav_v3/images/pdf/Barometro_APAV_Intercampus_2022.pdf
- Azevedo, S. & Correia, F. (2013). A Educação Social em Portugal: evolução da identidade profissional. *Revista de educação social*, 17. Eduso.net: La puerta de la Educación Social. Consultado a 1 de outubro de 2023, de https://www.eduso.net/res/pdf/17/ascport_res_17.pdf
- Bailey B. (2017). Street remarks to women in five countries and four languages: Impositions of engagement and intimacy. *Sociolinguistic Studies*, 10(4). [10.1558/sols.28020](https://doi.org/10.1558/sols.28020)
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Edições 70
- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Bartolomei, L. (2019). *A questão das identificações e identidades de gênero: um estudo teórico-clínico psicanalítico*. [Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo]. Biblioteca digital da USP. <https://doi.org/10.11606/D.47.2019.tde-18112019-185217>

- Bergano, S. (2009). *Reflexões em torno da construção da identidade de género*. Departamento de Ciências da Educação da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança. <http://hdl.handle.net/10198/3947>
- Bergano, S. (2012). *Ser e tornar se mulher: educação, geração e identidade de género*. [Tese de doutoramento, Universidade de Coimbra]. Biblioteca Digital Instituto Politécnico de Bragança. <http://hdl.handle.net/10198/9113>
- Bernard, C., & Schaffer, E. (1992). Domestic violence in Austria: The institutional response. *Intimate violence: An interdisciplinary perspective*. Bristol, PA: Taylor & Francis.
- Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação Uma introdução à Teoria e aos Métodos*. Porto Editora. https://www.academia.edu/6674293/Bogdan_Biklen_investigacao_qualitativa_e_m_educacao
- Boni, V., & Quaresma, S. (2005). Aprendendo a entrevistar: Como fazer entrevistas em ciências sociais. *Em Tese*, 2(1), 68–80. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027>
- Borba, L. (2016). *Tô na rua, mas não sou sua. Uma intervenção urbana que fala sobre o assédio sexual sofrido pelas mulheres nos espaços públicos*. [Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação), Universidade Federal da Bahia]. Repositório Institucional da UFBA. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/27180>
- Bowman, C. (1993). Street Harassment and the Informal Ghettoization of Women. *Harvard Law Review*, 106(3). <http://scholarship.law.cornell.edu/facpub/142>
- Brito, D. M. (2018). *Assédio moral no local de trabalho - O caso dos trabalhadores no Algarve*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Algarve]. Repositório da Universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/12619>
- Caeiro, P. & Figueiredo, J. (2016). Ainda dizem que as leis não andam: reflexões sobre o crime de importunação sexual em Portugal e Macau. *Um Diálogo Consistente: Olhares Recentes Sobre Temas do Direito Português e de Macau, Vol. I*. https://www.fd.uc.pt/~pcaeiro/2016_Ainda_dizem_que_as_leis_nao_andam.pdf

- Campos, C. (2004). Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Revista brasileira de enfermagem*, 57, 611-614. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672004000500019>
- Caregnato, R. & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto contexto enferm*, 15, (4), 679-684. <https://doi.org/10.1590/S0104-07072006000400017>
- Carlomagno, M. & Rocha, L. (2016). Como criar e classificar categorias para fazer análise de conteúdo: uma questão metodológica. *Revista electrónica de Ciência Política*, 7 (1), 173188. <http://dx.doi.org/10.5380/recp.v7i1.45771>
- Código do Trabalho (2012). Consultado em 29 de agosto de 2023, de https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf
- Coelho, B., Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., & Sousa, I. (2016). *Manual de formação para prevenir e combater o assédio sexual e moral no local de trabalho: trilhos para a tolerância zero*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf
- Constituição da República Portuguesa (2005). Consultada em 29 de agosto de 2023, de <https://www.parlamento.pt/Legislacao/paginas/constituicaoorepublicaportuguesa.aspx>
- Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (2011). Consultada em 30 de janeiro de 2023, de <https://earhvd.sg.mai.gov.pt/LegislacaoDocumentacao/Pages/ConvencaoDeIstambul.aspx>
- Correia, F., Martins, T., Azevedo, S., & Delgado, P. (2014). A educação social em Portugal: novos desafios para a identidade profissional. *Interfaces Científicas - Educação*, 3(1), 113–124. <https://periodicos.set.edu.br/educacao/article/view/1627>
- Crouch M. (2009). Assédio sexual em locais públicos. *Social Philosophy Today*, 25. <https://doi.org/10.5840/socphiltoday20092511>

- Dantas, A. (2016). Análise de conteúdo. *Metodologias de investigação sociológica*, 261-286. <http://hdl.handle.net/10362/26257>
- Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de outubro de 1948. Consultada em 25 de julho de 2023, de <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>
- Decreto-Lei n.º 83/2015 de 5 de agosto. Consultado em 29 de agosto de 2023, de <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1995-34437675>
- Dias, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 57. <http://hdl.handle.net/10216/25489>
- Diniz, L., Souza, L., Conceição, L., Faustini, M. (2011, 21 de outubro). Assédio sexual no ambiente de trabalho. *Revista Científica Unisaesiano*. 2(5). <https://www.yumpu.com/pt/document/read/12915906/assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho-unisaesiano>
- Duarte, A. (2007). *Intersexualidade e o discurso médico: problemas de gênero e desafios para o serviço social*. Consultado em 16 de outubro de 2023, de <http://dx.doi.org/10.26512/2007.TCC.1285>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor and Francis. <https://doi.org/10.1201/9780203164662>
- Fairchild K., Rudman L. (2008). Everyday stranger harassment and women's objectification. *Social Justice Research*, 21, 338-357. https://www.researchgate.net/publication/225622867_Everyday_Stranger_Harassment_and_Women's_Objectification
- Farias, D. (2017). *Assédio moral no ambiente de trabalho: os limites do poder diretivo e a caracterização do assédio moral*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Autónoma de Lisboa]. Repositório Institucional Camões. <http://hdl.handle.net/11144/3445>
- Federação das Mulheres Empresárias e Profissionais. (nd). *Violência contra as mulheres: Violência doméstica e de gênero*. FEM. Consultado em 21 de outubro de 2023, de

<https://fem.org.pt/violencia-contra-as-mulheres-violencia-domestica-e-de-genero/>

- Fileborn, B., & O'Neill, T. (2021). From “Ghettoization” to a Field of Its Own: A Comprehensive Review of Street Harassment Research. *Trauma, Violence, & Abuse*, 24(1). <https://doi.org/10.1177/15248380211021608>
- Filho, R. (2020). Assédio Sexual: questões conceituais. *Revista Do CEPEJ*, (10). <https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/37530>
- Freitas, M. (2001). Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8–19. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37707>
- Fukuda, R. (2012). Assédio Sexual: Uma releitura a partir das relações de gênero. *Simbiótica. Revista Eletrônica*, 1(1). <https://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/4512>
- Gibin, M. (2020). *O direito à autodeterminação da identidade de gênero: a mudança de sexo e alteração de nome no registro civil*. [Dissertação de mestrado, universidade autónoma de lisboa]. Repositório Institucional Camões. <http://hdl.handle.net/11144/5584>
- Gil, A. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Atlas. <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social-1989.pdf>
- Gomes, A. (2012). *Assédio Moral: fator de desmotivação organizacional*. Recuperado em 24 de fevereiro de 2023, de <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/assedio-moral-fator-de-desmotivacao-organizacional/62319/>
- Gomes, A. (2015). *A influência da iluminação nos crimes contra estabelecimentos comerciais*. [Dissertação de mestrado, Universidade Fernando Pessoa]. Repositório Institucional da Universidade Fernando Pessoa. <http://hdl.handle.net/10284/5325>

- Guimarães, M., & Pedroza, R. (2015). Violência contra a mulher: Problematizando definições teóricas, filosóficas e jurídicas. *Psicologia e Sociedade*, 27 (2), 256-266. <https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n2p256>
- Guterres, A. (2019). A (des)igualdade de gênero e o (des)equilíbrio de poder. *Expresso*. Consultado em 15 de outubro de 2023, de <https://expresso.pt/opiniaio/2020-03-03-A--des-igualdade-de-genero-e-o--des-equilibrio-de-poder-fc7f5fde>
- Heloani, R. (2004). Assédio moral - um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. *RAE- electronica*. 3(1). <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt>
- Heloani, R. (2005). Assédio moral: A dignidade violada. *Aletheia*. <https://pesquisa-eaesf.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/n22a10.pdf>
- Hoffmann, E. (2012). Abordagem sociopsicológica da violência e do crime. *Palhoça: UnisulVirtual*. <https://www.yumpu.com/pt/document/view/16315244/051-abordagem-sociopsicologica-da-violencia-e-do-crime-escola>
- Inácio, A. (2023). "Sandra Ribeiro. É preciso construir um pacto global contra o assédio laboral e sexual". *Diário de Notícias*, 23 de julho de 2023. <https://www.dn.pt/sociedade/sandra-ribeiro-e-preciso-construir-um-pacto-global-contra-o-assedio-laboral-e-sexual-16736474.html>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. Disponível em <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lisboa, M., Barroso, C., Patrício, J., & Leandro, A. (2009). *Violência de Género— Inquérito Nacional sobre a Violência Exercida contra Mulheres e Homens*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. [https://run.unl.pt/bitstream/10362/56714/1/Violencia e G nero.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/56714/1/Violencia%20e%20G%20nero.pdf)
- Lopes, R., Pires, M., Castanheira, L., Silva, E., Santos, G., Mesquita, C., & Vaz, P., (Eds.). (2018). III Encontro Internacional de Formação na Docência (INCTE): livro de atas. *Pesquisa-Ação Educacional*, 22 (2), 270-284. <http://hdl.handle.net/10198/17381>

- Madan, M., & Nalla, M. (2016). Assédio Sexual em Espaços Públicos: Examinando as Diferenças de Gênero na Seriedade Percebida e na Vitimização. *Revista Internacional de Justiça Criminal*, 26(2). <https://doi.org/10.1177/1057567716639093>
- Magalhães, M. (2011). Assédio sexual: Um problema de direitos humanos das mulheres. *Temas de vitimologia: Realidades emergentes na vitimação e respostas sociais*. Almedina. <https://hdl.handle.net/10216/100580>
- Marazzo, L. (2016). Estudo do assédio moral nas organizações e seus impactos. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal Fluminense]. Repositório Institucional da UFF. <https://app.uff.br/riuff/handle/1/3527>
- Marques, P. & Araújo, C. (2015) Assédio moral no contexto organizacional da enfermagem. *Internacional Journal on Working conditions*, 63-81. http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_Marques&Araujo_p.63-81.pdf
- Martins, H. (2004). Metodologia qualitativa de pesquisa. *Educação e Pesquisa*. Vol. 30, Nº 02. <https://doi.org/10.1590/S1517-97022004000200007>
- Martins, S. (2015). Assédio moral. *Revista Da Faculdade De Direito De São Bernardo Do Campo*, 13. <https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/263/192>
- Mendes, A. (2012). *O educador social em contexto escolar: testemunho reflexivo*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. <http://hdl.handle.net/10400.14/15473>
- Minayo, M. (2002). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Editora Vozes. <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>
- Moraes, R. (1999). Análise de conteúdo. *Revista Educação*, 22 (37), 7-32. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod_resource/content/1/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf
- Moura, E. & Ramos, R. (2021). *Técnica de Análise de Conteúdo: uma reflexão crítica*. Consultado em 5 de outubro, de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/349850491_Tecnica_de_Analise_de_Conteudo_uma_reflexao_critica

- Moya-Garófano, A., Rodríguez-Bailón, R., Moya, M., & Megías, J. (2021). Assédio Estranho ("Piropo") e Auto-Objetificação das Mulheres: O Papel da Raiva, Felicidade e Empoderamento. *Jornal de Violência Interpessoal*, 36(5–6). <https://doi.org/10.1177/0886260518760258>
- Müller, V., Moura, F., Natali, P., & Souza, C. (2010). A formação do profissional da educação social: espectros da realidade. *XVIII Seminário Internacional de Formação de Professores para o MERCOSUL/CONE SUL UFSC*, Florianópolis, 446-456. <https://seminarioformprof.ufsc.br/files/2010/12/M%C3%9CCLLER-Ver%C3%B4nica-Regina3.pdf>
- Múrias, C., Sales, J., & Morais, T. (2015). *Assédio sexual é violência. Direito ao trabalho com dignidade!* UMAR–União de Mulheres Alternativa e Resposta. https://cite.gov.pt/documents/14333/179815/Assedio_sexual_violencia.pdf
- Neto, D. P. (2020). *Afinal o que é o assédio sexual? As representações dos/as estudantes da universidade de Coimbra relativamente ao assédio sexual*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra]. Repositório científico da UC. <http://hdl.handle.net/10316/94650>
- Nóbrega, M. S. (2016). *As Percepções do assédio sexual*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório aberto da U. Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/85834/2/145215.pdf>
- Oliveira, S. (2013). *O Impacto do Sofrimento Psíquico do Assédio Moral no Desempenho dos Profissionais de Educação Superior: Um Estudo de Caso*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da UM. <https://hdl.handle.net/1822/27550>
- Pereira, M. (2016). *A educação social e a violência doméstica: estudo exploratório na associação portuguesa de apoio à vítima*. [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Educação e Comunicação]. Repositório da Universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/9987>
- Pinheiro, M. D., & Caminha, I. O. (2021). Assédio sexual em mulheres praticantes de musculação: Impactos no seu cotidiano. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 25. <https://doi.org/10.1590/interface.200819>

- Pinto, F., Araújo, D., & Tomás, S. (2014). *Desigualdades entre os homens e as mulheres antes do 25 de Abril*. RTP. Consultado em 16 de outubro de 2023, de <https://ensina.rtp.pt/artigo/o-ideal-feminino-do-estado-novo/>
- Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (nd). *Violência de género. plataforma portuguesa para os direitos das mulheres*. Consultado em 21 de outubro de 2023, de <https://plataformamulheres.org.pt/artigos/temas/violencia-de-genero/>
- Rebelo, H. (2008). *Assédio Sexual e Moral no local de trabalho*. Recuperado em 18 de janeiro de 2023, de <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008019.pdf>
- Reputation Circle. (2023). Casos de Assédio nas Empresas Podem Ser Graves para a Reputação. *Círculo de Reputação*. Consultado em 25 de outubro de 2023, de <https://reputationcircle.pt/casos-de-assedio-nas-empresas-podem-ser-graves-para-a-reputacao/>
- Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013. Consultada em 16 de outubro de 2023, de https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1878&tabela=leis
- Ribeiro, B. C. (2021). *Assédio sexual em espaço público em Portugal: Obstáculos à implementação do artigo 170.º do Código Penal ao nível dos burocratas de rua da PSP*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Nova]. Repositório Universidade Nova. <http://hdl.handle.net/10362/117794>
- Rijo, P. (2022). *Ser mulher antes do 25 de Abril de 1974*. RESINA. Consultado em 16 de outubro de 2023, de <https://resina.pt/ser-mulher-antes-do-25-de-abril-de-1974/>
- Salgado, M. (2014). *O fenómeno do assédio moral: A discriminação* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório UM. <https://hdl.handle.net/1822/44575>
- Sardenberg, C., & Tavares, M. (2016). *Violência de género contra mulheres: suas diferentes faces e estratégias de enfrentamento e monitoramento*. EDUFBA. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/30347>
- Silva, P. (2007). *Assédio moral no trabalho*. Recuperado em 24 de fevereiro de 2023, de <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>

- Silva, A. (2017). *A expressão normativa do assédio: Aproximações sociojurídicas à sexualidade*. [Tese de Doutoramento, Universidade de Coimbra]. Repositório científico da UC. <http://hdl.handle.net/10316/85055>
- Silveira, D., & Gerhardt, T. (2009). *Métodos de Pesquisa. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil-UAB/ UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica-Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS*. Porto Alegre: Editora da UFRGS. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/52806>
- Sousa, D. (2016). *O assédio moral no local de trabalho*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório Institucional da UM. <https://hdl.handle.net/1822/42093>
- Souza, E. (2018). Assédio moral e sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho: um estudo comparativo sobre as legislações no Brasil e em Portugal. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/17534>
- Strey, M., Azambuja, M., & Jaeger, F. (2004). *Violência, gênero e políticas públicas (Vol. 2)*. Edipucrs. <https://www.worldcat.org/pt/title/violencia-genero-e-politicas-publicas/oclc/685313177>
- Teixeira, F., Marques, F. (2019). Metáforas da virilidade: O piropo na educação em sexualidade com perspectiva de género. *Em Tecituras sobre corpos, géneros e sexualidades no espaço escolar*. FURG. [https://www.researchgate.net/publication/339313275](https://www.researchgate.net/publication/339313275_Metaforas_da_virilidade) Metaforas da virilidade
O piropo na educacao em sexualidade com perspectiva de genero
- Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE. <https://www.iscsp.ulisboa.pt/pt/media-f-o/open?guid=5c35ca203d969>
- Tribunal Europeu dos Direitos Humanos & Conselho da Europa. (2010). *Manual sobre a legislação europeia antidiscriminação*. Viena: Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)/Tribunal Europeu dos Direitos Humanos/Conselho da Europa. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_PT.pdf

- UMAR. (2011). Resultados do questionário sobre assédio sexual (Rota dos Feminismos).
UMAR.
http://assediosexual.umarfeminismos.org/images/documentos/Resultados_do_questionario_Assdio_Sexual.pdf
- UNICEF. (2020). *A inter-relação entre violência contra a mulher e violência contra as crianças: Nota Técnica*. UNICEF. Consultado em 20 de outubro de 2020, de <https://www.unicef.org/lac/media/15826/file/Nota-tecnica-A-inter-relacao-entre-violencia-contra-a-mulher-e-violencia-contra-as-criancas.pdf>
- Veiga, T. (2012). *Ética na educação: o papel do educador social na prevenção da violência nas salas de aula nas escolas públicas*. Consultado em 1 de outubro de 2023, de <https://hdl.handle.net/1884/38436>
- Ventura, M., Ferreira, M. & Magalhães, M. (2013). Violência nas relações de intimidade: crenças e atitudes de estudantes do ensino secundário. *Revista da enfermagem referência*, III Série (11), 95-103. <http://dx.doi.org/10.12707/RIII12120>

ANEXOS

Anexo I. Termo de consentimento informado.



Termo de Consentimento Informado

_____,
declara, para os devidos efeitos, ter sido convidada por Cecília Ferraz Afonso, a colaborar na investigação de mestrado intitulada “Assédio moral e sexual contra mulheres em locais públicos – Refletir a problemática com a comunidade feminina residente na cidade de Penafiel” sob a orientação científica do Professor Doutor António Calheiros.

Neste contexto foi-lhe fornecida oralmente informação pormenorizada sobre a investigação em causa e esclarecidas as dúvidas colocadas. Tendo conhecimento sobre o plano e os objetivos da investigação, estando assegurada a confidencialidade e proteção dos dados e o seu uso exclusivo neste âmbito, e tendo sido esclarecidas as questões respeitantes aos seus direitos enquanto entrevistada aceitou, de livre vontade, participar neste estudo.

Para o efeito, colaborou numa entrevista semiestruturada, em que, para além de informações carácter pessoal e profissional, são solicitadas informações diversificadas sobre a sua perceção acerca de comportamentos assediantes. Acresce que, depois de retiradas todas as dúvidas relativamente à investigação em curso, aceitou que a entrevista fosse gravada em registo áudio.

Penafiel, em _____ de _____ de 2023

Assinatura: _____

Anexo II. Guião da entrevista semiestruturada.



Parte I: Contextualizar a investigação e os objetivos; Certificação de confidencialidade; Solicitação de autorização para gravar a entrevista em áudio.

Bem-vinda a esta sessão. Antes de mais, gostaria de agradecer a sua colaboração e participação na presente entrevista. O meu nome é Cecília Afonso e vou ser a entrevistadora desta entrevista semiestruturada, que foi elaborada no âmbito da obtenção do grau de Mestre em Educação Social - Educação e Intervenção ao Longo da Vida pelo Instituto Politécnico de Bragança, e tem como principais objetivos:

- (1) *Explorar as perceções que as mulheres possuem sobre o assédio moral e sexual;*
- (2) *Perceber se as mulheres consideram o assédio moral e sexual um tipo de violência tolerada socialmente;*
- (3) *Sistematizar a visão das mulheres sobre as consequências do assédio moral e sexual.*

A entrevista é anónima e confidencial e os dados fornecidos destinam-se exclusivamente a fins académicos. Antes de começar a entrevista devem autorizar a vossa participação e a gravação da mesma em formato áudio, para depois ser transcrita e analisada.

BLOCOS	Questões orientadoras	Perguntas de recurso e de aferição
BLOCO 1 – Legitimação de entrevista e motivação do entrevistado	Agradecer a disponibilidade, informar e legitimar o uso do gravador; os objetivos e benefícios do estudo; garantir confidencialidade e demais direitos; explicar os procedimentos.	
BLOCO 2 – Caracterização pessoal	Pode falar-me um pouco sobre si?	-Que idade tem? -Qual é o seu estado civil? -Qual é o seu grau de escolaridade? -Qual é a sua situação profissional? -Pertence a alguma associação da sociedade civil? (ONG)
BLOCO 3 - Assédio Sexual	Qual a sua perceção acerca do assédio sexual?	-O que entende por assédio sexual? Pode falar um pouco sobre esse comportamento e possíveis vivências deste fenómeno? -Consegue dar-me outros exemplos de assédio sexual que não foram abordados neste bloco de perguntas?
BLOCO 4 – Assédio Moral	Qual a sua perceção acerca do assédio moral no local de trabalho?	-O que entende por assédio moral no local de trabalho? Pode falar um pouco sobre tal conduta e possíveis vivências? -O que sabe sobre as represálias que pesam sobre as mulheres, e são exercidas contra estas, quando se recusam a sujeitar a situações de assédio? Que tipo de represálias são essas?
BLOCO 5 – Consequências do assédio	Considera que o assédio, seja ele sexual ou moral, traz algum tipo de consequências para a vítima?	-Quais as consequências que, no seu entender, o assédio produz nas vítimas? -No caso da mulher, acha que esta é ainda mais descredibilizada pelo simples facto de ser mulher?
BLOCO 6 – Medidas a tomar	-Acredita que denunciar pode prevenir situações de assédio?	-Como classifica a sua posição relativamente à denúncia de tais atos? Se já teve experiência relativamente à denúncia dos mesmos, explique o que aconteceu? -O que leva, no seu entender, a sociedade em geral a desvalorizar este tipo de violência?

		<p>- As desigualdades de género fazem parte da sociedade desde sempre, acredita que, por isso, a violência de que a mulher é vítima é desvalorizada pela sociedade?</p> <p>-Sabe que tipos de apoios/leis existem para proteger as vítimas de assédio?</p> <p>- Que propostas de alteração faria e que melhorias acha que devem ser propostas?</p>
BLOCO 7 – Finalização da entrevista	Terminámos as questões que gostaria de colocar-lhe. Gostaria de acrescentar mais alguma coisa sobre o tema?	-Agradeço desde já a sua disponibilidade.

Anexo III. Transcrição das entrevistas.

Tabela 2 – Categorias, Subcategorias, Indicadores e Excertos das entrevistas

Categorias	Subcategorias	Indicadores	Excertos
<p>1. Percepções sobre o assédio</p>	<p>1.1 Conceito de assédio sexual</p>	<p><i>Conceptualizações e descrição das mulheres sobre o assédio sexual;</i></p>	<p>P1: <i>“Para mim assédio sexual é colocar uma pessoa numa situação muito desconfortável e que tenha teor sexual, por exemplo comentários sexuais, fazer uma proposta sexual, mas a outra pessoa não está disposta a isso.”</i></p> <p>P2: <i>“Considero que sejam piropos ou toques indesejados”</i></p> <p>P3: <i>“Sim, é quando uma pessoa é abusada.”</i></p> <p>P4: <i>“Comportamentos sexuais, que podem não ser físicos, pode ser verbal.”</i></p> <p>P5: <i>“São todos os comportamentos para persuadir ou ofensivos contra alguém, com o objetivo de ter o que pretende.”</i></p> <p>P6: <i>“Acho que sei mais ou menos, alguma coisa que alguém faz sexualmente a outra pessoa sem a autorização dela.”</i></p> <p>P7: <i>“Sei, é uma forma de violência contra as mulheres e não só, de forma a invadir a</i></p>

			<p><i>intimidade da pessoa e constranger a pessoa.”</i></p> <p>P8: <i>“Mais ou menos, acho que é ouvir piadas na rua ou assobiar, ou no trabalho.”</i></p> <p>P9: <i>“Penso que assédio sexual sejam toques ou apalpões por parte de estranhos.”</i></p>
	<p>1.2 Conceito de assédio moral no local de trabalho</p>	<p><i>Conceptualizações e descrição das mulheres sobre o assédio moral no local de trabalho;</i></p>	<p>P1: <i>“é um pouco como o assédio sexual, colocar o outro numa situação constrangedora, é exercida pressão por parte do chefe ou algum superior, acontece várias vezes e a pessoa não sabe como reagir.”</i></p> <p>P2: <i>“O assédio moral passa muito por humilhar e rebaixar a outra pessoa”</i></p> <p>P3: <i>“Mais ou menos, nunca vivi situações dessas, não estou a par.”</i></p> <p>P4: <i>“Sei, mexe um pouco com a nossa autoestima e princípios. É a outra pessoa a querer influenciar-nos, influencia a nossa maneira de ser, mais a nível da personalidade.”</i></p>

			<p>P5: “Será muito a parte de fazer pressão psicológica sobre o outro, por exemplo: castigar por não atingirmos objetivos.”</p> <p>P6: “Sei, há vários tipos, mas basta fazerem alguma coisa para te coagir a agir de alguma forma, em benefício deles.”</p> <p>P7: “Não sei qual é a diferença explícita. Mas acho que consiste mais em humilhar e sentir que tem um poder sobre nós só porque a sua hierarquia é superior.”</p> <p>P8: “Acho que é pressionar o funcionário.”</p> <p>P9: “Se é moral, penso que talvez seja psicológico, ou mais insultos talvez.”</p>
2. Tipos de assédio	2.1 Formas de assédio sexual	<i>Identificação de comportamentos assediadores;</i>	<p>P1: “comentários sexuais, fazer uma proposta sexual, mas a outra pessoa não está disposta a isso, piropos, mensagens de teor sexual, telefonemas, comentários nas redes sociais”</p> <p>P2: “Não é imprescindível contacto físico para ser assédio sexual, uma simples ameaça para mim já é assédio, um convite para sair se não tiverem uma relação de proximidade, agressão sexual, violação, não sei mais, a ameaça o suborno podem</p>

			<p><i>ser feitos através de meios digitais e com mais facilidade, uma vez que não existe um frente a frente entre ambas as partes. ”</i></p> <p><i>P3: “toques indesejados, piropos, comentários nas fotografias, encaminhar as fotos para grupos de amigos e comentar o corpo.”</i></p> <p><i>P4: “Assédio verbal ou físico, convites para sair dependendo da relação, ou mesmo redes sociais, mensagens e o teor das mensagens, o elogiar de mais, o querer oferecer algo em troca de algo.”</i></p> <p><i>P5: “Todos os comportamentos para persuadir ou ofensivos contra alguém, com o objetivo de ter o que pretende, um convite para sair depende da afinidade com a pessoa, mensagens uma vez que é mais fácil do que pessoalmente.”</i></p> <p><i>P6: “Piropos, mensagens provocadoras, toques indesejados.”</i></p> <p><i>P7: “Piadinhas sexuais, piropos, toques, através de mensagens, responder a stories com teor sexual, acham que tem confiança conosco para dizer aquelas coisas.”</i></p>
--	--	--	--

			<p>P8: <i>“Ouvir piadas na rua ou assobiar, ou no trabalho, alguns toques, acredito que nos meios sociais também acontece, mas não percebo nada disso.”</i></p> <p>P9: <i>“Toques ou apalpões por parte de estranhos.”</i></p>
	<p>2.2 Formas de assédio moral no local de trabalho</p>	<p><i>Identificação de comportamentos assediadores;</i></p>	<p>P1: <i>“Os superiores obrigarem a fazer mais coisas do que o que devem, trocarem o cargo de trabalho, ser alvo de constantes ameaças de despedimento”</i></p> <p>P2: <i>“Como coagir o funcionário a pedir uma demissão, acusar o funcionário de algo que não aconteceu, exigir algo que não é exequível, retirar ou colocar instrumentos de trabalho inadequados as suas funções por exemplo, ser alvo de constantes ameaças de despedimento.”</i></p> <p>P3: <i>“Comentários maus, constantes ameaças de despedimento”</i></p> <p>P4: <i>“Agora não consigo dar exemplos, realmente, mas ser alvo de constantes ameaças de despedimento sim pode ser.”</i></p> <p>P5: <i>“Castigar por não atingirmos objetivos, trocas de postos de trabalho,</i></p>

			<p><i>rebaixar a pessoa, ameaças de despedimento constantes”</i></p> <p><i>P6: “alguma coisa para te coagir a agir de alguma forma, em benefício deles, quem tem estatuto mais baixo tem de estar sempre disponíveis se não são mandados embora, Ser alvo de constantes ameaças de despedimento.”</i></p> <p><i>P7: “Consiste mais em humilhar e sentir que tem um poder sobre nós, constantes ameaças de despedimento.”</i></p> <p><i>P8: “Acho que é pressionar o funcionário.”</i></p> <p><i>P9: “Insultos.”</i></p>
3. Experiências Pessoais	3.1 Histórias de assédio	<i>Narrativas de experiências pessoais;</i>	<p><i>P1: “Vivi uma situação no meu estágio profissional, não sei se é considerado assédio moral, na altura desvalorizei, mas olhando para trás percebo que não foi assim tão inofensivo, lembro-me de estar lá, era novinha, havia um senhor que até era médico, ele já tinha a fama de ser muito brincalhão com as pessoas, fazia comentários que fugiam ao normativo, já estava avisada que ele podia ser assim. Quando aconteceu comigo achei que ele ultrapassou um pouco os limites, acho que eram brincadeiras sem sentido nenhum e</i></p>

			<p><i>ele não fazia esse tipo de comentários com as minhas colegas, uma vez estava sozinha numa sala, ele entrou fechou a porta e disse “é agora que vai acontecer alguma coisa” ri-me mas com um riso nervosa, ainda por cima era uma pessoa importante do hospital, outra vez estávamos a falar e ele disse que o meu namorado tinha muita sorte porque eu tinha uns lábios muito bonitos, senti-me muito mal, forcei um sorriso mas nem respondi, depois disso sempre que o via tentava fugir e quando sabia que teria de estar com ele, tentava levar sempre alguém comigo, para evitar esses comentários. Comentei com o meu orientador, mas foi sempre desvalorizado por ser a forma de ser dele. Fiquei com má impressão do hospital. Senti me com receio. Na rua também já ouvi piropos.”</i></p> <p><i>P2: “Em contexto de trabalho, quando uma tarefa não foi bem executada, pelo menos em relação as expetativas do superior hierárquico, acabou por me humilhar dizendo que ele faria melhor, que é melhor que eu em certas características. Fez com que me sentisse ofendida e humilhada. Apos a situação senti me revoltada pq essa pessoa fez me sentir menos que ela, mas sei que isso não é verdade, além do mais, senti</i></p>
--	--	--	---

			<p><i>me injustiçada porque uma situação não caracteriza aquilo que eu sou.”</i></p> <p><i>P3: “Já ouvi piropos e essas coisas, nunca fui vítima de assédio moral.”</i></p> <p><i>P4: “No meu estágio curricular no museu, um funcionário que la trabalhava, mais velho, elogiava me muito, reparava muito na minha roupa. Uma vez convidou me para tomar café, não aceitei porque não me senti confortável e senti que seria algo mais, assédio moral nunca sofri.”</i></p> <p><i>P5: “Sim, numa empresa de venda de aparelhos auditivos, faziam pressão para o telemóvel da empresa para vendermos, sempre a perguntar o que estávamos a fazer, irem connosco nas visitas para controlar o que dizíamos, obrigar a vender. Chorava muito, acabei por me despedir, assédio sexual nunca vivi.”</i></p> <p><i>P6: “No início talvez tenha sofrido, como era nova, era obrigada a ir trabalhar para a farmácia mais longe isto se quisesse trabalhar. Senti-me revoltada, mas continuei porque precisava de trabalhar. Assédio sexual nunca sofri.”</i></p>
--	--	--	--

			<p>P7: “<i>Sim, uma vez vinha sozinha na rua à noite, um carro com dois homens seguiu-me sempre a perguntar se queria companhia e se queria boleia, tive muito medo de ser raptada ou violada. Também já ouvi piropos nas ruas de homens, assobios, piadinhas sexuais e mesmo nas redes sociais. Assédio moral nunca sofri.</i>”</p> <p>P8: “<i>Nunca fui assediada.</i>”</p> <p>P9: “<i>No meu local de trabalho o patrão insulta-nos muitas vezes, chama-nos nomes feios e ameaça-nos, não sei se é isso. Sinto-me revoltada e desmotivada, ninguém tem o direito de nos insultar. Assédio sexual nunca vivi.</i>”</p>
	3.2 Frequência dos incidentes	Nº de incidentes por tipo de assédio;	<p>P1: “<i>Assédio moral no local trabalho uma vez, assédio sexual já foram algumas vezes</i>”</p> <p>P2: “<i>Nunca fui assediada sexualmente, apenas fui uma vez assediada moralmente.</i>”</p> <p>P3: “<i>Assédio sexual não sei ao certo quantas situações já ocorreram, assédio moral nunca.</i>”</p> <p>P4: “<i>Foi só uma vez assédio sexual.</i>”</p>

			<p>P5: <i>“Só aconteceu o assédio moral na tal empresa, de resto não tenho mais nenhuma experiência de assédio.”</i></p> <p>P6: <i>“Foi só assédio moral no início da carreira.”</i></p> <p>P7: <i>“Várias vezes na rua.”</i></p> <p>P8: <i>“Nunca aconteceu.”</i></p> <p>P9: <i>“Quase todos os dias por parte do meu patrão, se for assédio o que se ele faz.”</i></p>
	3.3 Contexto das ocorrências	<i>Ambientes onde o assédio ocorre;</i>	<p>P1: <i>“Em espaços públicos como rua e no local de trabalho.”</i></p> <p>P2: <i>“Na rua e no trabalho.”</i></p> <p>P3: <i>“locais públicos e trabalho.”</i></p> <p>P4: <i>“Talvez nos espaços públicos e no local de trabalho.”</i></p> <p>P5: <i>“Rua e local de trabalho.”</i></p> <p>P6: <i>“Posto de trabalho e na rua.”</i></p>

			<p>P7: “Em locais públicos e no posto de trabalho.”</p> <p>P8: “Na rua e no trabalho.”</p> <p>P9: “No trabalho e na rua.”</p>
4. Consequências	4.1 Efeitos na vítima de assédio	<p><i>Consequências físicas/psicológicas/sociais para a vítima;</i></p>	<p>P1: “Medo de sair sozinhas, medo de ter uma relação amorosa, ficar insegura, episódios de ansiedade e depressão”</p> <p>P2: “medo, stress, ansiedade, depressão, irritabilidade, dificuldade em dormir e até ideias suicidas, mau estar, indisposição.”</p> <p>P3: “Tentativa de suicídio, automutilação.”</p> <p>P4: “Deixa marcas como insegurança, sentimento de invasão da privacidade, impacto na autoestima, depressão e tendências a comer para esquecer ou o contrário, pode levar a obesidade ou anorexia.”</p> <p>P5: “fragilidade para a vítima, desmotivada, sentir se em baixo”</p> <p>P6: “Psicológicas principalmente, físicas não sei.”</p>

			<p>P7: “<i>medo, vergonha de vestir certas roupas, não se sentir à vontade, não ter confiança em si, traumas.</i>”</p> <p>P8: “<i>Não sei.</i>”</p> <p>P9: “<i>Desmotivação ou depressão.</i>”</p>
	<p>4.2 Efeitos na vítima depois de denunciar uma situação de assédio moral</p>	<p><i>Represálias que a vítima possa sofrer se denunciar;</i></p>	<p>P1: “<i>Serem despedidas, duvidarem da nossa palavra, olharem de lado para nós.</i>”</p> <p>P2: “<i>Medo de ser julgadas pela própria sociedade, muitas vezes ouve-se que nos é que o provocamos. Além disso, o acesso ao mercado de trabalho não é igual para homens e mulheres em termos remuneratórios acho que é um dos fatores que leva as mulheres a terem ainda mais medo dessas represálias.</i>”</p> <p>P3: “<i>Sim, a mulher no mercado de trabalho é considerada inferior ao homem, então tende a ceder a esse tipo de coisas. Despedimento, ficar sem o sustento para a família e magoas psicológicas.</i>”</p> <p>P4: “<i>Despedimento e perda de rendimento para sustento da família. Fragilidade financeira. A mulher ganha menos que o homem, então está mais frágil.</i>”</p>

			<p>P5: “Despedidas, serem enxovalhadas no local de trabalho, trocarem-lhe o posto de trabalho.”</p> <p>P6: “Despedimento.”</p> <p>P7: “Despedimento.”</p> <p>P8: “Não sofrem consequências, isso era antes.”</p> <p>P9: “Perder o emprego ou piorar os insultos.”</p>
5. Assédio uma violência tolerada socialmente	5.1 Percepção da sociedade	<p><i>Pesquisas de opinião pública sobre as atitudes sociais em relação ao assédio;</i></p>	<p>P1: “É visto como uma brincadeira, ou comentário inofensivo”</p> <p>P2: “É preciso mudar a mentalidade da sociedade, é preciso igualdade entre homens e mulheres, há muito trabalho a fazer a nível social nas escolas, nas instituições, antes de chegar aos termos legislativos, vem mais de base.”</p> <p>P3: “Cada vez mais há uma maior preocupação com este tipo de violência.”</p> <p>P4: “Sim, ainda se usa muito a frase que a mulher “se colocou a jeito. E quem avalia tais situações muita vezes são homens. É</p>

			<p><i>necessário trazer este tema para discussão pública.”</i></p> <p><i>P5: “Devia se falar mais sobre o assunto, desde cedo e nos meios de comunicação, como a violência doméstica, devia ser crime público.”</i></p> <p><i>P6: “A sociedade desvaloriza e até as próprias vítimas desvalorizam.”</i></p> <p><i>P7: “Ainda é muito desvalorizado.”</i></p> <p><i>P8: “Só quando há mortes é que se importam.”</i></p> <p><i>P9: “Não acreditam na palavra da mulher, nunca se ouve falar sobre isso em lado nenhum.”</i></p>
6. Desigualdades de género	6.1 Perceções culturais	<p><i>Atitudes e opiniões culturais que perpetuam a desigualdade de género e podem levar à descredibilização do assédio.</i></p>	<p><i>P1: “As desigualdades de género proporcionam situações de assédio, apesar de estar a mudar, ainda há um longo percurso a percorrer.”</i></p> <p><i>P2: “Em relação as desigualdades de género acho que estamos a evoluir nesse sentido, mas ainda há muitos casos de desvalorização, principalmente quando são as mulheres as vítimas.”</i></p>

			<p>P3: <i>“Com o homem não acontece.”</i></p> <p>P4: <i>“A nossa sociedade ainda é muito patriarcal, penso que estamos a mudar um pouco. As mulheres estão a começar a atingir cargos mais elevados e mais importantes. Mas sim, e também vêm a mulher como um ser frágil.”</i></p> <p>P5: <i>“A mulher é vista como o sexo frágil.”</i></p> <p>P6: <i>“Cada vez se fala mais e tenta se ver mesmo o que se passa, mas sim sempre houve distinção entre os sexos, e a desvalorização da mulher.”</i></p> <p>P7: <i>“As desigualdades de género proporcionam situações de assédio.”</i></p> <p>P8: <i>“As desigualdades de género proporcionam situações de assédio, mas agora está a mudar.”</i></p> <p>P9: <i>“Os homens acham que são superiores às mulheres e que nos podem tratar como lixo, mas isso é mentira.”</i></p>
			<p>P1: <i>“Não sei se a APAV ajuda, ou se a polícia ajuda, não sei o que podem fazer realmente.”</i></p>

<p>7. Respostas institucionais</p>	<p>7.1 Efetividade das políticas</p>	<p><i>Avaliação da eficácia das políticas e disposições existentes para lidar com situações de assédio;</i></p>	<p>P2: <i>“Sei que há leis para proteger as vítimas e acho que até estão bem reguladas, mas têm pouca praticabilidade, principalmente pelo julgamento das entidades que vão sendo feitas no decorrer dos processos.”</i></p> <p>P3: <i>“Sei que há uma instituição que ajuda, mas só conheço por ser a mais falada.”</i></p> <p>P4: <i>“Ouve-se muito falar de violência doméstica e conheço a APAV, mas não sei também trata do assédio. Leis acredito que há, mas não sei quais. Sei que o código de trabalho tem um artigo dedicado a essa parte.”</i></p> <p>P5: <i>“Não conheço nenhum apoio, fala-se de outros tipos de violência, mas de assédio nunca ouvi. Sei que na empresa posso recorrer ao ACT.”</i></p> <p>P6: <i>“Não conheço nenhuma lei nem nenhum apoio.”</i></p> <p>P7: <i>“Não conheço nenhuma lei nem nenhum apoio, se calhar nunca dei muita importância e não se fala muito sobre isso.”</i></p>
---	--------------------------------------	---	--

			<p>P8: <i>“Não conheço leis nem apoios, nunca precisei.”</i></p> <p>P9: <i>“Não faço ideia, mas acredito que haja, nunca procurei, mas também não se ouve falar muito.”</i></p>
--	--	--	---