

VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO O caso do assédio sexual

Isabel Dias

Introdução

A violência de género é um fenómeno predominantemente feminino no que toca à vítima e masculino no que se refere ao agressor. Este padrão perpetua-se nos vários domínios da vida social, designadamente no mercado de trabalho. Neste, são inúmeras as discriminações directas ou indirectas de que as mulheres são alvo. No mercado de trabalho, as mulheres continuam a ter de enfrentar uma segregação simultaneamente horizontal e vertical; encontram-se maioritariamente empregadas em sectores de actividade menos valorizados e a ocupar os escalões mais baixos da estrutura ocupacional (Maruani, 2005; Giddens, 2004: 394).

A precariedade de emprego continua a ter um perfil predominantemente feminino, designadamente as dificuldades de inserção profissional são superiores para as mulheres face aos homens; elas encontram-se sobre-representadas nos sectores com empregos pior remunerados e sub-representadas no topo da distribuição do rendimento;¹ o trabalho a termo certo e o desemprego afectam sobretudo o género feminino; e o trabalho a tempo parcial continua a ser um "assunto de mulheres". Este último, em muitos países, é praticamente imposto às mulheres que possuem níveis de instrução mais baixos e que têm filhos (Jaspard, 2005: 100). As mulheres continuam a ter dificuldades no acesso ao trabalho, à profissão e na progressão na carreira pelo facto de serem ou poderem vir a ser mães (*idem*). A maternidade faz com que elas tendam a ter carreiras profissionais com interrupções, por conseguinte, com menos direitos. O risco de pobreza é superior para estas mulheres, pelo que os sistemas de protecção social deveriam permitir que pudessem acumular direitos de pensão individuais apropriados (União Europeia, 2006).

Tais desigualdades de género entrecruzam-se com outro tipo de discriminação e de violência de que as mulheres são alvo no mercado de trabalho. Neste, elas são igualmente vítimas de violência sexual, a qual assume sobretudo a forma de assédio. Nos Estados Unidos, por exemplo, entre 44% e 85% das mulheres são alvo de assédio sexual durante a vida profissional ou académica (Morgan, 2001: 210); ainda que em menor proporção, os homens também não estão imunes a este tipo de abuso (12% a 19%) (*idem*). No nosso país, um estudo publicado em 1994 revelou que uma em cada três mulheres foi vítima de assédio sexual no local de trabalho (Amâncio e Lima, 1994). Num outro estudo sobre a violência contra as mulheres, a violência sexual registada reportava-se principalmente a situações de assédio

1 "Em muitos países do mundo, os salários médios das mulheres são inferiores aos dos homens cerca de 30%." (CITE e outros, 2003: 145).

sexual (Lourenço, Lisboa e Pais, 1997: 53). A pesquisa internacional, estima que, de uma forma geral, uma em cada quatro mulheres pode vir a ser vítima de assédio sexual ao longo da sua vida, e que uma em cada duas poderá estar sujeita a qualquer forma de assédio sexual durante a vida académica ou profissional (Koss e outros, 1994: 119).

Embora o assédio sexual exista desde sempre em diversos contextos organizacionais, só nos anos mais recentes se passou a designar esta experiência como uma forma particular de violência sexual. Até meados do último século, para muitas mulheres, a tolerância do assédio e, em particular, do assédio sexual fazia parte da premissa de ter ou manter um emprego fora de casa. Somente no início dos anos 70 é que a expressão “assédio sexual” começou a ser usada (Farley, 1978). Só daí em diante é que a sociedade passou a atribuir sentido, inclusive legal, a uma experiência sofrida em silêncio por inúmeras mulheres. No início dos anos 80, o assédio sexual passou a constar da longa lista de comportamentos discriminatórios praticados sobre as mulheres e a ser encarado quer como uma forma específica de violência contra o género feminino, quer como uma questão de direitos civis. Legalmente, o assédio sexual ainda é considerado mais uma questão de direitos civis do que como um crime (Koss e outros, 1994: 123). No nosso país, por exemplo, não existe legislação específica aplicável ao assédio sexual no local de trabalho. Em função das suas características, será aplicável a legislação do trabalho, a legislação do direito criminal ou ambas (CIDM, 1996).

Em lugares públicos, praticamente todas as mulheres já passaram pela experiência de assédio sexual. Elas são sujeitas a actos humilhantes e, por vezes, ficam expostas a situações de risco e limitadoras da sua liberdade. Estas situações estão muitas vezes na origem da sua recusa de certos empregos, quer por causa dos horários de trabalho, quer devido aos trajectos que têm de percorrer.

A violência praticada contra as mulheres no trabalho emerge assim como um fenómeno polimorfo, cujos modos de classificação e regulação são complexos e variáveis (Jaspard, 2005: 9).

Assédio sexual: definição de um conceito

O assédio sexual corresponde a uma situação em que um comportamento indesejado de carácter sexual se manifesta sob a forma física, verbal ou não verbal, com o objectivo de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo.² Consiste num comportamento de conotação sexual, não desejado pela destinatária, que ofende a sua integridade física e moral, o seu desempenho e progresso profissionais, violando o seu direito, constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias. “Constitui

2 Directiva 2004/113/CE, de 13 de Dezembro de 2004, que implementa o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. Esta directiva inclui a definição dos conceitos de assédio e assédio sexual, plasmadas em directivas anteriores (Directiva 97/80/CE, alterada pela Directiva 98/52/CE).

uma afronta à dignidade das trabalhadoras e impede as mulheres de agirem na medida das suas capacidades” (*Declaração de Pequim, 1997*).

Este tipo de violência sobre as mulheres integra comportamentos como conversas indesejadas sobre sexo; anedotas ou expressões com conotações sexuais; contacto físico não desejado; solicitação de favores sexuais; pressão para “encontros” e saídas; exibicionismo; voyeurismo; criação de um ambiente pornográfico; abuso sexual e violação, entre outros comportamentos. Por vezes, é muito difícil que na sociedade e no seio da própria justiça se reconheçam alguns destes comportamentos como sendo assédio sexual. Tal sucede devido à influência da ideologia patriarcal, que sustenta a autoridade dos homens sobre as mulheres, legitimando todo o tipo de abusos de que elas possam ser alvo, quer no espaço privado, quer no profissional. Ocorre também devido à posição social e económica de dependência das mulheres em relação aos empregadores, à prevalência de uma cultura de violência que legitima o seu mau trato em contexto doméstico e profissional, à necessidade que o sexo masculino tem de manter ou impor a sua posição de dominação face ao feminino (Dobash e Dobash, 1992) e, por último, devido aos estereótipos dos empregadores acerca da prestação do género feminino em contexto laboral. Tais estereótipos estão muito presentes em empregos em que é dada preferência a um único sexo, como é o caso das secretárias.

Paralelamente, a crença na “verdadeira” natureza sexual do homem e da mulher conduz à elisão das motivações dos indivíduos que praticam assédio sexual sobre as mulheres. Os indivíduos que impõem conversas de natureza sexual ou infligem atitudes com fins sexuais sobre as mulheres, fazem-no, muitas vezes, imbuídos no pressuposto de que tais comportamentos correspondem ao que socialmente é esperado do género masculino. Por outras palavras, acreditam que normativamente lhes é exigido que se comportem “como verdadeiros homens” (Gelles, 1983: 157).

Até ao final dos anos 80, a maioria das situações de assédio sexual correspondiam ao chamado assédio *quid pro quo*. Esta expressão latina refere-se a uma troca de favores. No caso concreto do assédio, a sua aplicação refere-se a uma troca de favores sexuais com vista à obtenção de tratamento especial ao nível do emprego (Benson e Thomson, 1982; Jaspard, 2005: 13-14). Nesta situação, proporcionar serviços sexuais, aceitar encontros e saídas, permitir o contacto físico ou conversas com conotações eróticas ou sexuais, são comportamentos que se espera sejam recompensados com uma promoção ou com a obtenção de melhores condições de trabalho (e.g., um gabinete mais espaçoso, um novo computador). Quem recusa tal troca de favores pode correr o risco da despromoção, de ver negadas certas condições de trabalho ou mesmo de enfrentar um despedimento. O assédio *quid pro quo* opera como uma espécie de chantagem permanente em relação ao emprego. Assim, só os indivíduos bem colocados na estrutura hierárquica de uma organização, isto é, com autoridade para afectar a condição de emprego dos outros, possuem poder suficiente para praticar este tipo de assédio sexual. Por esta razão, grande parte das queixas de assédio sexual *quid pro quo* envolvem relações de poder. Ocorre entre categorias profissionais subordinadas e a respectiva hierarquia, a qual tem poder para contratar, promover ou despedir (*idem*).

A partir de 1985, nos Estados Unidos, a justiça passou a distinguir a situação *quid pro quo* da situação de assédio designada por “ambiente hostil”. Com efeito, grande parte das mulheres que são vítimas de assédio sexual reportam igualmente experiências de “ambiente hostil”. Este é gerado quando as atitudes e comportamentos de assédio sexual se associam a práticas ofensivas e humilhantes. Ocorre quando os actos de abuso sexual são produto de pensamentos e atitudes sexistas e misóginas (Morgan, 2001). As organizações que promovem políticas de género discriminatórias tendem a alimentar “ambientes hostis” e a favorecer práticas de assédio e hostilidade contra as mulheres. As ocupações profissionais que têm como implícito que a masculinidade é um requisito para a empregabilidade, tendem, de igual modo, a desenvolver “ambientes hostis”, como é o caso das profissões ligadas às forças de segurança, à indústria automóvel, à justiça, entre outras.

No âmbito do assédio sexual o homem enceta geralmente um processo de negociação com a mulher, implícita ou explicitamente, em troca de favores sexuais. O contacto físico, os favores sexuais, a pressão para “encontros” e saídas são muitas vezes toleradas sob a (falsa) expectativa criada às mulheres de promoção na carreira.

O assédio sexual está assim ancorado no campo da sedução e da sexualidade; isto é, sobre um modelo que valida e legitima relações desiguais entre homens e mulheres em matéria da sexualidade (Jaspard, 2005: 105). Contudo, para Koss e outros (1994: 113), o assédio sexual não tem nada a ver com a sexualidade. Representa, pelo contrário, uma expressão exacerbada do sexismo e uma das formas mais nefastas e subtis de violação das mulheres.

Mas a definição do conceito de assédio sexual, à semelhança de outros conceitos relevantes, tem vindo a beneficiar de alguma discussão teórica desenvolvida em seu torno. Para MacKinnon (1979), o assédio sexual refere-se a uma imposição de exigências sexuais indesejadas, que se desenvolvem no contexto de uma relação de poder desigual. Nesta definição é central a noção de poder, que permite obter benefícios ou impor privações de ordem diversa na esfera laboral. Por seu turno, Benson e Thomson (1982) consideram que o assédio sexual é mais do que uma forma de coerção sexual e que só poderá ser devidamente compreendido na confluência das relações de autoridade e do interesse sexual existentes numa sociedade estratificada em função do género. Para Lafontaine e Tredeau (1986), o assédio sexual é definido como qualquer acção que ocorre dentro do espaço laboral, em que as mulheres são tratadas como objecto das prerrogativas sexuais do homem. Farley (1978) refere que o assédio consiste num comportamento masculino de natureza sexual indesejado e não recíproco. Neste caso, para além da sua função no posto de trabalho, os perpetradores atribuem às mulheres um papel sexual. Tais concepções definem o assédio sexual como um acto de violação, situando-o no âmbito de um nexus socialmente definido pela intersecção do sexo e do poder, mais do que qualquer outra variável independente.

Trata-se, como vimos, de um domínio em que prevalece a diversidade de definições e em que as classificações existentes recobrem um vasto espectro de experiências, que vão desde o abuso verbal ao assalto sexual. Porém, não há dúvida de que o problema tem vários contornos que têm que ser considerados.

Vítimas e perpetradores de assédio sexual

Como já foi referido, o assédio sexual envolve mulheres e homens com diferentes estatutos e posições sociais, tornando mais complexa a classificação dos perfis das vítimas e dos seus perpetradores. Por isso, há que fazer entrar em jogo diversas variáveis, como o estado civil, a idade, o nível de escolaridade, a situação conjugal e profissional, a cultura dos contextos organizacionais, entre outras.

Assim, entre as principais vítimas deste tipo de violência encontram-se as mulheres jovens e sós, bem como as mulheres celibatárias ou divorciadas. Neste caso, após uma situação de ruptura conjugal, cerca de 6% das mulheres em França, no conjunto das activas, correm o risco de sofrerem agressões sexuais no trabalho (Jaspard, 2005). Acumulando as desvantagens sociais associadas ao seu estatuto, as mulheres em situação de monoparentalidade também são particularmente afectadas pelo assédio sexual (*idem*).

Em contrapartida, quanto mais elevado for o nível de instrução e o poder das mulheres, maior é o risco de serem encaradas como uma ameaça pelos perpetradores, e conseqüentemente será superior a probabilidade de se tornarem alvo de assédio sexual. A imagem da mulher activa, “emancipada e autónoma” é muitas vezes confundida pelos homens com maior disponibilidade sexual por parte do género feminino.

O tipo de profissão, o nível de instrução, o estatuto do emprego e certos estatutos precários (*e. g.*, monoparentalidade; divórcio; minorias étnicas; emigrantes) aumentam assim a probabilidade de as mulheres serem vítimas de violência sexual no trabalho. As mulheres jovens, celibatárias e divorciadas acumulam, em particular, todos estes factores de risco (Gutek, 1985).

O risco de vir a ser vítima de assédio sexual aumenta, de igual modo, para as mulheres que trabalham em organizações que promovem culturas de género discriminatórias e em que os trabalhadores são maioritariamente do sexo masculino ou este é prevaçente na estrutura hierárquica. Estão ainda mais expostas ao risco de virem a ser vítimas de assédio sexual as mulheres que dependem dos homens para efeitos de trabalhos de segurança ou de promoção na carreira (Defour, 1990), as que dependem do sexo oposto para efeitos de oportunidades de emprego ou de educação/formação, as que necessitem do rendimento auferido no emprego para o seu sustento e da própria família e, por último, as que são mães solteiras, divorciadas ou separadas (sobretudo as que não têm apoio familiar ao nível da prestação de cuidados aos filhos). A taxa de vitimação do assédio sexual aumenta para as que trabalham em horário nocturno.

Nos contextos de trabalho de predominância masculina, as interacções tornam-se sexualizadas e o assédio é frequente. Tal resulta, em parte, da prevalência de uma cultura masculina, supostamente viril, inerente a estes empregos. A capacidade de as mulheres conquistarem a sua própria autoridade depende da habilidade para gerirem não só o assédio dos seus supervisores, mas também dos seus subordinados do sexo masculino. Nestas organizações, a diversidade de género nos locais de trabalho tende a ser referida, como forma de reduzir as tentativas de assédio masculino (Pryor, 1987).

Nas profissões mais feminizadas, como a enfermagem, também existe risco de assédio sexual. Estas profissões representam um imaginário colectivo completamente erotizado, que é o da prestação de cuidados e serviços pelas mulheres. Este risco aumenta, quando os cuidados são prestados no domicílio. O risco é idêntico para as empregadas domésticas ou as mulheres que prestam serviços de guarda de crianças em espaço doméstico (Koss e outros, 1994: 146).

Já foi dito anteriormente que a maior parte dos perpetradores de assédio sexual são homens. Estes são geralmente colegas de trabalho, superiores hierárquicos, clientes das empresas, entre outros. Porém, não existe um assediador típico. Estes indivíduos encontram-se em todo o tipo de profissões e posições sociais. Podem ser ministros, executivos ou até camionistas. Muitos têm vidas exemplares a nível familiar e social (*idem*). Mas é inegável que os homens que praticam assédio sexual vêm o seu estatuto patriarcal reforçado.

Efeitos do assédio sexual: a prioridade de intervenção

À semelhança de outras formas de violência, o assédio sexual pode acentuar o sentimento de violação da mulher e dos seus direitos elementares (Fitzgerald, 1993). Representa uma violação de valores fundamentais acerca da paridade de género, da não discriminação no trabalho e do tipo de relação entre homens e mulheres no espaço profissional.

As mulheres que acreditam na igualdade de género, no direito de terem uma carreira e de conciliarem a actividade profissional com a vida familiar sentem-se potencialmente mais lesadas e traídas quando são vítimas de assédio sexual do que aquelas que possuem pontos de vista mais tradicionalistas. A natureza da relação entre a mulher e o perpetrador também é importante. Quanto mais acentuada for a relação de poder e de dependência da vítima em relação ao agressor mais desgastante será a experiência de assédio. O sentimento de violação e de traição é acrescido no caso de o perpetrador ter uma relação de confiança ou de responsabilidade para com a mulher. Nesta situação, o assédio pode ser traumático quando praticado, por exemplo, por mentores espirituais, treinadores, médicos, terapeutas, isto é, por indivíduos em relação aos quais a proximidade e confiança com a vítima são elevadas.

De uma forma geral, o assédio sexual é psicológica e emocionalmente perturbador para as vítimas. É sentido como uma perda da dignidade e da confiança dos outros. Provoca depressão e comportamentos autodestrutivos. Suscita o sentimento de desânimo e de abandono. Afecta a saúde das mulheres em termos gerais. Estas mulheres queixam-se frequentemente de dores de cabeça, náuseas, cansaço, distúrbios alimentares, inibição sexual, etc. Quando o assédio é prolongado, muitos destes efeitos podem-se tornar crónicos. Também pode conduzir ao isolamento social, diminuir a motivação para o trabalho e a própria qualidade do desempenho profissional (Koss e outros, 1994: 139).

Globalmente, o assédio sexual tem consequências sobre todos aqueles que trabalham no contexto organizacional onde ele ocorre: na saúde, no nível de

confiança, no estado moral, na capacidade produtiva e nas expectativas de carreira das vítimas; nos trabalhadores que testemunham o assédio ou que têm conhecimento dele, e que assistem à degradação do ambiente de trabalho; nos próprios empregadores que, através do seu comportamento, põem em causa a eficiência produtiva e económica da empresa, correndo o risco de publicidade negativa e de eventuais implicações ou sanções legais (União Europeia, 2005).

É difícil avaliar a totalidade dos efeitos que o assédio sexual pode ter na vida das mulheres vítimas desta experiência. Contudo, é inegável que aquelas que são alvo deste tipo de violência reportam efeitos negativos ao nível da sua condição física e emocional, da perda da auto-estima e da autoconfiança. Revelam ainda uma maior predisposição para reacções emocionais que incluem depressão, medo, ansiedade, irritabilidade, sentimentos de humilhação e de vulnerabilidade (Gutek, 1985).

Atendendo aos efeitos descritos importa actuar ao nível da prevenção, intervenção e tratamento das vítimas e assediadores. No primeiro caso, é necessário, à semelhança dos restantes tipos de violência de que as mulheres são alvo, definir *guidelines* de actuação para os diversos profissionais que intervêm a jusante e a montante do problema; proporcionar apoio e validação dos relatos das vítimas com base no apuramento dos factos; monitorar os sintomas físicos, emocionais e materiais do assédio; proporcionar assistência social e legal às dificuldades emergentes (Dias, 2008). A intervenção com os perpetradores de assédio é praticamente inexistente. A nível internacional tem sido ensaiada a terapia de grupo voltada para a mudança das atitudes que sustentam este tipo de agressão (Wagner, 1992). A intervenção deve ainda ser dirigida para os contextos organizacionais. Nestes, é importante existir uma definição clara do que é o assédio sexual, a par de uma cultura organizacional que não tolere o assédio e que encoraje a identificação deste tipo de situações. A criação de canais de difusão da informação contribui para a consciencialização deste problema entre os trabalhadores (Koss e outros, 1994: 152). A produção de legislação especificamente voltada para a penalização do assédio sexual no trabalho contribuiria largamente para sua eliminação.

Por último, tal como em qualquer outro problema social crítico, é fundamental a prevenção primária. No caso concreto do assédio sexual, faz sentido a implementação de políticas sociais que promovam o estatuto social das mulheres no espaço laboral. Com efeito, as organizações que têm um número idêntico ou aproximado de trabalhadores femininos e masculinos têm menos problemas de assédio sexual. O mesmo acontece com aquelas que não produzem qualquer tipo de discriminação em função do género na contratação e na promoção de pessoal e que desenvolvem políticas de facilitação da articulação entre família e trabalho.

O assédio sexual como parte de um *continuum* de violência contra as mulheres

O assédio sexual partilha algumas semelhanças com outras formas de violência praticadas contra as mulheres. Em primeiro lugar, é uma forma de exercer poder e

controlo. À semelhança da violação, do incesto ou da agressão física, no assédio sexual o meio através do qual é exercido o controlo e o poder é o sexo. Ao privilegiar o desejo sexual do homem sobre as necessidades da mulher, o assédio sexual sustenta a dominância masculina e a subordinação feminina. Também se alimenta do sigilo, ocultando desta forma a vitimação de que muitas mulheres são alvo. Não obstante, toda a gente sabe que ele existe e que vitima inúmeras mulheres. Por isso é que é designado como o “great open secret” (Koss e outros, 1994: 111).

Embora seja praticado em locais de trabalho, o assédio sexual partilha, de igual modo, com as restantes formas de violência contra as mulheres, a natureza privada da experiência de vitimação. Continua a ser tabu falar deste tipo de abuso — a maior parte das mulheres são socializadas para tratar e manter a experiência de assédio como um assunto privado. Por essa razão, o sofrimento decorrente da sua vitimação continua a ser subestimado. Para tal contribui, de igual modo, a inexistência de estatísticas ou estudos nacionais representativos sobre este tipo de violência praticada contra as mulheres e o facto de a sua existência ser ignorada nos estudos de vitimação sexual (*idem*).

Quando as mulheres resistem, rejeitam o assédio sexual e questionam a natureza supostamente “natural” das imposições do género masculino é a sua própria credibilidade — não a do abusador ou da organização que permite tais comportamentos — que é colocada em causa e sob suspeita (Fitzgerald, 1993). Trata-se de um crime que continua a beneficiar de uma forte impunidade. Cedendo ou não ao assédio sexual, as mulheres correm sempre o risco de serem despromovidas, demitidas ou de lhes serem negadas as condições básicas necessárias para efectuarem o seu trabalho.

As mulheres que reagem às inúmeras situações de abuso no local de trabalho são alvo de processos de humilhação; os familiares e amigos tendem a desacreditar a sua experiência de vitimação e acabam geralmente no desemprego. Neste caso, perdem simultaneamente o emprego e o estatuto de mulheres “sérias”. O medo de perder o emprego é real. Nos EUA, entre 60% a 70% das vítimas de assédio sexual que procuraram ajuda junto das agências de serviço social encontravam-se desempregadas (Morgan, 2001).

Geralmente, as vítimas de assédio sexual não procuram intervenção porque receiam retaliação e que não acreditem nelas. Também duvidam da eficácia da justiça e temem perder o emprego. Tais receios são bem fundados, na medida em que os casos de assédio sexual raramente chegam a tribunal; o processo de litigação transforma-se numa experiência complementar de violência; os trâmites processuais são demasiado morosos (*e. g.*, nos EUA só 1% de todos os casos de assédio sexual chegam a tribunal); e, por fim, os advogados têm alguma relutância em apresentar casos de assédio sexual. A estas razões importa acrescentar que a classificação de assédio sexual é difícil de estabelecer, porque repousa na noção de intencionalidade do autor. É, de igual modo, difícil estabelecer a prova, uma vez que se trata de comportamentos que ocorrem em contexto privado ou na ausência de testemunhas. Estas são relutantes em colaborar porque têm igualmente receio de perder o emprego num contexto laboral altamente concorrencial. Por vezes, também foram elas próprias alvo de assédio sexual (Jaspard, 2005: 106). Em conjunto, todos

estes aspectos reforçam a vitimação das mulheres que passam pela experiência de assédio sexual no local de trabalho. Revelam ainda que a participação feminina no mercado de trabalho e as diversas formas de violência de que as mulheres são alvo estão profundamente imbuídas de pressupostos normativos e ideológicos.

Por último, tal como as restantes formas de vitimação sexual, o assédio constitui mais um fenómeno estrutural do que um desvio do comportamento individual. Ele opera como um instrumento de controlo social. Tal tem sido demonstrado por vários estudos que revelam, por um lado, que as mulheres que se encontram em ocupações tradicionalmente reservadas aos homens, correm um risco superior de serem vítimas de assédio sexual e, por outro, aquelas que reportam a experiência de vitimação sofrem sempre algum tipo de retaliação (Koss e outros, 1994: 115).

Conclusão

O assédio sexual é uma forma de violência e de discriminação. É responsável pelo facto de muitas mulheres se verem obrigadas a mudar com frequência de emprego ou a demitirem-se. É, de igual modo, responsável por uma evolução mais lenta nas carreiras profissionais femininas, alimentando o *gap* salarial existente entre homens e mulheres. Ao assédio sexual encontram-se muitas vezes associadas atitudes sexistas e racistas (Gutek, 1985).

O assédio sexual pode ser uma experiência traumática e humilhante. Contudo, as mulheres que sobrevivem a este tipo de violência revelam um intenso sentimento de resiliência. Para algumas, o facto de terem sobrevivido ao assédio sexual resultou no aumento da sua capacidade de superação de dificuldades e numa melhoria significativa do seu orgulho pessoal. Adquiriram um maior conhecimento dos seus direitos no trabalho e do sistema legal. Este conhecimento fá-las sentir mais seguras contra eventuais experiências futuras de assédio. Por vezes, estas mulheres dinamizam movimentos comunitários de auto-ajuda e de sensibilização para a violência no trabalho, contribuindo, desta forma, para a mudança de atitudes neste domínio.

O problema do assédio sexual no espaço laboral é persistente e comum entre as mulheres. Estas encontram-se sobre-representadas nos segmentos economicamente mais vulneráveis do mercado de trabalho e mantêm-se nele por razões distintas. Muitas mulheres são solteiras e dependem do seu próprio trabalho como condição de autonomia e sobrevivência; outras são casadas ou vivem em união de facto e estão no mercado de trabalho por necessidade de subsistência da própria família; para outras o trabalho representa a única fonte de rendimento das suas famílias, constituídas muitas vezes por crianças dependentes; mas também, e talvez mais importante do que todas as razões evocadas, porque o trabalho é um direito fundamental, que deve ser exercido em condições de plena igualdade entre homens e mulheres (artigos 9.º e 59.º, *Constituição da República Portuguesa*, 1998). O assédio sexual não só atenta contra estes direitos, como coloca todas as mulheres vítimas numa situação complexa e intolerável. Contudo, muitas são obrigadas a suportarem-no como condição de manutenção do emprego, que é visto por elas

como a única protecção contra a pobreza e a exclusão social. Mesmo para as mulheres que são economicamente menos vulneráveis, o preço do assédio sexual é muito alto. A relação entre este tipo de abuso e a saúde mental é cada vez mais evidente. Para estas mulheres o assédio representa igualmente um sério risco para o seu bem-estar global (Koss e outros, 1994: 139).

Do ponto de vista sociológico, este tipo de violência é a expressão de uma relação social fundada na dominação, no sentido de posse e na desconsideração pelas mulheres como cidadãs de pleno direito. A questão fundamental prende-se então com a necessidade de definir o lugar que a violência sexual no trabalho deve assumir no espectro geral das violências experimentadas pelas mulheres, quer no espaço privado, quer no espaço público. Prende-se, de igual modo, com a necessidade de promover um código de boas práticas, composto por um conjunto de medidas que promovam a construção de um ambiente de trabalho onde o assédio sexual possa ser efectivamente prevenido e combatido. Trata-se de um fenómeno que atenta contra a dignidade da pessoa humana, constituindo, ao mesmo tempo, um obstáculo à produtividade e ao desenvolvimento económico e social.

Em suma, a violência contra as mulheres ocorre no contexto sociocultural mais lato, exigindo por isso a compreensão de vários níveis de influência, desde o nível societal até ao individual. No caso do assédio sexual, ele encontra-se profundamente ancorado nas construções socioculturais sobre o género e a heterossexualidade, as quais promovem a dominação masculina e a ausência de paridade entre os sexos. Por esta razão, qualquer esforço de prevenção/intervenção neste domínio não pode deixar de ter em linha de conta a natureza genderizada do assédio sexual, o qual constitui uma das formas mais perniciosas de violência contra as mulheres.

Referências bibliográficas

- Amâncio, Lígia, e Maria Luísa Pedroso de Lima (1994), *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Battagliola, Françoise (2004), *Histoire du Travail des Femmes*, Paris, La Découverte.
- Benson, D., e G. Thomson (1982), "Sexual harassment on a university campus: the confluence of authority relations, sexual interest, and gender stratification", *Social Problems*, 29 (3), pp. 236-251.
- Defour, D. (1990), "The interface of racism and sexism on college campuses", em M. Paludi (org.), *The Ivory Tower: Sexual Harassment on Campus*, Albany, University of New York Press, pp. 45-52.
- Dias, Isabel (2007), "Trabalho e família: o género das desigualdades", *Ex aequo*, 15, pp. 149-166.
- Dias, Isabel (2008), "Violência e género em Portugal: abordagem e intervenção", *Cuestiones de Género: De la Igualdad y la Diferencia*, 3, pp. 153-171.
- Dobash, R. Emerson, e Russel P. Dobash (1992), *Women, Violence & Social Change*, Nova Iorque, Routledge.
- Farley, L. (1978), *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*, Nova Iorque, McGraw-Hill.

- Ferreira, Virgínia (1993), "Padrões de segregação das mulheres no emprego: uma análise do caso português no quadro europeu", em Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: um Retrato Singular*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 233-260.
- Ferreira, Virgínia (1998), "Mulheres em Portugal: situação e paradoxos", *Oficina do CES*, 119.
- Fitzgerald, L. (1993), "Violence against women in the workplace", *American Psychologist*, 48, pp. 1070-1076.
- Gelles, Richard (1983), "An exchange/social control theory", em David Finkelhor e Richards Gelles (orgs.), *The Dark Side of Families: Current Family Violence Research*, Beverly Hills, CA, Sage Publications, pp. 155-165.
- Giddens, Anthony (2004), *Sociologia*, 4.ª ed., Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Guerreiro, Maria das Dores, e V. Lourenço (1999), *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Gutek, B. (1985), *Sex and the Workplace*, São Francisco, Jossey-Bass.
- Jaspard, Mryse (2005), *Les Violences contre les Femmes*, Paris, La Découverte.
- Koss, Mary P., e outros (1994), *Male Violence against Women at Home, at Work, and in the Community*, Washington, DC, American Psychological Association.
- Lafontaine, E., e L. Tredeau (1986), "The frequency, sources and correlates of sexual harassment among women in traditional male occupations", *Sex Roles*, 15, pp. 423-432.
- Lourenço, Nelson, Manuel Lisboa, e Elza Pais (1997), *Violência contra as Mulheres*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Cadernos Condição Feminina, 48).
- MacKinnon, C. A. (1979), *Sexual Harassment of Working Women*, New Haven, Yale University Press.
- Maruani, Margaret (2005), "Les femmes travaillent beaucoup plus que les hommes...", *Sciences Humaines*, 4, p. 44.
- Maruani, Margaret, e Chantal Nicole (1989), *Au Labeur des Dames: Métiers Masculins, Emplois Féminins*, Paris, Syros/Alternatives.
- Morgan, Phoebe (2001), "Sexual harassment: violence against women at work", em Claire M. Renzetti e outros (orgs.), *Sourcebook on Violence against Women*, Londres, Sage Publications, pp. 209-211.
- Pryor, J. B. (1987), "Sexual harassment proclivities in men", *Sex Roles*, 17, pp. 269-290.
- Wagner, E. J. (1992), *Sexual Harassment in the Workplace: How to Prevent, Investigate and Resolve Problems in Your Organization*, Nova Iorque, Amacom Books.

Outras referências

- CIDM (1996), *Assédio Sexual no Trabalho*. 2.ª ed. Lisboa, CIDM — Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Coleção Informar as Mulheres, 11).
- CITE, Ministério da Segurança Social e do Trabalho e Presidência do Conselho de Ministros (2003), *Manual de Formação de Formadores(as) em Igualdade entre Homens e Mulheres*, Lisboa, CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- Constituição da República Portuguesa* (1998), edição organizada por J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, 5.^a ed. revista, Coimbra, Coimbra Editora.
- Declaração de Pequim* (1997), Lisboa, CITE — Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de Dezembro de 2004.
- Directiva 97/80/CE, alterada pela Directiva 98/52/CE relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo, de 13 de Julho de 1998.
- União Europeia (2005), *Preventing Sexual Harassment at Work*. Actividades da União Europeia, Síntese da Legislação, disponível em <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10917c.htm>.
- União Europeia (2006), *Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010)*. Actividades da União Europeia, Síntese da Legislação, disponível em <http://europa.eu/scadplus/leg/pt/cha/c10404.htm>.

Isabel Dias. Socióloga, professora auxiliar no Departamento de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto e investigadora no Instituto de Sociologia da mesma faculdade (ISFLUP). *E-mail*: mdias@letras.up.pt.

Resumo/ abstract/ résumé/ resumen

Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual

No presente artigo analisa-se o assédio sexual como sendo uma das formas mais graves de violência praticada contra as mulheres no contexto do trabalho. Identificam-se os factores de risco e as vítimas mais vulneráveis. Estuda-se as consequências do assédio para as vítimas e no contexto organizacional onde ele ocorre. Problematiza-se o assédio no *continuum* de violência geral experimentada pelas mulheres.

Palavras-chave violência no trabalho, assédio sexual.

Violence against women in the workplace: the case of sexual harassment

This article analyses sexual harassment as one of the most harmful forms of violence against women in the context of work. It identifies the risk factors and the most vulnerable victims. It also studies the consequences of harassment for the victims, in the organisational context where it takes place. Finally, it problematises harassment in the general *continuum* of violence experienced by women.

Key-words violence in the workplace, sexual harassment.

Violence contre les femmes au travail: le cas du harcèlement sexuel

Cet article analyse le harcèlement sexuel comme l'une des formes les plus néfastes de violence à l'encontre des femmes dans le contexte du travail, en identifiant les facteurs de risque et les victimes les plus vulnérables. L'article étudie les conséquences du harcèlement pour les victimes et pour le contexte organisationnel où il se produit. Il problématise le harcèlement dans le *continuum* de violence générale subie pour les femmes.

Mots-clés violence au travail, harcèlement sexuel.

Violencia contra las mujeres en el trabajo: el caso del acoso sexual

En este artículo se analiza el acoso sexual como una de las formas más nefastas de violencia practicada contra las mujeres en el contexto laboral. Se identifican los factores de riesgo y las víctimas más vulnerables. Se estudian las consecuencias del acoso para las víctimas, y en el contexto institucional dónde es que éste ocurre. Se coloca el acoso en el *continuum* de violencia general sufrida por las mujeres.

Palabras-llave violencia en el trabajo, acoso sexual.

