



**LISBOA
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT**

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**O SILÊNCIO DO ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE
TRABALHO**

LEONOR TOMAZ BELCHIOR

OUTUBRO-2014



**LISBOA
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT**

**MESTRADO EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO**

**O SILÊNCIO DO ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE
TRABALHO**

LEONOR TOMAZ BELCHIOR

ORIENTAÇÃO:

PROFESSORA DOUTORA MARIA EDUARDA MARIANO
AGOSTINHO SOARES

OUTUBRO-2014

Resumo

O assédio sexual é um fenómeno persistente nas organizações. Os Gestores de Recursos Humanos precisam de estar informados da sua ocorrência, a fim de serem capaz de implementar políticas que visem eliminá-lo. No entanto, diversos estudos têm mostrado que as vítimas muitas vezes preferem permanecer em silêncio. Um pequeno número de estudos também demonstra que os observadores muitas vezes não tomam nenhuma ação.

O presente estudo analisa variáveis antecedentes para o silêncio das vítimas e dos observadores de situações de assédio sexual. Também tenta identificar as variáveis individuais e situacionais que influenciam o comportamento futuro em caso de ocorrência de tais incidentes.

No que diz respeito às variáveis antecedentes para o silêncio, utilizámos uma análise de regressão múltipla para identificar quais as variáveis que têm maior poder explicativo. Os resultados mostram que para as vítimas as “emoções passivas”, o “assédio mais grave” e as “emoções ativas” são as variáveis retidas no modelo *stepwise*, explicando 71,7% da variância. Para os observadores o “tipo de contrato de trabalho” foi a única variável retida, explicando 16,7% da variância.

Para identificar as influências no comportamento futuro em situações de assédio sexual, também utilizámos a análise de regressão. Os resultados mostram que para as vítimas o “género”, o “medo” e as “emoções passivas”, foram as variáveis retidas explicando 27% da variância. Para os observadores a única variável retida foi novamente o “tipo de contrato de trabalho, explicando 5,6% da variância.

Palavras-chave: assédio sexual, vítimas, observadores, comportamento organizacional, gestão de recursos humanos.

Abstract

Sexual harassment is a persistent phenomenon in organizations. Human Resource Managers need to be informed of its occurrence, in order to be able to implement policies aiming to eliminate it. However, several studies have reported that victims often prefer to remain silent. A small number of studies also shows that observers often do not take any action.

The present study analyses antecedent variables for the silence of victims and observers of sexual harassment situations. It also attempts to identify individual and situational variables that would influence future behavior in the occurrence of such incidents.

As far as antecedent variables for the silence are concerned, we used multiple regression analysis to identify which variables have the highest predictive power. Results show that for victims “passive emotions”, “serious harassment”, and “active emotions” are the variables retained in the stepwise model, explaining 71,7% of variance. For observers, “employment situation” was the only variable retained, explaining 16,7% of variance.

To identify influences in future behavior in sexual harassment situations, we also used regression analysis. Results show that for victims “gender”, “fear motives”, and “passive emotions” were the variables retained, explaining 27% of variance. For observers, the only variable retained was again “employment situation” explaining 5,6% of variance.

Key words: sexual harassment, victims, observers, organizational behavior, human resource management.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer à Professora Doutora Maria Eduarda Mariano Agostinho Soares pela notável orientadora que foi, que desde o início me soube motivar e entusiasmar para a realização deste trabalho. A sua disponibilidade, prontidão, boa disposição e o seu vasto conhecimento, foram sem dúvida cruciais para que tudo corresse bem ao longo destes meses. A si, o meu muito obrigado.

Queria agradecer também a todos os meus amigos e colegas do ISEG pelas palavras de conforto e por todo o seu apoio.

À minha família que sempre me apoiou e me encorajou para finalizar esta dissertação com sucesso.

A ti Mãe, que se pudesse escreveria um livro para te agradecer. Obrigado por nunca teres desistido de mim e acima de tudo por teres acreditado.

Índice

CAPÍTULO 1-Introdução.....	1
CAPÍTULO 2- Revisão bibliográfica.....	5
2.1.Conceito de assédio sexual.....	5
2.2.Análise das vítimas.....	8
2.2.1.Características das vítimas.....	8
2.2.2.Características da situação.....	9
2.2.3.Possíveis antecedentes do silêncio.....	10
2.2.4.Escolhas de atuação da vítima.....	12
2.3.Análise dos observadores.....	13
2.3.1.Características dos observadores.....	13
2.3.2.Possíveis antecedentes do silêncio.....	13
2.3.3.Escolhas de atuação dos observadores.....	14
2.4.Resultados de queixas anteriores e perspetivas face à atuação futura.....	15
2.5.Modelo conceptual de análise.....	16
CAPÍTULO 3-Estudo empírico.....	17
3.1.Metodologia.....	17
3.2.Descrição da amostra.....	17
3.3.Instrumento.....	19
3.3.1.Resultados.....	21
3.3.1.1.Análise dos tópicos.....	21
a)Vítimas.....	21
Caracterização da situação da vítima.....	21
Perceções e sentimentos.....	23
Motivos do silêncio.....	25
Reações das vítimas: Comportamentos adotados na altura do incidente.....	26
Resultados da queixa.....	26
Atuação futura.....	27
b)Observadores.....	27
Caracterização da situação do observador.....	27
Motivos do silêncio.....	29

Reações dos observadores	31
Atuação futura	31
3.3.2. Análise de diferenças em Sub-grupos da amostra	31
a) Vítimas.	31
b) Observadores	33
3.3.3. Análise de correlações entre variáveis.....	33
a) Vítimas.	33
b) Observadores	36
3.3.4. Análise de regressão múltipla.....	37
a) Vítimas.	37
Escala Medo	37
Atuação da vítima em caso de novo incidente de assédio no futuro	37
b) Observadores	38
Escala Medo	38
Atuação caso fosse a vítima.....	38
CAPÍTULO 4- Conclusão	39
4.1. Sumário dos Resultados.....	39
4.2. Contribuições do estudo	43
4.3. Limitações	43
4.4. Recomendações para a investigação futura	44
Referências Bibliográficas.....	46
ANEXO 1 – Questionário	I
ANEXO 2 – Tabelas Estatísticas.....	X

Índice de Figuras

Figural: Modelo conceptual de análise	16
---	----

CAPÍTULO 1

Introdução

O assédio sexual é um problema que ocorre em qualquer cenário em que se desenvolvem relações humanas e, muito particularmente, em contexto laboral (Abal et al., 2012). Um estudo publicado em 1994 pela CITE no nosso país refere que uma em cada três mulheres foi vítima de assédio sexual no local de trabalho (Amâncio & Lima, 1994 citado em Dias, 2008). A pesquisa internacional calcula que uma em cada duas mulheres poderá estar sujeita a alguma forma de assédio sexual no decorrer da sua vida académica ou profissional (Koss et al., 1994 citado em Dias, 2008). Estima-se que o número de vítimas de assédio no local de trabalho tenda a aumentar gradualmente (Colquitt et al., 1996), sendo importante frisar que tanto as mulheres como os homens poderão ser vítimas (OIT, 2010).

De acordo com Dias (2008), o assédio sexual corresponde a uma situação em que um comportamento indesejado de índole sexual se expressa sob a forma física, verbal ou não verbal, com o intuito de violar a dignidade da vítima e de criar um ambiente hostil, intimidativo, humilhante ou ofensivo. Consiste num comportamento de conotação sexual, não pretendido pela vítima, que injuria a sua integridade física e moral e afeta o seu desempenho profissional.

Em Portugal, apesar de nas últimas décadas ter existido uma maior atenção ao assédio, o mesmo não está criminalizado, apenas proibido através do Código do Trabalho (Lei 7/2009 através do artigo 29º, nº2). Sendo considerado uma ordenação muito grave, não está contemplado no Código Penal (Morais et al., 2014). Em termos internacionais, um

artigo publicado pela OIT (2010) refere que a organização tem responsabilidade de proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio e que para tal necessita de criar mecanismos para o prevenir (punições para os agressores; proibição de retaliação contra as vítimas e testemunhas; criar políticas de tolerância zero ao assédio, etc). A formação tem também um papel essencial para a consciencialização do problema, esperando-se que com os programas de formação existirá um aumento de queixas por parte das vítimas (Koch, 1995).

Várias organizações têm vindo a implementar medidas e procedimentos inerentes ao assunto de assédio sexual e a proporcionar cursos de formação. No entanto, é visível que os Gestores e Responsáveis de Recursos Humanos não podem inocentemente acreditar que isso será suficiente para evitar o assédio ou facilitar a sua denúncia. Inúmeros estudos têm demonstrado que são poucas as pessoas, vítimas ou observadores, que reportam incidentes de assédio sexual no trabalho (OIT, 2012).

Neste sentido, revelou-se pertinente compreender o porquê das vítimas e dos observadores não reportarem incidentes de assédio no local de trabalho. O silêncio por parte das vítimas faz com que os observadores tenham um papel crucial. As organizações muitas vezes não sabem que o assédio está a ocorrer, não conseguindo tomar medidas corretivas, daí ser tão importante o testemunho dos observadores que se apercebem ou têm conhecimento sobre o incidente de assédio (Bergman et al., 2002 citado em Espinoza & Cunningham, 2010). Apesar dos observadores terem possibilidade de mudar a situação, a sua influência tem sido ignorada na investigação de assédio sexual dentro das organizações (Bowes-Sperry & O' Leary-Kelly, 2005). Assim,

este trabalho tem como objetivo analisar o silêncio tanto por parte das vítimas como por parte dos observadores.

Para além disso, outro objetivo é identificar aspetos individuais e situacionais das vítimas e observadores que condicionam a sua atuação futura em caso de incidente de assédio. Estudos anteriores fazem maioritariamente referência a situações de assédio que já aconteceram, não tendo em conta uma perspetiva futura. Ou seja, será que a forma como a organização encara e resolve o incidente de assédio terá influência na atuação da vítima/observador caso o incidente se repita? As próprias características pessoais também serão influenciadoras? Devido à inexistência de estudos sobre uma posição futura de ambos, pareceu-nos fazer todo o sentido a sua abordagem nesta dissertação.

Posto isto, irá ser realizada uma análise das vítimas abordando as suas características demográficas; características da situação; os possíveis antecedentes do silêncio (emoções, perceções e personalidade) e escolhas de atuações das vítimas (comenta, faz queixa e não reporta). Quanto aos observadores também irá ser feita uma análise aportando as suas características demográficas; os possíveis antecedentes do silêncio e escolhas de atuação. Por fim, faz-se referência aos resultados de queixas anteriores e perspetivas face à atuação futura.

Assim, os objetivos deste estudo podem ser descritos como:

1º Analisar as variáveis explicativas do silêncio das vítimas de assédio sexual no trabalho;

2º Analisar as variáveis explicativas do silêncio dos observadores de assédio sexual no trabalho;

3º Identificar aspetos individuais e situacionais das vítimas e dos observadores que condicionam a sua atuação futura em caso de incidente de assédio.

Esta dissertação encontra-se estruturada em quatro capítulos. O primeiro corresponde a esta introdução sobre a problemática e os objetivos do estudo. No segundo capítulo apresentaremos uma revisão bibliográfica sobre a temática do assédio sexual nas organizações e toda a sua envolvente (vítimas e observadores). O terceiro capítulo diz respeito à apresentação dos resultados do estudo empírico e, por último, o quarto capítulo diz respeito à conclusão, onde iremos apresentar os principais resultados, as contribuições do estudo e limitações, bem como sugestões para pesquisas futuras.

CAPÍTULO 2

Revisão bibliográfica

O presente capítulo tem como objetivo fazer uma revisão bibliográfica sobre os principais tópicos do assédio sexual nas organizações. Debruça-se sobre os aspetos individuais e situacionais das vítimas do assédio, bem como sobre a posição dos observadores.

Primeiramente aborda-se o conceito e tipologias de assédio sexual. Nos pontos seguintes será realizada uma análise sobre as vítimas e os observadores. Nas vítimas, serão analisadas as características mais comuns que estudos anteriores detetaram, nomeadamente as variáveis demográficas e as características da situação. Serão também analisados os possíveis antecedentes do silêncio e as escolhas de atuação das vítimas.

No que diz respeito aos observadores iremos também rever estudos anteriores sobre as suas características, os possíveis antecedentes do silêncio e as escolhas de atuação perante o incidente. Por último, aborda-se a questão dos resultados de queixas anteriores e perspectivas quanto à atuação futura tanto para as vítimas como para os observadores. No final deste capítulo, apresenta-se o modelo conceptual de análise.

2.1. Conceito de assédio sexual

Considera-se o assédio sexual como um problema que persiste em qualquer cenário em que se desenvolvem relações humanas e, muito particularmente, em contexto laboral. É conotado como uma forma de violência, que pode ter ligações tanto de violência física como psicológica (Abal et al., 2012).

De acordo com Dias (2008), o assédio sexual corresponde a uma situação em que um comportamento indesejado de índole sexual se expressa sob a forma física, verbal ou não verbal, com o intuito de violar a dignidade da vítima e de criar um ambiente hostil, intimidativo, humilhante ou ofensivo. Consiste num comportamento de conotação sexual, não pretendido pela vítima, que injuria a sua integridade física e moral e o seu desempenho profissional.

São múltiplos os autores e instituições laborais que se ocuparam em estudar o assédio sexual no trabalho nas últimas décadas. No entanto, as conceptualizações do assédio desses estudos são muito análogas. Assim, de acordo com Stockdale (1996:12 citado em Abal et al., 2012) existe consenso para definir assédio sexual como “ toda a conduta com implicações sexuais não solicitadas nem desejadas”.

Ao longo do tempo, vários autores têm procurado identificar tipologias de assédio sexual. McCann (2005) refere que os tipos de conduta caracterizados como assédio podem ser classificados como conduta física (violência ou contacto físico e uso de ameaças) verbal (comentários sobre a aparência física da vítima, observações sexuais, convites repetidos) e não-verbal (exibição de imagens sexualmente explícitas). De acordo com um estudo publicado por Gross-Schaefer et al. (2003) o tipo de incidente mais frequente relatado pelas vítimas foi o verbal, que incluía piadas com conteúdo sexual e observações sobre o aspeto físico. O segundo mais usual foi o contacto físico, que incluía aproximação física excessiva. Por último, as vítimas também mencionaram que o uso de imagens sexuais através de *e-mails* e cartas eram frequentes.

Segundo Camacho et al. (2005) distinguem-se dois tipos básicos de assédio sexual, em função de que exista ou não um elemento de chantagem: o assédio *quid pro quo* e o que cria um ambiente de trabalho hostil. O assédio *quid pro quo* traduz-se em chantagem sexual. A vítima é forçada a escolher entre submeter-se aos pedidos sexuais ou perder/ser prejudicada em certos benefícios ou condições de trabalho. Trata-se de um abuso de autoridade, pelo que só pode ser executado por quem tenha poder para proporcionar ou retirar benefícios laborais. No que diz respeito ao assédio que cria um ambiente de trabalho hostil, este refere-se a um ambiente humilhante, hostil e ameaçador para a vítima. Inclui vários tipos de ações sexuais como comportamentos sedutores, contacto físico de carácter sexual, piropos e piadas de conteúdo sexual, e agressão sexual ou tentativa.

Espinoza e Cunningham (2010) propõem outra tipologia, classificando dois tipos de assédio de acordo com a sua gravidade, o tipo de assédio mais grave e o menos grave. De acordo com estes autores, o assédio mais grave inclui ameaças no trabalho para a obtenção de favores sexuais, tentativa de obrigar a vítima a um relacionamento forçado e piadas com teor sexual. O tipo de assédio menos grave, diz respeito a comentários de natureza sexual, piropos e linguagem corporal ofensiva.

2.2. Análise das vítimas

2.2.1. Características das vítimas

O assédio sexual engloba mulheres e homens, com diferentes posições hierárquicas e estatutos, não sendo simples classificar os perfis das vítimas e dos seus perpetradores. Por conseguinte, há que ter em conta diversas variáveis demográficas, como o género, idade, estado civil e situação profissional, entre outras (Dias, 2008).

Segundo alguns autores (Leymann, 1996; Hirigoyen, 1999, citados em Camacho et al., 2005) a maioria dos casos descritos correspondem a mulheres que foram vítimas de assédio por parte dos homens no seu local de trabalho. O problema do assédio está muitas vezes relacionado com questões de poder, sendo o mesmo usado para realizar ou manter a masculinidade e diferenças de *status* entre homens e mulheres (O'Donohue et al., 1998; Stockdale, 2005, citados em Stans de Haas & Timmerman, 2010). Assim, o intuito do assédio sexual não está só relacionado com a busca de sexo, mas também com intimidação e da satisfação das necessidades de poder (Pryor & Williams, 1995 citado em Stans de Haas & Timmerman, 2010). Por vezes, o facto dos homens se sentirem intimidados pela presença das mulheres faz com que eles recorram ao assédio sexual e a piadas sexistas com o objetivo de as sujeitar à cultura masculina (Collinson et al., 1990 citado em Casaca, 2009).

No que diz respeito à idade, um estudo realizado por Kaupinen (1997, citado em Acevedo et al., 2009) revela que existe uma maior incidência de assédio sexual entre vítimas com idades entre 20 e 34 anos. Quanto ao estado civil, as principais vítimas de assédio sexual no trabalho encontram-se as solteiras, separadas, viúvas e divorciadas (as

casadas registam um menor número). O meio de trabalho em que a vítima está inserida também é um fator significativo, principalmente se a vítima for mulher e estiver incluída num trabalho maioritariamente masculino e num ambiente não tradicional (Gruber & Smith, 1995). Um nível de instrução baixo e certos estatutos precários de contrato de trabalho também aumentam a possibilidade das mulheres serem vítimas de assédio (Dias, 2008).

Um dos maiores mitos é que existem vítimas típicas de assédio sexual, estando até muito tipicamente relacionado com os padrões tradicionais de beleza. No entanto, tanto homens como mulheres podem ser vítimas de assédio, independentemente da sua aparência (Pérez & Sancho, 2005 citado em Camacho et al., 2005).

2.2.2. Características da situação

No que diz respeito aos agressores, o assédio sexual pode ser realizado tanto pelos supervisores diretos (Gross-Schaefer et al., 2003), pelos colegas de trabalho e também pelos subordinados (Murillo, 2006 citado em Acevedo et al., 2009). Também se podem identificar diferenças de género na direção do assédio, pois os homens são mais assediados pelos níveis hierárquicos superiores, enquanto as mulheres são assediadas pelos seus supervisores, colegas de trabalho e pelos seus subordinados (Salin, Denise, 2005 citado em Acevedo et al., 2009). Porém, tanto homens como mulheres, são mais propensos a considerar o comportamento sexual não desejado como assédio sexual se for realizado pelos supervisores do que se a mesma ação for iniciada por colegas de trabalho (Antecol & Cobb-Clark, 2003).

Por outro lado, vários autores têm referido que o contexto organizacional pode potenciar o assédio sexual. Existe um consenso que as características organizacionais no local de trabalho são cruciais para determinar a incidência do assédio sexual (Timmerman & Bajema, 2000). Assim, o grau em que a cultura da organização é vista como insensível ou tolerante ao assédio, vai influenciar as perceções e comportamentos individuais dos funcionários (Keyton et al., 2001). Timmerman e Bajema (2000) verificaram que um clima positivo e orientado para o colaborador, em que a organização se preocupa com os indivíduos, respeita-os e está interessada nos problemas pessoais dos mesmos, são fatores importantes na hora da vítima reportar o assédio sexual. Mendonza e Miguel (2012) analisaram uma organização em que as vítimas que comentaram com os seus colegas sobre o incidente receberam total apoio dos mesmos para tomarem uma ação (confrontar o agressor ou reportar o incidente). Poderá haver casos de organizações em que o mesmo apoio não ocorre.

2.2.3. Possíveis antecedentes do silêncio

Estudos anteriores identificaram como possíveis antecedentes do silêncio as emoções, as perceções e a personalidade.

As emoções são intensas experiências afetivas. Os indivíduos tornam-se controlados pelo seu estado emocional e estão dispostos a agir de forma a lidar com as mesmas (Bowes-Sperry & O' Leary-Kelly, 2005). É nesta ótica que Thacker e Gohmann (1996) referem que indivíduos que têm fortes reações emocionais aos incidentes de assédio são aqueles com maior possibilidade de apresentar uma denúncia. Esses indivíduos enfrentam fortes estados afetivos e estão dispostos a agir. Encaram a situação como

problemática e as suas reações emocionais perante o incidente tenderão a ser negativas (raiva, ansiedade, irritação). Ghanem e Caplier (2011) referem ainda que as emoções negativas podem ser ativas (exemplo: raiva) ou passivas (exemplo: vergonha). Segundo Gruber e Smith (1995), as vítimas sentem-se frequentemente envergonhadas, humilhadas, têm medo e raiva. Estas emoções poderão ter influência no momento de reportar ou não o assédio.

Quanto às perceções, Gross-Schaefer (2003) refere que o facto de as vítimas muitas vezes não reportarem o assédio aos seus chefes diretos ou ao departamento de Recursos Humanos está intrinsecamente associado às perceções. Por exemplo, têm a perceção que não existirá nenhuma punição contra o agressor ou que a organização poderá colocar ações para punir os queixosos. Quando as vítimas são mulheres, as mesmas não reportam quando têm a perceção que o incidente não é suficientemente sério, pois o assédio é apenas verbal e não de natureza física (Fink-Berryman, 2001). Estas também acreditam que para enfrentar um agressor é necessário ter um comportamento agressivo, o que pode passar uma imagem pouco profissional perante os colegas, o que para elas significa um “suicídio” na carreira.

Por último, no que diz respeito à personalidade, o locus de controle tem sido associado em muitos estudos como um possível antecedente do silêncio. Esta medida de personalidade refere-se à expectativa do indivíduo em perceber o controle sobre as suas vidas e o meio ambiente, e apresenta um sistema de crença interna ou externa. As pessoas com um locus de controle interno acreditam que os resultados das suas atitudes são os resultados dos seus próprios esforços pessoais, capacidades e características

permanentes. Os indivíduos com locus de controle externo acreditam que as suas próprias ações estão sujeitas a fatores fora do seu controle pessoal (April et al., 2012).

Estudos anteriores revelam que as pessoas com um locus de controle externo apresentam menos queixas relativamente ao assédio, pois acreditam que não terão influência para reverter a situação. Pelo contrário, indivíduos com um locus de controle interno têm maior capacidade em defenderem-se, comunicando de uma forma mais assertiva ao assédio sexual (Baker et al., 1990).

2.2.4. Escolhas de atuação da vítima

Estudos realizados nos últimos anos revelam que normalmente as vítimas que são assediadas negam o comportamento, ignoram o assediador ou simplesmente não fazem nada (Gruber & Smith, 1995). Geralmente, as vítimas acabam por não reportar a situação porque receiam consequências nefastas, como medo de não serem acreditadas, de serem responsabilizadas pelo incidente e retaliações por parte do agressor, dos colegas e do próprio empregador (Vijayasiri, 2008).

No entanto, apesar de não realizarem formalmente uma queixa, as vítimas acabam por procurar apoio nos seus amigos mais próximos, familiares e colegas de trabalho (Gruber & Smith, 1995). Quando as vítimas se sentem constrangidas e desconfortáveis com a situação, tendem a procurar apoio nos contactos informais ou em redes de apoio social, ao invés do seu supervisor ou contactos formais (Fink-Berryman, 2001).

Na visão de Gross-Schaefer et al. (2003), as vítimas que reportam o assédio acreditam que as organizações irão resolver a situação de uma forma rápida e sensível, acabando por se queixarem formalmente aos seus chefes diretos ou ao departamento de Recursos Humanos. O mesmo autor ainda refere que normalmente quem participa na resolução do problema é o chefe direto/departamento de RH ou o empregador, só nos casos mais complicados é que a vítima recorre ao seu advogado.

2.3. Análise dos observadores

2.3.1. Características dos observadores

Ao invés das vítimas, são muito poucos os estudos que referem as características dos observadores, sendo difícil traçar o seu perfil. Porém, num estudo publicado por Elkins e Velez-Castrillon (2008) os mesmos fazem referência ao género. Referem que as mulheres são menos tolerantes com o assédio, conferem menos responsabilidade às vítimas de assédio, atribuem mais responsabilidade aos assediadores, bem como avaliam os comportamentos de uma forma mais nefasta para a vítima.

2.3.2. Possíveis antecedentes do silêncio

O assédio sexual é um ato social que é percebido tanto pelas vítimas como pelos observadores (Gilson, Fedor & Roth, 2005 citado em Elkins & Velez-Castrillon, 2008). Portanto, é importante perceber a forma como os observadores interpretam comportamentos de assédio que terão implicações na sua atuação (Elkins & Velez-Castrillon, 2008).

Segundo Wiener et al. (1995 citado em Elkins & Velez-Castrillon, 2008) as características pessoais do observador irão ter um papel significativo na decisão do mesmo. Os observadores que não privilegiam atitudes sexistas avaliam o comportamento como grave, prejudicial e indesejável ao invés daqueles que optam por ideias machistas.

Porém, outros fatores são patenteados como influenciadores da decisão do observador. Latané e Darley (1970 citado em O' Leary-Kelly et al., 2004) referem que a explicação para a inibição da intervenção do observador deve-se à preocupação com a avaliação do seu comportamento pelos outros, ou seja, têm receio que sejam percebidos como exagerados, bem como que a sua intervenção crie uma impressão negativa para o restante grupo de trabalho. Por último, a influência social (grupo de trabalho, amigos e família) também está referida como influenciador significativo na decisão do observador (O' Leary-Kelly et al., 2004).

2.3.3. Escolhas de atuação dos observadores

A atuação dos observadores perante o incidente de assédio é importante pois as vítimas normalmente têm uma atitude passiva quanto ao mesmo, o que acaba por afetar as organizações que pretendem intervir e tentar terminar com o assédio (Espinoza & Cunningham, 2010).

Os observadores raramente tomam medidas para prevenir o assédio ou mesmo para auxiliar a vítima (O'Leary-Kelly et al., 2004). A atuação dos mesmos perante o assédio pode ser passiva em que decide não intervir, ou ativa, que inclui três tipos de

intervenção: relatar o assédio, intervir durante o incidente ou confrontar o assediador (Espinoza & Cunningham, 2010).

Bowes-Sperry e O' Leary-Kelly (2005) referem que se os observadores constatarem que o incidente requer intervenção e que é da sua responsabilidade agir, eles agem, optando por atuar imediatamente ou mais tarde. Esta intervenção vai depender da perceção do observador quanto ao incidente, ou seja, quanto mais grave eles considerarem o incidente maior é a probabilidade de eles atuarem.

2.4. Resultados de queixas anteriores e perspetivas face à atuação futura

A forma como a organização encara o assédio sexual ditará a resolução dos incidentes que ocorrem no seio da mesma. Quando existe uma queixa por parte de uma vítima ou observador, podem ser várias as respostas das organizações perante o sucedido. De acordo com um estudo realizado por Begoña et al. (2000) em Espanha, as organizações optam muitas vezes por transferir o agressor e puni-lo, tomando medidas preventivas para que o incidente não se volte a repetir. Por vezes, também preferem não tomar nenhuma ação quanto ao mesmo, como referem Gruber e Smith (1995) num estudo realizado no Canadá.

Isto remete-nos para a Teoria do Reforço de Skinner que refere que as consequências dadas aos comportamentos condicionam os comportamentos futuros (Pina e Cunha et al., 2007). Ou seja, a atuação da organização perante uma queixa de assédio poderá ditar a atuação dos trabalhadores em casos futuros de assédio.

A atuação da organização pode ser vista não só em termos de resposta, como também do tempo que a organização leva a dar uma resposta. Begoña et al. (2000) refere que normalmente os processos de assédio ficam finalizados num período inferior a um mês, consoante a gravidade e complicações do mesmo. O tempo tem impacto sobre a satisfação do resultado da queixa, verificando-se que quanto mais breve for o tempo de resposta maior a satisfação das vítimas.

2.5. Modelo conceptual de análise

Como já foi referido anteriormente o objetivo fulcral deste estudo é perceber o silêncio das vítimas e dos observadores de assédio sexual no local de trabalho, bem como identificar aspetos individuais e situacionais das vítimas e dos observadores que condicionam a sua atuação futura em caso de incidente de assédio. A Figura 1 apresenta o nosso modelo conceptual de análise:

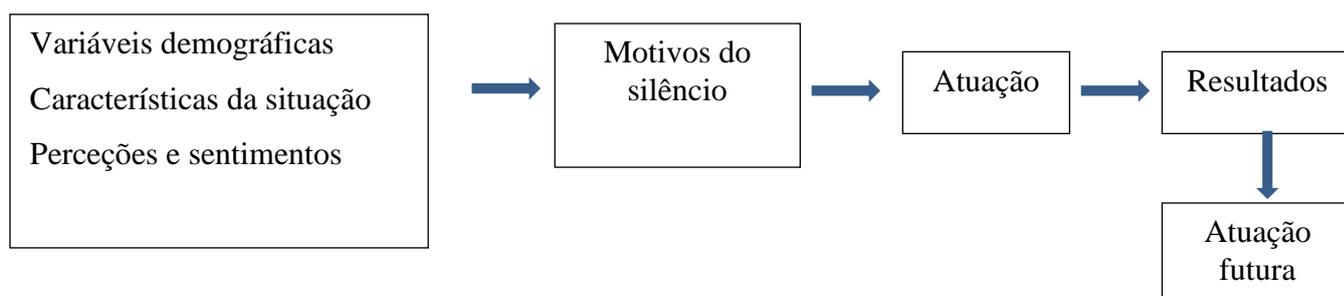


Figura1: Modelo conceptual de análise

CAPÍTULO 3

Estudo empírico

3.1. Metodologia

Os resultados do presente estudo decorreram da aplicação de dois questionários, um dirigido às vítimas e outro aos observadores (Anexo 1). Em ambos os casos, foi utilizada uma amostragem *Snowball* (“Bola de Neve”). De acordo com Thompson (2002, citado em Handcock & Gile, 2011) a “Bola de Neve” consiste na identificação de membros de uma população específica a quem se solicita que identifiquem outros membros da população. Aqueles que são identificados são convidados a identificar outros e assim sucessivamente, obtendo-se uma amostra não probabilística.

Para aferir a clareza dos questionários foi realizado um pré-teste de conteúdo e forma a 2 vítimas e 2 observadores previamente identificados. Observou-se que não existiram significativas dificuldades no seu preenchimento. Foi então disponibilizado o *link* para os questionários, realizado no *GoogleDocs*.

Os questionários estiveram disponíveis durante o mês de Abril de 2014 e foram recolhidas 351 respostas. Os dados recolhidos foram tratados através do programa informático SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) - Versão 19. As tabelas relativas à análise dos dados podem ser consultadas no Anexo 2.

3.2. Descrição da amostra

Na amostra total de 351 inquiridos, 100 (28.5%) já foram vítimas de assédio sexual, 55 (15.7%) não foram vítimas mas observaram situações de assédio e 196 (55.8%) nunca

foram vítimas nem observaram incidentes de assédio sexual. Apesar de não ser o enfoque do presente estudo, é um dado positivo verificar que a maioria dos inquiridos considera que não ocorrem incidentes de assédio sexual no seu local de trabalho.

No que diz respeito às 100 vítimas, 17 são do género masculino e 83 são do género feminino. A média das idades é de 31 anos, variando entre os 18 e os 53 anos. Mais especificamente, 27 tinham idade inferior a 25 anos, 22 entre os 25 e 29 anos, 28 entre os 30 e 34 anos, 14 entre os 35 e 44 anos, e 9 tinham idade igual ou superior a 45 anos.

Quanto ao nível hierárquico, 1 é Gestor de Topo, 6 são Gestores Intermédios, 3 são Supervisores, 32 são Trabalhadores Altamente Qualificados, 56 Trabalhadores Qualificados, e 2 são Trabalhadores Não Qualificados.

Ao analisarmos a situação profissional, 55 das vítimas encontram-se com Contrato de Trabalho sem Termo, 29 com Contrato de Trabalho a Termo, 8 com Contrato de Trabalho Temporário, e 8 a Recibos Verdes.

Na amostra de 55 observadores, 20 (36.4%) são do género masculino e 35 (63.6%) são do género feminino. A média das idades é de 31 anos, variando entre os 20 e os 58 anos. Do conjunto dos inquiridos, 13 (23.6%) tinham idade inferior a 25 anos, 21 (38.2%) entre os 25 e 29 anos, 6 (10.9%) entre os 30 e 34 anos, 9 (16.4%) entre os 35 e 44 anos, e 6 (10.9%) tinham idade igual ou superior a 45 anos.

Relativamente ao nível hierárquico, 5 (9.1%) são Gestores Intermédios, 4 (7.3%) são Supervisores, 13 (23.6%) são Trabalhadores Altamente Qualificados, 28 (50.9%) são Trabalhadores Qualificados, e 5 (9.1%) são Trabalhadores Não Qualificados.

No que diz respeito à situação profissional, 25 (45.5%) dos inquiridos encontram-se com Contrato de Trabalho sem Termo, 14 (25.5%) com Contrato de Trabalho a Termo, 10 (18.2%) com Contrato de Trabalho Temporário, e 6 (10.9%) a Recibos Verdes.

3.3. Instrumento

Para a realização do presente estudo foram adaptados três questionários: “ Investigação sobre Assédio Sexual e Assédio Moral no Trabalho ” de Carrasco et al. (2010); “Assédio Sexual nas Mulheres e nos estudantes universitários” de Bardales e Ortiz (2012) e “O Alcance do Assédio Sexual no Trabalho em Espanha” de Begoña et al. (2000). Posteriormente procedeu-se a uma cuidada análise e elaboraram-se mais questões consoante a informação considerada relevante para este estudo e que não tinha sido considerada nos estudos anteriores. O instrumento assim obtido é composto por 2 versões, a das vítimas e a dos observadores. A posição do inquirido (vítima ou observador) era identificada na primeira questão, direcionando-se seguidamente para a respetiva versão do questionário.

A versão das vítimas inclui 6 tópicos, agrupados da seguinte forma:

- Caracterização da situação: tipo de assédio, momento da ocorrência, identificação do/a agressor/a;
- Perceções e sentimentos: emoções, perceção das reações dos colegas;

- Motivos do silêncio;
- Reações das vítimas: comportamentos adotados na altura do incidente (ex: comentou, não comentou, fez queixa e não reportou).
- Resultados da queixa: resposta da organização nos casos em que foi feita queixa, participantes na resolução do problema, duração da conclusão do processo.
- Atuação futura: ação da vítima caso o incidente de assédio se voltasse a repetir.

Quanto à versão dos observadores, contém 4 tópicos agrupados com a seguinte informação:

- Caracterização da situação: tipo de assédio;
- Motivos do silêncio;
- Reações dos observadores: atuação perante o incidente;
- Atuação futura: reação caso no futuro viesse a ser vítima.

Em ambos os casos houve uma parte comum relativa às variáveis demográficas dos inquiridos, incluindo o género, a idade, o nível hierárquico e o tipo de contrato de trabalho.

3.3.1. Resultados

3.3.1.1. Análise dos tópicos

a) Vítimas

Caracterização da situação da vítima

Tipo de assédio

Para analisar este tópico foram utilizados 13 itens cujas respostas eram dadas numa escala de *Likert* com 5 pontos, em que: 1 – Nunca; 2 – Raramente; 3 – Às vezes; 4 – Frequentemente; 5 – Constantemente.

Foi realizada uma análise fatorial sobre os 13 itens usados para verificar se os tipos de assédio se podiam agrupar em dimensões. Através do *scree-plot* verificou-se que podiam ser extraídos dois fatores. Após uma primeira análise, o item 13 foi retirado por não estar bem representado num fator (*loadings* inferiores a 0.30). Após a eliminação deste item, o total da variância explicado pelos dois fatores é de 69.70% (Tabela 1.1).

Verificou-se que o fator 1 agrupa os itens 1, 6, 7, 8, 9,11, 12 (Ex: Pedir abertamente relações sexuais). A análise dos itens indicam que os mesmos dizem respeito aos tipos de assédio mais graves. Optou-se por isso a designação “assédio mais grave” para este fator. A análise da fiabilidade da escala que engloba estes itens apresenta um *alfa de Cronbach* de 0.933, tendo todos os itens uma correlação com a escala total superior a 0.20 (Tabela 1.2).

Quanto ao fator 2, o mesmo agrupa os itens 2, 3, 4, 5, 10 (Ex: Gestos ou olhares insinuantos). A análise dos itens indicam que os mesmos dizem respeito aos tipos de assédio menos graves, optando-se por isso a designação “assédio menos grave”. A

análise da fiabilidade da escala que engloba estes itens apresenta um *alfa de Cronbach* de 0.860, tendo todos os itens uma correlação com a escala total superior a 0.20 (Tabela 1.3).

A designação das escalas “assédio mais grave” e “assédio menos grave” tiveram em consideração o estudo de Espinoza e Cunningham (2010).

Tendo sido obtidos níveis satisfatórios de fiabilidade, foram criadas duas novas variáveis, relativas aos resultados de cada inquirido nas escalas, somando-se as respostas obtidas nos itens que compunham o fator e dividindo pelo número de itens. De seguida analisou-se as médias das duas escalas “assédio mais grave” e “assédio menos grave” (Tabela 1.4). Em ambos os casos o ponto médio teórico seria de 3.0 (baseado em escalas de 5 pontos). Verificou-se que a escala “assédio mais grave” apresenta uma média um pouco inferior ao ponto médio teórico (2.64) e a escala “assédio menos grave” uma média superior ao ponto médio teórico (3.39). Nesta ótica, observou-se que na amostra das vítimas se verificam mais frequentemente níveis de “assédio menos grave” do que de “assédio mais grave”.

Momento da ocorrência

No que diz respeito ao momento da ocorrência do incidente, 16 afirmam estar a ocorrer atualmente, 27 há menos de um ano, 22 entre um e dois anos e 35 há mais de 3 anos.

Identificação do/a agressor/a

Relativamente ao agressor/a, 21 dizem ser o supervisor/gerente, 17 o chefe/empregador, 24 colega de trabalho com nível hierárquico similar, 19 colega de trabalho com nível

hierárquico superior, 13 cliente e 6 outro. Pode-se concluir que não há um tipo predominante de agressor/a.

Perceções e sentimentos

Emoções

Para analisar este tópico foram utilizados 12 itens cujas respostas eram dadas numa escala de *Likert* de 5 pontos, compreendidos entre: 1 – Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Neutro; 4 – Concordo; 5 – Concordo plenamente.

Foi realizada uma análise fatorial sobre os 12 itens usados para verificar se as emoções se podiam agrupar em dimensões. Através do *scree-plot* verificou-se que podiam ser extraídos dois fatores. Após realizada uma primeira análise, os itens 1 e 12 foram retirados por não estarem bem representados num fator (*loadings* inferiores a 0.30). Após a eliminação destes itens, o total da variância explicado pelos dois fatores é de 77.8% (Tabela 1.5).

Verificou-se que o fator 1 agrupa os itens 2, 5, 6, 7, 9, 10, 11 (Ex: senti medo). A análise dos itens indica que os mesmos dizem respeito a emoções passivas. Optou-se por isso a designação “emoções passivas”. A análise da fiabilidade da escala que engloba estes itens apresenta um *alfa de Cronbach* de 0.944, tendo todos os itens uma correlação com a escala total superior a 0.20 (Tabela 1.6).

Quanto ao fator 2, o mesmo agrupa os itens 3, 4, 8 (Ex: senti raiva). A análise dos itens indica que os mesmos dizem respeito a emoções ativas. Optou-se por isso a designação

de “emoções ativas”. A análise da fiabilidade da escala que engloba estes itens apresenta um *alfa de Cronbach* de 0.884, tendo todos os itens uma correlação com a escala total superior a 0.20 (Tabela 1.7).

Optámos pela designação das escalas “emoções ativas” e “emoções passivas” tendo em conta o estudo publicado por Ghanem e Caplier (2011).

Tendo sido obtidos níveis satisfatórios de fiabilidade, foram criadas duas novas variáveis, relativas aos resultados de cada inquirido nas escalas, somando-se as respostas obtidas nos itens que compunham o fator e dividindo pelo número de itens. Em seguida analisou-se as médias para as duas escalas “emoções passivas” e “emoções ativas” (Tabela 1.8). Para ambas as escalas o ponto médio teórico seria de 3.0 (baseado em escalas de 5 pontos). Verificou-se que ambas as escalas apresentam uma média superior ao ponto médio teórico (3.31 e 3.94). Neste sentido, observou-se que na amostra das vítimas existe elevada concordância com as “emoções passivas” e as “emoções ativas”, tendo as “emoções ativas” uma média mais elevada.

Perceção das reações dos colegas

No conjunto das vítimas, 51 afirma que os colegas apoiaram a tomar uma decisão, 15 referem que os mesmos minimizaram o problema e 34 que ninguém se deu conta.

Motivos do silêncio

Para analisar este tópico foram utilizados 20 itens cujas respostas eram dadas numa escala de *Likert* de 5 pontos, que compreende: 1 – Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Neutro; 4 – Concordo; 5 – Concordo plenamente.

Foi realizada uma análise fatorial sobre os 20 itens usados para verificar se os motivos do silêncio se podiam agrupar em dimensões. Através o *scree-plot* constatou-se que podiam ser extraídos dois fatores. Após realizada uma primeira análise, os itens 2 e 20 foram retirados por não estarem bem representados num fator (*loadings* inferiores a 0.30). Após eliminação destes itens, o total da variância explicado pelos dois fatores é de 67.01% (Tabela 1.9).

Verificou-se que o fator 1 agrupa os itens 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 17, 18, 19 (Ex: medo receio de perder o trabalho). A análise dos itens indica que os mesmos dizem respeito ao medo. Optou-se por isso a designação de “medo”. A análise da fiabilidade da escala que engloba estes itens apresenta um *alfa de Cronbach* de 0.962, tendo todos os itens uma correlação com a escala total superior a 0.20 (Tabela 1.10).

Quanto ao fator 2, o mesmo agrupa os itens 13, 14, 16 (Ex: Não pensei que fosse suficientemente sério). A análise dos itens indica que os mesmos dizem respeito à desvalorização. Optou-se por isso a designação “desvalorizar”. A análise da fiabilidade da escala que engloba estes itens apresenta um *alfa de Cronbach* abaixo dos valores aceitáveis (0.604) pelo que não foi considerado nas análises seguintes.

Tendo sido obtidos níveis satisfatórios para o primeiro fator, foi criada uma nova variável, relativa aos resultados de cada inquirido na escala, somando-se as respostas obtidas nos itens que compunham o fator e dividindo pelo número de itens. Por fim, analisou-se a média para a escala “medo” (Tabela 1.11). O ponto médio teórico seria de 3.0 (baseado em escalas de 5 pontos). Verificou-se que a escala apresenta uma média superior ao ponto médio teórico (3.31). Neste sentido, observou-se que na amostra das vítimas se verificam uma alta concordância com o “medo” como motivo para o silêncio.

Reações das vítimas: Comportamentos adotados na altura do incidente

Quanto ao comentar o incidente, 72 afirmaram que comentaram e 28 não. Das vítimas que comentaram (poderiam escolher várias hipóteses), 50 fê-lo com amigos/as, 33 com parentes, 28 com colegas de trabalho, 1 com psicólogo, 10 com pessoa no local de trabalho em quem confia, e 8 com outros.

Das 100 vítimas, apenas 7 se queixaram formalmente ou reportaram a situação e 93 mantiveram-se em silêncio. Das que se queixaram (tinham disponível várias hipóteses), 2 fê-lo ao gerente/supervisor no trabalho, 1 ao empregador, 5 ao responsável de RH ou equivalente e 1 ao seu advogado.

Resultados da queixa

Resposta da organização nos casos em que foi feita queixa

No que diz respeito aos resultados da queixa para as 7 vítimas que a efetuaram (disponibilizavam de várias hipóteses), uma refere que foi colocado um processo disciplinar ao/à agressor/ora, três mencionaram que o/a agressor/ora foi transferido/a

para outro lado, duas aludem que o/a agressor/ora foi obrigado/ a pedir-lhe desculpa, duas que o empregador tomou medidas para prevenir esse tipo de assédio no futuro, uma vítima afirma que foi transferido/a e duas que não se fez nada quanto ao incidente.

Participantes na resolução do problema

Na participação da solução do problema, 5 referiram o seu chefe direto/Departamento de RH, 1 o seu advogado, 1 afirma que o processo ainda não finalizou.

Duração da conclusão do processo

Quanto ao tempo que demorou para finalizar o processo, 2 afirmam que o mesmo finalizou imediatamente/próprio dia/após uns dias e 4 em menos de 1 mês.

Atuação futura

Caso o incidente se voltasse a repetir, 45 das vítimas referiu que confrontaria o agressor, 13 reportaria o agressor ao seu empregador, 24 reportaria o agressor ao departamento de RH, 8 procuraria um novo emprego, e 10 não faria nada.

b) Observadores

Caracterização da situação do observador

Tipo de assédio

Para analisar este tópico foram utilizados 12 itens cujas respostas eram dadas numa escala de *Likert* com 5 pontos, que compreende: 1 – Nunca; 2 – Raramente; 3 – Às vezes; 4 – Frequentemente; 5 – Constantemente.

Foi realizada uma análise fatorial sobre os 12 itens usados para verificar se os tipos de assédio se podiam agrupar em dimensões. Através do *scree-plot* verificou-se que podia ser extraído dois fatores. Após uma primeira análise, o item 12 foi retirado por não estar bem representado num fator (*loadings* inferiores a 0.30). Após a eliminação deste item, o total da variância explicado pelos 2 fatores é de 68.56% (Tabela 1.12).

Verificou-se que o fator 1 agrupa os itens 6, 7, 8, 9, 11 (Ex: Insinuações ou propostas sexuais). A análise dos itens indicam que os mesmos dizem respeito ao tipo de assédio mais grave, optando-se por isso a designação “assédio mais grave” para este fator. A análise da fiabilidade da escala que engloba estes itens apresenta um *alfa de Cronbach* de 0.898, tendo todos os itens uma correlação com a escala total superior a 0.20 (Tabela 1.13).

Quanto ao fator 2, o mesmo agrupa os itens 1, 2, 3, 4, 5, 10 (Ex: Gestos ou olhares insinuates). A análise dos itens indicam que os mesmos dizem respeito aos tipos de assédio menos grave, optando-se por isso a designação “assédio menos grave”. É importante referir que o item “Piadas com conteúdo sexual” é visto de maneira diferente relativamente às vítimas, pois nesta escala inserem se no grupo do “assédio menos grave”. A análise da fiabilidade da escala que engloba estes itens apresenta um *alfa de Cronbach* de 0.882, tendo todos os itens uma correlação com a escala total superior a 0.20 (Tabela 1.14).

Tendo sido obtidos níveis satisfatórios de fiabilidade, foram criadas duas novas variáveis, relativas aos resultados de cada inquirido nas escalas, somando-se as

respostas obtidas nos itens que compunham o fator e dividindo pelo número de itens. De seguida analisou-se as médias as duas escalas “assédio mais grave” e “assédio menos grave” (Tabela 1.15). Em ambos os casos ponto médio teórico seria de 3.0 (baseado em escalas de 5 pontos). Verificou-se que a escala “assédio mais grave” apresenta uma média muito inferior ao ponto médio teórico (1.54) e a escala “assédio menos grave” uma média um pouco inferior ao ponto médio teórico (2.43). Nesta ótica, observou-se que na amostra dos observadores se verificam menos frequentemente níveis de “assédio mais grave” do que “assédio menos grave”.

Motivos do silêncio

Este tópico era apenas apresentada aos observadores que no tópico das reações responderam que não tomaram nenhuma ação. Para analisar os motivos da não-ação foram utilizados 15 itens cujas respostas eram dadas numa escala de *Likert* com 5 pontos, que compreende: 1 – Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Neutro; 4 – Concordo; 5 – Concordo plenamente.

Foi realizada uma análise fatorial sobre os 15 itens usados para verificar se os motivos do silêncio se podiam agrupar em dimensões. Através o *scree-plot* constatou-se que podiam ser extraídos dois fatores. Após realizada uma primeira análise, os itens 4 e 10 foram retirados por não estarem bem representados num fator (*loadings* inferiores a 0.30). Após a eliminação deste item, o total da variância explicado pelos 2 fatores é de 62.05% (Tabela 1.16).

Verificou-se que o fator 1 agrupa os itens 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13 (Ex: Medo/receio de perder o trabalho). A análise dos itens indica que os mesmos dizem respeito ao medo. Optou-se por isso a designação "medo". A análise da fiabilidade da escala que engloba estes itens apresenta um *alfa de Cronbach* de 0.930, tendo todos os itens uma correlação com a escala total superior a 0.20 (Tabela 1.17).

Quanto ao fator 2, o mesmo agrupa os itens 2, 11, 14, 15 (Ex: O incidente era insignificante) A análise dos itens indica que os mesmos dizem respeito à desvalorização. Optou-se por isso a designação "desvalorizar". Importa referir que na escala dos motivos do silêncio das vítimas os itens "não sabia a quem reportar" e "não sabia lidar com a situação" (itens 14 e 15 na escala dos observadores) pertenciam ao grupo "medo" e não ao do "desvalorizar". A análise da fiabilidade da escala que engloba estes itens apresenta um *alfa de Cronbach* abaixo dos valores aceitáveis (0.647) pelo que não foi considerado nas análises seguintes.

Tendo sido obtidos níveis satisfatórios para o primeiro fator, foi criada uma nova variável, relativa aos resultados de cada inquirido na escala, somando-se as respostas obtidas nos itens que compunham o fator e dividindo pelo número de itens. Por fim, analisou-se a média para a escala "medo" (Tabela 1.18). O ponto médio teórico seria de 3.0 (baseado em escalas de 5 pontos). Verificou-se que a escala apresenta uma média um pouco inferior ao ponto médio teórico (2.96). Neste sentido, observou-se que na amostra dos observadores se verifica baixa concordância com o "medo".

Reações dos observadores

Atuação perante o incidente

Dos observadores que tomaram conhecimento do incidente, 16 (29.1%) referiram que tomaram medidas e 39 (70.9%) não tomaram. Dos que tomaram medidas (incluía várias opções), 10 confrontaram o agressor, 3 reportaram o agressor ao empregador/RH e 10 escutaram a vítima.

Atuação futura

Reação caso no futuro viesse a ser vítima

Caso fossem a vítima, 27 (49.1%) dos observadores confrontava o agressor, 26 (47.3%) reportava o agressor ao empregador/RH e 2 (3.6%) não faria nada.

3.3.2. Análise de diferenças em Sub-grupos da amostra

a) Vítimas

Através da análise de variância (ANOVA), procurámos identificar se existiam diferenças significativas nas escalas “Assédio mais grave”, “Assédio menos grave”, “Medo”, “Emoções ativas” e “Emoções passivas” em sub-grupos da amostra. Consideramos a diferença significativa quando $p \leq 0,05$ (Maroco, 2007).

Relativamente ao “assédio mais grave” foram encontradas diferenças por “género” e “reações dos colegas” (Tabela 1.19). Para o “género” a média dos homens (2.18) é significativamente inferior à das mulheres (2.74), enquanto para as “reações dos colegas” a média dos que apoiaram (3.17) é significativamente superior à média dos que minimizaram (2.05) e à dos que ninguém se deu conta (2.12).

Para o “assédio menos grave”, verificam-se diferenças por “identificação do agressor”, “reações das vítimas” e “reações dos colegas” (Tabela 1.20). A análise post-hoc revela que na “identificação do agressor” a média dos que referem o supervisor (3.81) é significativamente superior à dos que referem colegas de trabalho do mesmo nível (3.13). Para as “reações das vítimas” a média dos que comentam (3.53) é significativamente superior à dos que não comentam (3.06). Quanto às “reações dos colegas” a média dos que apoiam (3.71) é significativamente superior aos que minimizam (3.17) e à dos que ninguém se deu conta (3.03).

No que diz respeito à escala “medo”, identificaram-se diferenças por “género” e “reações dos colegas” (Tabela 1.21). No “género” a média das mulheres (3.49) é significativamente superior à dos homens (2.51). Nas “reações dos colegas” a média dos que apoiaram (3.70) é significativamente superior à média dos que minimizaram (3.11) e dos que ninguém se deu conta (2.87).

As “emoções ativas” apresentam diferenças significativas por “género”, “reações dos colegas” e “identificação do agressor” (Tabela 1.22). No “género” a média das mulheres (4.22) é significativamente superior à média dos homens (2.55). Nas “reações dos colegas” a média dos que apoiaram (4.23) é significativamente superior à média dos que minimizaram (3.64) e à média dos que ninguém se deu conta (3.64). Na “identificação do agressor” a média dos incidentes com o supervisor (4.47) é significativamente superior à dos incidentes com colegas de trabalho do mesmo nível (3.68) e dos clientes (3.43).

No que diz respeito às “emoções passivas”, verificam-se diferenças significativas por “género”, “reações dos colegas” e “identificação do agressor” (Tabela 1.23). No “género” a média das mulheres (3.54) é significativamente superior à média dos homens (2.19). Nas “reações dos colegas” a média dos que apoiaram (3.75) é significativamente superior à média dos que minimizaram (3.02) e à média dos que ninguém se deu conta (2.80). Na “identificação do agressor” as médias dos casos que envolvem o supervisor (3.90) e o chefe/empregador são significativamente superiores à dos casos que envolvem colegas de trabalho do mesmo nível (2.92) e clientes (2.64).

b) Observadores

Utilizou-se a análise de variância (ANOVA) para analisar as diferenças por “assédio mais grave”, “assédio menos grave” e “medo”, entre os sub-grupos da amostra.

Relativamente ao “assédio mais grave” e ao “medo” não há diferenças significativas. Porém, no “assédio menos grave” há diferenças significativas nas “reações dos observadores” (Tabela 1.24). Existe diferenças significativas na média dos que tomam uma medida (2.90) e dos que não tomam (2.24).

3.3.3. Análise de correlações entre variáveis

a) Vítimas

Como se pode observar no nosso Modelo conceptual de análise (figura 1), em primeiro lugar pretendemos analisar as variáveis demográficas, as características da situação, e as perceções e sentimentos. Assim, de acordo com a análise de correlações (Tabela 1.25) retiram-se as seguintes conclusões:

- O tipo de “**assédio mais grave**” está significativamente negativamente correlacionado com o “tempo decorrido após o incidente”. Ou seja, se aconteceu há menos tempo as vítimas consideram-no mais frequente.
- O tipo de “**assédio menos grave**” está significativamente negativamente correlacionado com o “tempo decorrido após o incidente” e com o “tipo de reação das vítimas”. Quanto maior o tempo decorrido desde o incidente, as vítimas reportam os incidentes de “assédio menos grave” como menos frequentes. Quanto maior a frequência de “assédio menos grave” maior a propensão da vítima para comentar com alguém a sua ocorrência.
- As “**emoções passivas**” estão significativamente negativamente correlacionadas com o “tempo decorrido após o incidente” e com “se a situação de assédio voltasse a acontecer o que faria”. Quanto menor o tempo decorrido desde o incidente, mais elevada será a média das vítimas na escala de emoções passivas. E também quanto mais elevada a média na escala de “emoções passivas” na experiência de assédio que a vítima vivenciou, maior será a sua intenção de agir ativamente no futuro (reportar/confrontar o agressor).
- As “**emoções ativas**” estão significativamente negativamente correlacionadas com o “tipo de reação das vítimas” e com “se a situação de assédio voltasse a acontecer o que faria?” Quanto mais elevada a média na escala de “emoções ativas” na experiência de assédio, maior será a intenção da vítima para comentar

com alguém a sua ocorrência, bem como maior a propensão de agir ativamente no futuro (reportar/confrontar o agressor).

Em segundo lugar, pretende-se analisar os motivos do silêncio. A Tabela 1.25 indica que:

- O “**medo**” está significativamente negativamente correlacionado com o “tempo decorrido após o incidente” e com “se a situação de assédio voltasse a acontecer o que faria?”. Quanto menor o tempo decorrido desde o incidente, mais elevada a média na escala “medo” das vítimas. E também, quanto mais elevada a média na escala “medo” na experiência de assédio que a vítima vivenciou, maior será a sua intenção de agir ativamente no futuro (reportar/confrontar o agressor).

Para além dessas correlações, o medo está significativamente positivamente correlacionado com o “assédio mais grave”, o “assédio menos grave”, as “emoções passivas”, as “emoções ativas” e o “género”.

A análise das relações indica que quanto mais frequente for o “assédio mais grave” e o “assédio menos grave” mais elevada será a média da escala “medo”. Quanto às emoções, quanto maior for a concordância das vítimas com as “emoções ativas” e as “emoções passivas” mais elevada será a média da escala “medo”. Por último, dado que foi atribuído o número um ao género masculino e o dois ao género feminino, a correlação indica que o género feminino tem uma maior concordância com a escala “medo”.

b) Observadores

Tal como as vítimas e seguindo o mesmo modelo conceptual, primeiramente pretende-se analisar as características da situação. De acordo com a análise de correlações (Tabela 1.26) pode se visualizar o seguinte:

- O **“assédio mais grave”** está significativamente negativamente correlacionado com “Tomou alguma medida após ter conhecimento do incidente?”, ou seja, quanto mais frequente for o “assédio mais grave” maior a propensão dos observadores para tomar uma medida.
- O **“assédio menos grave”** está significativamente negativamente correlacionado com “Tomou alguma medida após ter conhecimento do incidente?”, ou seja, quanto mais frequente for o “assédio menos grave” maior a propensão dos observadores para tomar uma medida.

Posteriormente pretende-se analisar os motivos do silêncio. Através da Tabela 1.26 pode-se afirmar que:

- O **“medo”** está significativamente negativamente correlacionado com “o tipo de contrato de trabalho”. Quanto mais precário for o contrato de trabalho dos observadores menor será a média da escala “medo”.

3.3.4. Análise de regressão múltipla

a) Vítimas

Escala Medo

Sendo um dos principais objetivos desta tese analisar as variáveis explicativas do silêncio, realizámos uma regressão, considerando como variável dependente a escala “medo”. Para identificar quais as variáveis que tinham maior poder explicativo foi utilizado o método *stepwise*.

Foram introduzidas como variáveis independentes as variáveis que tinham correlações significativas com a escala “medo”: “assédio mais grave”, “assédio menos grave”, “emoções passivas”, “emoções ativas”, “género” e o “tempo ocorrido desde o incidente”. Os resultados (Tabela 1.27) revelam que as variáveis retidas foram: as “emoções passivas”, o “assédio mais grave” e as “emoções ativas”, explicando 71,7% da variância. A variável “emoções passivas” é a mais importante das variáveis analisadas, explicando 66,8% da variância (R^2) do medo.

Atuação da vítima em caso de novo incidente de assédio no futuro

O último objetivo desta dissertação, passa por identificar aspetos individuais e situacionais que condicionam a atuação futura em caso de incidente de assédio. Realizámos uma regressão, considerando como variável dependente “Se a situação de assédio voltasse a acontecer o que faria?”. Para identificar quais as variáveis que tinham maior poder explicativo foi utilizado o mesmo método da regressão anterior.

Foram introduzidas como variáveis independentes as variáveis que tinham correlações significativas com “Se a situação de assédio voltasse a acontecer o que faria?”: o

“género”, as “emoções ativas”, as “emoções passivas” e o “medo”. Os resultados (Tabela 1.28) revelam que as variáveis retidas foram: o “género”, o “medo” e as “emoções passivas”, explicando 27% da variância. A variável “género” é a mais importante das variáveis analisadas, explicando 18,5% da variância (R^2) da atuação futura em caso de incidente de assédio.

b) Observadores

Escala Medo

No que diz respeito aos observadores e tendo em conta o primeiro objetivo, realizámos uma regressão considerando como variável dependente a escala “medo”. Foram introduzidas como variáveis independentes as variáveis que tinham correlações significativas com a escala “medo”: o “tipo de contrato de trabalho”. Como consta na Tabela 1.29, o “tipo de contrato de trabalho” explica 16,7% da variância (R^2) do medo.

Atuação caso fosse a vítima

Tendo em consideração o último objetivo deste trabalho, realizámos uma regressão, considerando como variável dependente “Se fosse você a vítima o que faria?”. Foram introduzidas como variáveis independentes as variáveis que tinham correlações significativas com “Se fosse você a vítima o que faria?”: o “tipo de contrato de trabalho”. Como consta na Tabela 1.30, o “tipo de contrato de trabalho” explica 5,6% da variância (R^2) da atuação do observador caso fosse vítima.

CAPÍTULO 4

Conclusão

4.1. Sumário dos resultados

O presente estudo permitiu analisar os principais aspetos do assédio sexual nas organizações, tendo em conta toda a envolvente da vítima e do observador.

Na amostra total dos 351 inquiridos, verificou-se que 100 já foram vítimas de assédio sexual, 55 não foram vítimas mas observaram situações de assédio e 196 nunca foram vítimas nem observaram situações de assédio. Considera-se este dado positivo pois a maioria dos inquiridos considera que não ocorrem incidentes de assédio sexual no seu local de trabalho.

No que diz respeito ao objetivo de analisar as variáveis explicativas do silêncio das vítimas de assédio sexual no trabalho, foi analisada uma escala denominada “Motivos do Silêncio”. Foram identificadas duas dimensões nesta escala, mas apenas uma tinha uma boa fiabilidade, tendo sido designada “medo”. Para esta, verificaram-se diferenças significativas por “género” e “reações dos colegas”. A média das mulheres é superior à dos homens e a média dos colegas que apoiaram é superior aos que minimizaram e ninguém se deu conta.

Na análise de correlações entre variáveis verifica-se que o “medo” está significativamente negativamente correlacionado com o “tempo decorrido após o incidente” e com “se a situação de assédio voltasse a acontecer o que faria?”. Quanto menor o tempo decorrido desde o incidente, mais elevada será a média na escala

“medo” das vítimas. E também, quanto mais elevada a média na escala “medo” na experiência de assédio que a vítima vivenciou, maior será a sua intenção de agir ativamente no futuro (reportar/confrontar o agressor). Este dado é díspar do estudo realizado por Vijayasiri (2008), que refere que muitas das vezes as vítimas não reportam a situação por medo de não serem acreditadas, ou de serem responsabilizadas pelo acidente.

Para além dessas correlações, o medo está significativamente positivamente correlacionado com o “assédio mais grave”, o “assédio menos grave”, as “emoções passivas”, as “emoções ativas” e o “género”. A análise das relações indica que quanto mais frequente for o “assédio mais grave” e o “assédio menos grave” mais elevada será a média da escala “medo”. Quanto às emoções, quanto maior for a concordância das vítimas com as “emoções ativas” e as “emoções passivas” mais elevada será a média da escala “medo”. Por último, dado que foi atribuído o número um ao género masculino e o dois ao género feminino, a correlação indica que o género feminino tem uma maior concordância com a escala “medo”.

Com o intuito de verificarmos quais as variáveis que tinham o maior poder explicativo para a escala “medo” (variável dependente) recorreremos à regressão múltipla.

Incluiu-se como variáveis independentes as variáveis que tinham correlações significativas acima descritas. Os resultados demonstram que são retidas no modelo as variáveis “emoções passivas”, “assédio mais grave” e “emoções ativas”, explicando

71.7% da variância. A variável “emoções passivas” é a que tem maior poder preditivo das variáveis analisadas, explicando 66,8% da variância (R^2) do medo.

No que concerne ao objetivo de analisar as variáveis explicativas do silêncio dos observadores de assédio sexual no trabalho, foi também analisada uma escala intitulada “Motivos do Silêncio”. Tal como nas vítimas foram identificadas duas dimensões mas apenas uma tinha uma boa fiabilidade, tendo sido designada “medo”. Para esta, não se verificaram diferenças significativas em sub-grupos da amostra.

Para analisar as relações que se estabelecem com a escala “medo”, recorreremos à técnica da regressão múltipla. A escala “medo” foi considerada a variável dependente e incluiu-se apenas uma variável independente “tipo de contrato de trabalho”, que registava correlações significativas com a escala “medo” e que explica 16.7% da variância (R^2) do medo.

Quanto ao terceiro objetivo de identificar aspetos individuais e situacionais das vítimas e dos observadores que condicionam a sua atuação futura em caso de incidente de assédio, pode-se evidenciar que na resposta das vítimas à questão “Se a situação de assédio voltasse a acontecer o que faria?” surpreendentemente mais de 90% das vítimas confrontava ou reportava o agressor, apenas uma minoria não fazia nada. Torna-se sem dúvida um dado curioso, pois é uma atitude completamente distinta da inicial, em que se verificou que apenas 7 vítimas reportaram o incidente.

Ainda no caso das vítimas, para identificar quais as variáveis que tinham maior poder explicativo para a variável dependente “Se a situação de assédio voltasse a acontecer o que faria?”, realizámos uma regressão múltipla. Foram introduzidas como variáveis independentes as variáveis que tinham correlações significativas: o “género”, as “emoções ativas”, as “emoções passivas” e o “medo”. Os resultados revelam que as variáveis retidas foram: o “género”, o “medo” e as “emoções passivas” explicando 27% da variância. A variável “género” é a primeira a ser introduzida no modelo, explicando 18,5% da variância (R^2) da atuação futura em caso de incidente de assédio.

Como se pôde verificar nas análises anteriores, apenas 7 vítimas reportaram o incidente de assédio sexual. Faria sentido analisarmos os resultados das queixas dessas mesmas vítimas, com o intuito de verificarmos se a resolução do incidente teria repercussões para as vítimas em reportar um novo caso de assédio no futuro. O facto de ser um número reduzido fez com que esse dado não fosse analisado. O próprio programa do SPSS não o permitia.

Quanto aos observadores, no tópico “Se você fosse a vítima o que faria?”, também eles evidenciaram uma posição completamente diferente, mais de 96% reportava ou confrontava o agressor. No entanto, quando tomaram conhecimento do incidente apenas 29.1% tomou medidas.

Com o intuito de identificar quais as variáveis que tinham maior poder explicativo para “Se fosse você a vítima o que faria?” (variável dependente) realizámos uma regressão. Foram introduzidas como variáveis independentes as variáveis que tinham correlações

significativas com “Se fosse você a vítima o que faria?”: o “tipo de contrato de trabalho”. Este explica 5.6% da variância (R^2) da atuação do observador caso fosse vítima.

4.2. Contribuições do estudo

O primeiro contributo a realçar neste estudo diz respeito ao facto de serem analisados os motivos do silêncio tanto para as vítimas como para os observadores. O silêncio das vítimas faz com que os observadores sejam importantes fontes que reportam o incidente, pois muitas das vezes são eles que tomam conhecimento de situações de assédio, tornando-se essencial para a organização e para a Gestão de Recursos Humanos na resolução do problema.

Outro contributo a assinalar foi o facto desta dissertação ter como objetivo identificar aspetos individuais e situacionais das vítimas e dos observadores que condicionam a atuação futura em caso de assédio sexual. Inúmeros autores abordam o assédio mas sempre numa perspetiva passada, ou seja, não têm em conta certos aspetos que poderão influenciar a atuação futura da vítima/observador perante um novo caso de incidente de assédio.

4.3. Limitações

Sendo o assédio sexual um tema sensível, não foi possível obter autorização de organizações para realizar questionários aos seus colaboradores. Verificou-se através de contactos pessoais que existem organizações em que os Responsáveis de Recursos Humanos incentivam mesmo a não reportar. Teria sido relevante analisar situações de assédio e relacioná-las com as práticas de recursos humanos de organizações

específicas, mas tal não foi possível. O tamanho da amostra também ficou muito limitado.

Uma outra limitação da amostra obtida diz respeito ao número de vítimas que reportaram ou se queixaram formalmente o incidente de assédio. O facto de apenas 7 vítimas terem reportado/queixado o incidente, fez com que não fosse possível realizar uma análise mais detalhada sobre esse tópico. Para a Gestão de Recursos Humanos será importante verificar se a forma como foi resolvida a queixa de assédio sexual terá influência na atuação da vítima perante um futuro caso de assédio.

4.4. Recomendações para a investigação futura

Como primeira recomendação, sugere-se a realização de estudos em Portugal sobre o assédio sexual em várias organizações e setores dirigido pelas entidades competentes, como por exemplo a CITE. Num tópico tão sensível, seria mais fácil obter dados desta forma do que em estudos realizados por investigadores individuais. Estes estudos permitirão obter estatísticas sobre a evolução do assédio sexual no meio empresarial, para que os Gestores de Recursos Humanos tomem medidas de prevenção, eliminação bem como de consciencialização da problemática.

Uma outra recomendação prende-se com o estudo mais detalhado das emoções e seus efeitos em casos de assédio sexual. Muitas vezes é inculcido à vítima a culpabilização do incidente de assédio, o que faz com que a vítima não reporte o mesmo. Seria crucial as organizações criarem cursos de formação tanto para as vítimas como para os

observadores com o intuito de incentivá-los a reportar o incidente. Só assim seria possível tentar diminuir o silêncio do assédio sexual no local de trabalho.

Referências Bibliográficas

- Abal et al. (2012). Percepción social del acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 30 (2), 541-561.
- Acevedo, D et al. (2009). Violencia de Género en el trabajo: Acoso sexual e hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer* 14 (32).
- Antecol, H & Cobb-Clark, D. (2003). Does Sexual Harassment Training Change Attitudes? A View from the Federal Level. *Social Science Quarterly* 84 (4).
- April, K et al. (2012). Impact of Locus of Control Expectancy on Level of Well-Being. *Review of European Studies* 14 (2).
- Baker, D et al. (1990). The Influence of Individual Characteristics and Severity of Harassing Behavior on Reactions to Sexual Harassment. *Sex Roles* 22 (5-6).
- Bardales, O & Ortiz, Z. (2012). Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratório. *Ministerio de la Mujer del Peru*.
- Begoña, P et al. (2000). El alcance del acoso sexual en el trabajo en España. *Secretaria Confederal de la Mujer, España*.
- Bowes-Sperry & O' Leary-Kelly. (2005). To act or not to act: The dilemma faced by sexual harassment observers. *Academy of Management Review* 30 (2).
- Camacho, et al. (2005). Acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo. *Medicina Legal de Costa Rica* 22 (2).

- Carrasco et al. (2010). Investigación sobre Acoso Sexual y el Acoso Moral en el Trabajo. *Ministerio de la Mujer*. Republica Dominicana.
- Casaca, S. (2009). Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho. *Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações* 4.
- Colquitt et al. (1996). How the best companies are preventing sexual harassment in the workplace. *Equal Opportunities International* 15 (3), 12.
- Dias, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho. O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e práticas* 57, 11-23
- Elkins, T & Velez-Castrillon, S. (2008). Victims' and observers' perceptions of sexual harassment: implications for employers' legal risk in North America. *The International Journal of Human Resource Management* 19 (8), 1435-1454.
- Espinoza, C & Cunningham, G. (2010). Observers' Reporting of Sexual Harassment: The Influence of Harassment Type, Organizational Culture, and Political Orientation. *Public Organiz* 10, 323-337.
- Fink-Berryman, C. (2001). Women's responses to sexual harassment at work: Organizational Policy versus Employee Practice. *Employment Relations Today*.
- Ghanem, K & Caplier, A. (2011). An Efficient Method to Classify Positive and Negative Expressions. *International Journal of Tomography & Statistics* 17 (11), 72-87.

- Gros-Schaefer, A et al. (2003). The Swinging Pendulum: Moving From Sexual Harassment to Respectful Workplace Relationships. *Employee Relations Law Journal* 29 (2).
- Guber, J & Smith, M. (1995). Women's Responses to Sexual Harassment: A Multivariate Analysis. *Basic and Applied Social Psychology* 77 (4), 543-562.
- Handcock, M & Gile, K. (2011). Comment: On the Concept of Snowball Sampling. *Sociological Methodology* 41 (1).
- International Labour Organization. (2010). Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace. *Beijing Zhongze Women's Legal Consultation and Service Center*.
- Keyton, J et al. (2001). Cultural indicators of sexual harassment. *Southern Communication Journal* 67 (1), 33-50.
- Koch, J. (1995). Sexual harassment: HR puts its questions on the line. *Personnel Journal* 74 (2), 36-45.
- Maroco, J. (2007). Análise Estatística - com utilização do SPSS, 3ª edição. Lisboa: *Edições Sílabo, Lda*.
- McCann, D. (2005). Sexual harassment at work: National and international responses. *Conditions of Work and Employment 2. International Labour Office, Geneva*.
- Mendoza, O & Miguel, Z. (2012). Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio. *Ministerio de la Mujer e Poblaciones Vulnerables, Peru*.

- Morais, T et al. (2014). Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. *International Journal on Working Conditions* 7.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2012). Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: cuadernos de trabajo del participante. Ginebra.
- O' Leary-Kelly et al. (2004). Answering accountability questions in sexual harassment: Insights regarding harassers, targets, and observers. *Human Resource Management Review* 14, 85-106.
- Pina e Cunha, M. et al. (2007). Manual de Comportamento Organizacional e Gestão, 6ª edição. Lisboa: *Editora RH, Lda*.
- Stans de Haas & Timmerman, G. (2010). Sexual harassment in the context of double male dominance. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 19 (6), 717-734.
- Thacker, R & Gohmann, S. (1996). Emotional and Psychological Consequences of Sexual Harassment: A descriptive Study. *The Journal of Psychology* 30 (4), 429-446.
- Timmerman, G & Bajema, C. (2000). The Impact of Organizational Culture on Perceptions and Experiences of Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior* 57, 188-205.
- Vijayasiri, G. (2008). Reporting Sexual Harassment: The Importance of Organizational Culture and Trust. *Gender Issues* 24, 43-61.

ANEXO 1 – Questionário

Questionário Assédio Sexual

O questionário que se segue encontra-se integrado numa tese de mestrado na área de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Superior de Economia e Gestão. O objetivo é analisar situações de Assédio Sexual no local de trabalho. Garante-se a sua confidencialidade, pelo que agradecemos a sua melhor colaboração.

*Obrigatório

1. Já foi vítima de assédio sexual no trabalho?*

Marcar apenas uma opção

1. Sim (É direcionado para pergunta 2).
 2. Não (É direcionado para a pergunta 19).

2. Identifique o tipo de situação e a frequência*

Marcar apenas uma opção por linha

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Constantemente	
1. Piadas com conteúdo sexual.	1	2	3	4	5
2. Piropos e comentários sexuais sobre a sua aparência física.	1	2	3	4	5
3. Convites para sair de forma repetida.	1	2	3	4	5
4. Aproximação física excessiva.	1	2	3	4	5
5. Gestos ou olhares insinuantes.	1	2	3	4	5
6. Perguntas constantes sobre a sua vida sexual.	1	2	3	4	5
7. Insinuações ou propostas sexuais.	1	2	3	4	5
8. Mensagens com conteúdo sexual pela Internet ou por telemóvel.	1	2	3	4	5
9. Exibição de imagens sexuais explícitas.	1	2	3	4	5
10. Toques, abraços ou beijos não desejados.	1	2	3	4	5
11. Pedir abertamente relações sexuais.	1	2	3	4	5
12. Pressões e ameaças para obter sexo em troca de melhoras no trabalho.	1	2	3	4	5
13. Agressão sexual ou tentativa.	1	2	3	4	5

3. Há quanto tempo ocorreu?*

Marcar apenas uma opção

- 1. Está a ocorrer atualmente
- 2. Há menos de um ano
- 3. Entre 1 e 2 anos
- 4. Mais de 3 anos

4. Qual a sua idade atual?*

Marcar apenas uma opção

- 1. 18 a 25 anos
- 2. 26 a 35 anos
- 3. 36 a 45 anos
- 4. 46 a 55 anos
- 5. >55

5. Qual o seu estado civil no momento em que viveu essas situações no trabalho?*

Marcar apenas uma opção

- 1. Solteiro/a
- 2. Casado/a
- 3. União de facto
- 4. Separado/a
- 5. Divorciado/a
- 6. Viúva/o

6. Como se sentiu com a situação?*

Marcar apenas uma opção por linha

1 Discordo Totalmente	2 Discordo	3 Neutro	4 Concordo	5 Concordo plenamente
------------------------------	-------------------	-----------------	-------------------	------------------------------

1. Não me afetou em nada.	1	2	3	4	5
2. Senti medo.	1	2	3	4	5
3. Senti raiva.	1	2	3	4	5
4. Senti-me incomodado/a.	1	2	3	4	5
5. Senti vergonha.	1	2	3	4	5
6. Senti-me inferiorizado/a.	1	2	3	4	5
7. Senti-me humilhado/a.	1	2	3	4	5
8. Senti-me ofendido/a.	1	2	3	4	5
9. Senti-me intimidado/a.	1	2	3	4	5
10. Senti-me desamparado/a.	1	2	3	4	5
11. Senti-me deprimido/a.	1	2	3	4	5

12.Senti-me furioso/a.	1	2	3	4	5
------------------------	---	---	---	---	---

7. Quem é/era o seu agressor/a?*

Marcar apenas uma opção

- 1. Supervisor/gerente
- 2. Chefe/empregador
- 3. Colega de trabalho com nível hierárquico similar
- 4. Colega de trabalho com nível hierárquico superior
- 5. Cliente
- 6. Outro:.....

8. Comentou com alguém esta situação?*

Marcar apenas uma opção

- 1. Sim (É direcionado para a pergunta 9).
- 2. Não (É direcionado para a pergunta 10).

9. Procurou apoio de alguém?*

Escolha todas as aplicáveis

- 1. Amigos/as
- 2. Parentes
- 3. Colega de trabalho
- 4. Psicólogo
- 5. Pessoa no local de trabalho em quem confia
- 6. Outro:.....

10. Queixou-se formalmente ou reportou a situação a alguém ou a alguma instituição?*

Marcar apenas uma opção

- 1. Sim (É direcionado para a pergunta 11).
- 2. Não (É direcionado para a pergunta 12).

11. A quem reportou o incidente?*

Escolha todas as aplicáveis

- 1. Gerente/supervisor no trabalho
- 2. Empregador
- 3. Responsável de RH ou equivalente
- 4. CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)
- 5. UMAR (União de Mulheres Alternativa e Resposta)
- 6. Representante laboral ou sindical
- 7. Advogado
- 8. Polícia

9. Outro:.....

(É direcionado para a pergunta 13).

12. Porque não reportou o incidente ou se queixou sobre o mesmo?*

Marcar apenas uma opção por linha

1 Discordo Totalmente	2 Discordo	3 Neutro	4 Concordo	5 Concordo plenamente
----------------------------------	-------------------	-----------------	-------------------	------------------------------

1.Medo/receio de perder o trabalho.	1	2	3	4	5
2.O incidente era insignificante para mim.	1	2	3	4	5
3.Era mais fácil ficar calado/a.	1	2	3	4	5
4.Medo de não acreditarem em mim.	1	2	3	4	5
5.O/a agressor/a tinha um cargo elevado na empresa.	1	2	3	4	5
6.O processo teria sido vergonhoso.	1	2	3	4	5
7.O processo teria sido difícil.	1	2	3	4	5
8.A situação não iria mudar.	1	2	3	4	5
9.Medo de as pessoas acharem que a culpa era minha.	1	2	3	4	5
10.Não confiava nas pessoas a quem deveria reportar/queixar o incidente.	1	2	3	4	5
11.Medo de denegrir a minha situação.	1	2	3	4	5
12.Os meus familiares, amigos e colegas diretos disseram-me que era melhor não fazer nada.	1	2	3	4	5
13.Não pensei que fosse suficientemente sério.	1	2	3	4	5
14.Não queria fazer mal a essa pessoa.	1	2	3	4	5
15.Não pensei que se fizesse algo a respeito do sucedido.	1	2	3	4	5
16.Eu próprio/a resolvi o problema.	1	2	3	4	5
17.Não sabia a quem reportar.	1	2	3	4	5
18.Não sabia como lidar com a situação.	1	2	3	4	5
19.Medo que as pessoas pensassem que estava a exagerar.	1	2	3	4	5
20.Saí e fui para outro trabalho.	1	2	3	4	5

(É direcionado para a pergunta 17).

13. Quais foram os resultados da sua queixa/reporte?*

Escolha todas as aplicáveis

- 1. Foi colocado um processo disciplinar a essa pessoa
- 2. Essa pessoa foi transferida para outro lado
- 3. Mudaram o horário a essa pessoa
- 4. Essa pessoa foi obrigada a pedir-lhe desculpa
- 5. Essa pessoa foi despedida
- 6. O seu empregador tomou medidas para prevenir esse tipo de situações no futuro
- 7. Colocaram-lhe a si um processo disciplinar

- 8. Você foi transferido/a
- 9. Mudaram-lhe o horário
- 10. Você foi despedido/a
- 7. Não se fez nada quanto ao incidente
- 8. O incidente não se repetiu mais
- 9. Outro:.....

14. Quem participou na resolução do problema?*

Marcar apenas uma opção

- 1. O seu chefe direto/ departamento de RH
- 2. O seu empregador
- 3. O sindicato
- 4. A CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)
- 5. A UMAR (União de Mulheres Alternativa e Resposta)
- 6. O seu advogado
- 7. O processo ainda não finalizou (É direcionado para a pergunta 17).
- 8. Outro:.....

15. Quanto tempo demorou para finalizar o processo da sua queixa/reporte?*

Marcar apenas uma opção

- 1. Imediatamente/próprio dia/ após uns dias
- 2. Menos de 1 mês
- 3. 1 a 3 meses
- 4. 4 a 6 meses
- 5. 7 a 9 meses
- 6. 9 a 12 meses
- 7. Mais de 12 meses

16. Como classificaria os seus sentimentos em relação ao resultado da queixa/reporte?

Marcar apenas uma opção

1 Nada satisfeito/a	2 Um pouco satisfeito/a	3 Bastante satisfeito/a	4 Muito satisfeito/a	5 Extremamente satisfeito/a	6 Não sabe/não responde
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Qual a reação ou resposta dos seus colegas de trabalho perante esse incidente?*

Marcar apenas uma opção

- 1. Apoiaram-no/na a tomar uma ação
- 2. Minimizaram o problema
- 3. Não deram nenhum apoio
- 4. Culpabilizaram-no/na
- 5. Ninguém se deu conta

18. Se a situação de assédio voltasse a acontecer, o que faria?*

Marcar apenas uma opção

- 1. Confrontaria o agressor
- 2. Reportaria o agressor ao seu empregador
- 3. Reportaria o agressor ao departamento de RH
- 4. Procuraria um novo emprego
- 5. Não faria nada
- 6. Outro:.....

(É direcionado para a pergunta 25).

19. Tem conhecimento de alguém que foi vítima de assédio sexual no seu local de trabalho?*

Marcar apenas uma opção

- 1. Sim
- 2. Não (É direcionado para a pergunta 25)

20. Dos seguintes comportamentos do agressor classifique os que já viu ocorrer no seu local de trabalho e a frequência*

Marcar apenas uma opção por linha

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Constantemente
---------	-------------	------------	------------------	------------------

1. Piadas com conteúdo sexual.	1	2	3	4	5
2. Piropos e comentários sexuais sobre a aparência física da vítima.	1	2	3	4	5
3. Convites para sair de forma repetida.	1	2	3	4	5
4. Aproximação física excessiva.	1	2	3	4	5
5. Gestos ou olhares insinuantes.	1	2	3	4	5
6. Perguntas constantes sobre a vida sexual da vítima.	1	2	3	4	5
7. Insinuações ou propostas sexuais.	1	2	3	4	5
8. Mensagens com conteúdo sexual pela Internet ou por telemóvel.	1	2	3	4	5
9. Exibição de imagens sexuais explícitas.	1	2	3	4	5
10. Toques, abraços ou beijos não desejados.	1	2	3	4	5
11. Pedir abertamente relações sexuais.	1	2	3	4	5
12. Agressão sexual ou tentativa.	1	2	3	4	5

21. Tomou alguma medida após ter conhecimento do incidente?

Marcar apenas uma opção

- 1. Sim (É direcionado para a pergunta 22)
- 2. Não (É direcionado para a pergunta 23)

22. Realizou alguma das ações seguintes após ter conhecimento da existência de assédio sexual no seu local de trabalho?*

Escolha todas as aplicáveis

- 1. Confrontei o agressor
- 2. Reportei o agressor ao empregador/RH
- 3. Escutei a vítima
- 4. Outro:.....

(É direcionado para a pergunta 24).

23. Porque não reportou o incidente ou se queixou sobre o mesmo?*

Marcar apenas uma opção por linha

1 Discordo Totalmente	2 Discordo	3 Neutro	4 Concordo	5 Concordo plenamente
------------------------------	-------------------	-----------------	-------------------	------------------------------

1.Medo/receio de perder o trabalho.	1	2	3	4	5
2.O incidente era insignificante para mim.	1	2	3	4	5
3.Era mais fácil ficar calado/a.	1	2	3	4	5
4.Medo de não ser acreditado/a	1	2	3	4	5
5.O/a agressor/a tinha um cargo elevado na empresa.	1	2	3	4	5
6.O processo teria sido vergonhoso.	1	2	3	4	5
7.O processo teria sido difícil.	1	2	3	4	5
8.A situação não iria mudar.	1	2	3	4	5
9.Não confiava nas pessoas a quem deveria reportar/queixar o incidente.	1	2	3	4	5
10.Os meus familiares, amigos e colegas diretos disseram-me que era melhor não fazer nada.	1	2	3	4	5
11.Não pensei que fosse suficientemente sério.	1	2	3	4	5
12.Não queria arranjar problemas com a empresa.	1	2	3	4	5
13.Não pensei que se fizesse algo a respeito do sucedido.	1	2	3	4	5
14.Não sabia a quem reportar	1	2	3	4	5
15.Não sabia como lidar com a situação.	1	2	3	4	5

24. Se fosse você a vítima o que faria?*

Marcar apenas uma opção

- 1. Confrontava o agressor
- 2. Reportava o agressor ao empregador/RH
- 3. Não faria nada

Identificação dos inquiridos

O preenchimento das seguintes questões terá como objetivo proceder-se a uma análise estatística cuidada e que não coloca em causa o anonimato do inquirido.

25. Género*

Marcar apenas uma opção

1. M

2. F

26. Idade*

.....

27. Nível hierárquico*

Marcar apenas uma opção

1. Gestor de Topo

2. Gestor Intermédio

3. Supervisor

4. Trabalhador Altamente Qualificado

5. Trabalhador Qualificado

6. Trabalhador não Qualificado

28. Tipo de contrato de trabalho*

Marcar apenas uma opção

1. Contrato de Trabalho Sem Termo

2. Contrato de Trabalho A Termo

3. Contrato de Trabalho Temporário

4. Recibos Verdes

Muito obrigada pela sua colaboração!

Leonor Belchior

ANEXO 2 – Tabelas Estatísticas

Tabela 1.1 – Análise fatorial da escala “Tipo de assédio” (Vítimas)

	Fator 1 Assédio mais grave	Fator 2 Assédio menos grave
Piadas com conteúdo sexual	,657	,157
Piropos e comentários sexuais sobre a sua aparência física	,308	,651
Convites para sair de forma repetida	,473	,616
Aproximação física excessiva	,223	,861
Gestos ou olhares insinuantes	,226	,776
Perguntas constantes sobre a sua vida sexual	,816	,223
Insinuações ou propostas sexuais	,796	,341
Mensagens com conteúdo sexual pela Internet ou por telemóvel	,829	,338
Exibição de imagens sexuais explícitas	,763	,491
Toques, abraços, ou beijos não desejados	,312	,779
Pedir abertamente relações sexuais	,792	,331
Pressões e ameaças para obter sexo em troca de melhoras no trabalho	,703	,563

Tabela 1.2 - Fiabilidade da Escala “Assédio mais grave” (Vítimas)

	Correlação corrigida do item com a escala total	Alfa se o item for excluído
Piadas com conteúdo sexual	,567	,941
Perguntas constantes sobre a sua vida sexual	,761	,925
Insinuações ou propostas sexuais	,811	,920
Mensagens com conteúdo sexual pela Internet ou por telemóvel	,850	,916
Exibição de imagens sexuais explícitas	,861	,916
Pedir abertamente relações sexuais	,811	,920
Pressões e ameaças para obter sexo em troca de melhoras no trabalho	,839	,917

Tabela 1.3 - Fiabilidade da Escala “Assédio menos grave” (Vítimas)

	Correlação corrigida do item com a escala total	Alfa se o item for excluído
Piropos e comentários sexuais sobre a sua aparência física	,593	,851
Convites para sair de forma repetida	,660	,838
Aproximação física excessiva	,768	,806
Gestos ou olhares insinuantes	,683	,833
Toques, abraços, ou beijos não desejados	,709	,823

Tabela 1.4 – Média e Desvio Padrão das Escalas “Assédio mais grave” e “Assédio menos grave” (Vítimas)

	N	Média	Desvio Padrão
Mais grave	100	2,6443	1,03146
Menos grave	100	3,3980	,83533

Tabela 1.5 – Análise fatorial da escala “Emoções” (Vítimas)

	Fator 1 Emoções passivas	Fator 2 Emoções ativas
Senti medo	,754	,399
Senti raiva	,405	,813
Senti-me incomodado/a	,173	,911
Senti vergonha	,795	,339
Senti-me inferiorizado/a	,876	,238
Senti-me humilhado/a	,895	,278
Senti-me ofendido/a	,463	,756
Senti-me intimidado/a	,672	,491
Senti-me desamparado/a	,713	,317
Senti-me deprimido/a	,859	,281

Tabela 1.6 - Fiabilidade da escala “Emoções passivas” (Vítimas)

	Correlação corrigida do item com a escala total	Alfa se o item for excluído
Senti medo	,810	,935
Senti vergonha	,815	,935
Senti-me inferiorizado/a	,847	,932
Senti-me humilhado/a	,894	,928
Senti-me intimidado/a	,768	,939
Senti-me desamparado/a	,708	,944
Senti-me deprimido/a	,849	,932

Tabela 1.7 - Fiabilidade da escala “Emoções ativas” (Vítimas)

	Correlação corrigida do item com a escala total	Alfa se o item for excluído
Senti raiva	,830	,790
Senti-me incomodado/a	,729	,884
Senti-me ofendido/a	,796	,817

Tabela 1.8 – Média e Desvio Padrão das Escalas “Emoções passivas” e ”Emoções ativas” (Vítimas)

	N	Média	Desvio Padrão
Emoções passivas	100	3,3157	1,13094
Emoções ativas	100	3,9400	1,01987

Tabela 1.9 – Análise fatorial da escala “Motivos do silêncio” (Vítimas)

	Fator 1	Fator 2
	Medo	Desvalorizar
Medo receio de perder o trabalho	,858	-,021
Era mais fácil ficar calado/a	,758	,187
Medo de não acreditarem em mim	,911	-,089
O agressor tinha um cargo elevado na empresa	,815	,099
O processo teria sido vergonhoso	,840	-,015
O processo teria sido difícil	,857	-,081
A situação não iria mudar	,667	-,042
Medo de as pessoas acharem que a culpa era minha	,853	-,044
Não confiava nas pessoas a quem deveria reportar/queixar o incidente	,814	-,031
Medo de denegrir a minha situação	,847	-,034
Os meus familiares, amigos e colegas diretos disseram-me que era melhor não fazer nada	,704	,384
Não pensei que fosse suficientemente sério	-,022	,807
Não queria fazer mal a essa pessoa	,168	,745
Não pensei que se fizesse algo a respeito do sucedido	,664	,481
Eu próprio/a resolvi o problema	-,377	,603
Não sabia a quem reportar	,805	,142
Não sabia como lidar com a situação	,824	,060
Medo que as pessoas pensassem que estava a exagerar	,885	-,098

Tabela 1.10 - Fiabilidade da escala “Medo” (Vítimas)

	Correlação corrigida do item com a escala total	Alfa se o item for excluído
Medo receio de perder o trabalho	,825	,959
Era mais fácil ficar calado/a	,733	,961
Medo de não acreditarem em mim	,884	,958
O agressor tinha um cargo elevado na empresa	,793	,960
O processo teria sido vergonhoso	,803	,959
O processo teria sido difícil	,823	,959
A situação não iria mudar	,622	,963
Medo de as pessoas acharem que a culpa era minha	,820	,959
Não confiava nas pessoas a quem deveria reportar/queixar o incidente	,786	,960
Medo de denegrir a minha situação	,813	,959
Os meus familiares, amigos e colegas diretos disseram-me que era melhor não fazer nada	,690	,962
Não pensei que se fizesse algo a respeito do sucedido	,658	,962
Não sabia a quem reportar	,785	,960
Não sabia como lidar com a situação	,795	,960
Medo que as pessoas pensassem que estava a exagerar	,852	,959

Tabela 1.11 - Média e Desvio Padrão da escala “Medo” (Vítimas)

	N	Média	Desvio Padrão
Medo	93	3,3133	1,05486

Tabela 1.12 - Análise fatorial da escala “Tipo de assédio” (Observadores)

	Fator 1	Fator 2
	Assédio	Assédio
	mais grave	menos
		grave
Piadas com conteúdo sexual	,168	,746
Piropos e comentários sexuais sobre a aparência física	,282	,667
Convites para sair de forma repetida	,447	,696
Aproximação física excessiva	,334	,764
Gestos ou olhares insinuantes	,376	,770
Perguntas constantes sobre a vida sexual	,747	,361
Insinuações ou propostas sexuais	,842	,357
Mensagens com conteúdo sexual pela Internet ou por telemóvel	,763	,396
Exibição de imagens sexuais explícitas	,834	,186
Toques, abraços, ou beijos não desejados	,104	,792
Pedir abertamente relações sexuais	,817	,143

Tabela 1.13 - Fiabilidade da Escala “Assédio mais grave” (Observadores)

	Correlação	Alfa se o item for
	corrigida do item	excluído
	com a escala total	
Perguntas constantes sobre a vida sexual	,748	,877
Insinuações ou propostas sexuais	,873	,850
Mensagens com conteúdo sexual pela Internet ou por telemóvel	,774	,874
Exibição de imagens sexuais explícitas	,739	,878
Pedir abertamente relações sexuais	,688	,896

Tabela 1.14 Fiabilidade da Escala “Assédio menos grave” (Observadores)

	Correlação corrigida do item com a escala total	Alfa se o item for excluído
Piadas com conteúdo sexual	,641	,871
Piropos e comentários sexuais sobre a aparência física	,622	,873
Convites para sair de forma repetida	,726	,856
Aproximação física excessiva	,744	,853
Gestos ou olhares insinuantes	,774	,849
Toques, abraços, ou beijos não desejados	,655	,868

Tabela 1.15 - Média e Desvio Padrão das Escalas “Assédio mais grave” e “Assédio menos grave” (Observadores)

	N	Média	Desvio Padrão
Mais grave	55	1,5455	,75861
Menos grave	55	2,4333	,86162

Tabela 1.16 - Análise fatorial da escala “Motivos do silêncio” (Observadores)

	Fator 1 Medo	Fator 2 Desvalorizar
Medo receio de perder o trabalho	,810	,137
O incidente era insignificante	-,081	,712
Era mais fácil ficar calado/a	,715	,380
O agressor tinha um cargo elevado na empresa	,699	-,065
O processo teria sido vergonhoso	,624	,568
O processo teria sido difícil	,857	,254
A situação não iria mudar	,677	,315
Não confiava nas pessoas a quem deveria reportar/queixar o incidente	,797	,196
Não pensei que fosse suficientemente sério	,187	,612
Não queria arranjar problemas com a empresa	,839	,234
Não pensei que se fizesse algo a respeito do sucedido	,835	,349
Não sabia a quem reportar	,246	,520
Não sabia como lidar com a situação	,324	,787

Tabela 1.17 - Fiabilidade da escala “Medo” (Observadores)

	Correlação corrigida do item com a escala total	Alfa se o item for excluído
Medo receio de perder o trabalho	,746	,922
Era mais fácil ficar calado/a	,736	,923
O agressor tinha um cargo elevado na empresa	,556	,935
O processo teria sido vergonhoso	,722	,923
O processo teria sido difícil	,859	,916
A situação não iria mudar	,658	,927
Não confiava nas pessoas a quem deveria reportar/queixar o incidente	,760	,921
Não queria arranjar problemas com a empresa	,834	,917
Não pensei que se fizesse algo a respeito do sucedido	,873	,914

Tabela 1.18 Média e Desvio Padrão da escala “Medo” (Observadores)

	N	Média	Desvio Padrão
Medo	39	2,9687	0,90553

Tabela 1.19 – Diferenças por “Assédio mais grave” (Vítimas)

Género	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Masculino	17	2,1849	0,75215	4,194	0,43
Feminino	83	2,7384	1,05894		
Reações dos colegas	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Apoiaram	51	3,1681	0,98466	18,089	0,000
Minimizaram	15	2,0476	0,77057		
Ninguém se deu conta	34	2,1218	1,03146		

Tabela 1.20 – Diferenças por “Assédio menos grave” (Vítimas)

Agressor	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Supervisor/Gerente	21	3,8095	0,59825	3,075	0,013
Chefe/Empregador	17	3,5294	0,82444		
Colega de trabalho mesmo nível	24	3,1333	0,81650		
Colega de trabalho nível superior	19	3,3895	0,79854		
Cliente	13	3,4462	0,84913		
Outro	6	2,5667	1,08382		
Comentou	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Sim	72	3,5278	0,84873	6,555	0,012
Não	28	3,0643	0,70983		
Reações dos colegas	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Apoiaram	51	3,7059	0,78725	8,271	0,000
Minimizaram	15	3,1733	0,80309		
Ninguém se deu conta	34	3,0353	0,75874		

Tabela 1.21 - Diferenças por “Medo” (Vítimas)

Gênero	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Masculino	17	2,5098	1,17779	13,740	0,000
Feminino	76	3,4930	0,94338		
Reações dos colegas	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Apoiaram	45	3,7037	0,92119	7,038	0,001
Minimizaram	15	3,1068	1,12484		
Ninguém se deu conta	33	2,8747	1,02276		

Tabela 1.22 – Diferenças por “Emoções ativas” (Vítimas)

Género	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Masculino	17	2,5490	1,21873	61,310	0,000
Feminino	83	4,2249	0,69475		
Reações dos colegas	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Apoiaram	51	4,2288	0,81238	4,464	0,014
Minimizaram	15	3,6444	1,19168		
Ninguém se deu conta	34	3,6373	1,12027		
Agressor	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Supervisor/Gerente	21	4,4762	0,59228	2,900	0,018
Chefe/Empregador	17	4,2745	0,58017		
Colega de trabalho mesmo nível	24	3,6806	1,20177		
Colega de trabalho nível superior	19	3,8246	0,89144		
Cliente	13	3,4359	1,42325		
Outro	6	3,6111	0,99815		

Tabela 1.23 – Diferenças por “Emoções passivas” (Vítimas)

Género	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Masculino	17	2,1933	1,08907	25,083	0,000
Feminino	83	3,5456	0,99904		
Reações dos colegas	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Apoiaram	51	3,7451	0,98408	8,958	0,000
Minimizaram	15	3,0286	1,27112		
Ninguém se deu conta	34	2,7983	1,04216		
Agressor	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Supervisor/Gerente	21	3,9048	0,81858	3,846	0,003
Chefe/Empregador	17	3,8151	0,77717		
Colega de trabalho mesmo nível	24	2,9226	1,14594		
Colega de trabalho nível superior	19	3,2256	1,08098		
Cliente	13	2,6374	1,43761		
Outro	6	3,1667	1,09700		

Tabela 1.24 – Diferenças por “Assédio menos grave” (Observadores)

Tomou alguma medida	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig
Sim	16	2,8958	0,68819	7,254	0,009
Não	39	2,2436	0,86082		

Tabela 1.25 - Análise de correlações entre variáveis (Vítimas)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1.Medo	1											
2.Menos grave	,579**	1										
3.Mais grave	,651**	,734**	1									
4.Emoções passivas	,817**	,593**	,637**	1								
5.Emoções ativas	,667**	,443**	,379**	,705**	1							
6.Gênero 1=M 2=F	,362**	,165*	,203*	,451**	,620**	1						
7.Idade	,015	,007	-,086	-,020	,082	-,006	1					
8.Hierarquia	,104	-,063	,056	,108	,038	,004	,057	1				
9.Tipo de contrato de trabalho	-,069	,004	,061	,021	-,020	-,037	-,231*	,263**	1			
10.Comentou com alguém esta situação? 1=Sim 2=Não	-,095	-,250**	-,069	-,144	-,183*	-,251**	,161	,153	,040	1		
11.Há quanto tempo ocorreu?	-,183*	-,288**	-,445**	-,251**	,005	,095	,322**	-,090	-,241	,116	1	
12.Se a situação de assédio voltasse a acontecer, o que faria?	-,351**	-,056	-,138	-,195*	-,359**	-,406**	,162	,134	-0,82	,147	,154	1

*p≤0,05

**p≤0,01

Tabela 1.26 – Análise de correlações entre variáveis (Observadores)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1.Medo	1								
2.Mais grave	,276	1							
3.Menos grave	,084	,656**	1						
4.Tomou alguma medida após ter conhecimento do incidente?	.a	-,238*	-,347**	1					
5.Gênero	-,196	-,095	-,118	,182	1				
6.Idade	,094	-,050	-,091	,027	,044	1			
7. Hierarquia	-,133	,035	,089	-,001	,348**	-,171	1		
8.Tipo de contrato de trabalho	-,409**	-,004	,065	,121	,252	-,403**	,354**	1	
9.Se fosse você a vítima o que faria?	-,112	,019	,119	-,090	,061	-,073	-,033	,237*	1

*p≤0,05 **p≤0,01

Tabela 1.27 – Regressão múltipla para a escala” Medo” (Vítimas)

Variáveis incluídas	Resumo do Modelo		Coefficientes Standardizados
	R2	Erro Padrão	Beta
Emoções passivas	0,717	0,668	0,523
Assédio mais grave			0,236
Emoções ativas			0,204

Tabela 1.28- Regressão múltipla para “Se a situação de assédio voltasse a acontecer o que faria?” (Vítimas)

Variáveis incluídas	Resumo do Modelo		Coefficientes Standardizados
	R2	Erro Padrão	Beta
Gênero	0,270	1,857	-,417
Medo			-,501
Emoções passivas			,368

Tabela 1.29 – Regressão múltipla para a escala “Medo” (Observadores)

Variáveis incluídas	Resumo do Modelo		Coefficientes Standardizados
	R2	Erro Padrão	Beta
Tipo de contrato de trabalho	0,167	0,837	-,409

Tabela 1.30- Regressão múltipla para “Se fosse você a vítima o que faria?” (Observadores)

Variáveis incluídas	Resumo do Modelo		Coefficientes Standardizados
	R2	Erro Padrão	Beta
Tipo de contrato de trabalho	0,056	0,560	,237