

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro
Departamento de Letras, Artes e Comunicação
Mestrado em Ciências da Comunicação



Dissertação de Mestrado em Ciências da Comunicação

A Comunicação Não-Verbal e o Assédio Sexual

Um olhar sobre as diferenças de géneros dentro das organizações

- Versão Final

Orientadora: Professora Doutora Marlene Loureiro

Orientando: Vera Marisa Oliveira Silva al60138

Vila Real, outubro de 2019

Departamento de Letras, Artes e Comunicação
Mestrado em Ciências da Comunicação
Vera Marisa Oliveira Silva

Comunicação Não-Verbal e o Assédio Sexual

Um olhar sob as diferenças de géneros dentro das organizações

Dissertação apresentada no âmbito do Mestrado em Ciências da Comunicação, pela
Escola de Ciências Sociais e Humanas, pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto
Douro, para obtenção do grau de Mestre.

Autora: Vera Marisa Oliveira Silva

Orientadora: Professora Doutora Marlene Loureiro

UTAD

Outubro, 2019

“Dizer a verdade é a ferramenta mais poderosa que todos temos”

Oprah Winfrey (2018)

*À minha família, obrigada nunca será suficiente por tudo aquilo que fizeram por mim,
pelo meu percurso académico e por todas as conquistas que vou alcançando com o meu
esforço e o vosso apoio*

*Aos meus amigos, aos verdadeiros, que sempre me incentivaram a nunca desistir,
mesmo quando a vida nos surpreende, um grandioso obrigada!*

*E um especial obrigada, a ti, que me ensinaste a viver a vida e a aproveitar cada
momento.*

Agradecimentos

Há uma frase de José Saramago que me tem acompanhado desde a minha entrada no mundo académico, “*Nunca esperei nada da vida, por isso tenho tudo*”. Não podes sentir falta daquilo que nunca tiveste, nem podes esperar nada de algo que nunca ansiaste ter ... é assim que tento, todos os dias, viver a minha vida.

Mas a vida ganha outro sabor com as pessoas que nos vão acompanhando todos os dias, aquelas que nos apoiam, que nos ajudam, nos mimam, nos levantam a cabeça, que choram, que sorriem, que partilham os bons e os maus momentos e é a essas pessoas que hoje digo, um obrigada, um eterno obrigada.

Aos meus pais. Aqueles que sempre fizeram um esforço para que eu seguisse os meus sonhos, os meus estudos. Um esforço que espero compensar um dia mais tarde, provar que tudo o que fizeram por mim, não foi em vão. Eles que são, os melhores pais do mundo!

Aos meus irmãos, por todo o companheirismo. São eles os nossos melhores amigos, são eles com quem vivemos as mais loucas aventuras e partilhamos os maiores segredos. Obrigada por estarem sempre do meu lado, em todas as etapas da minha vida e me terem dado alegrias pequeninas tão boas como os vossos filhos, os meus sobrinhos. As crianças têm mesmo o dom de nos animar com um simples sorriso e com a sua ingenuidade, a eles devo muitas gargalhadas.

À minha avó, a mulher mais prática que eu tenho na minha vida, a Ana Maria. É indispensável o amor de uma avó, os conselhos de uma avó e um beijinho de uma avó. Obrigada por me ouvir e me mimar como só uma avó, sabe fazer!

A ti, Francisco, por teres entrado na minha vida quando menos estava à espera. Obrigada pelo companheirismo, pela preocupação a cada momento, pela empatia, pela tua serenidade nos meus momentos mais loucos. Sem ti, nada seria igual. Obrigada por seres o meu oposto, por seres o meu “versus”. Obrigada por todo o carinho e sobretudo, por todo o amor.

À Patrícia, a minha Pati, à Tânia, a minha Nuxa, à Telma, a minha madrinha, as pessoas que mais me deixam saudades depois de uma passagem pelo reino maravilhoso. Haverão muitas oportunidades pela frente para mais aventuras e embora nunca nada seja

igual, ao que foi algum dia aqui, nesta princesa transmontana, no meu coração haverá sempre espaço para vocês.

Aos meus amigos, aos verdadeiros, a todos aqueles que estão a cada bom momento com uma cerveja na mão, e a cada mau momento com um lenço de papel. À vossa amizade, Alexandra, Félix, Mafalda, Bárbara, Dani, um obrigado, pois muitas vezes sem saberem, a vossa companhia e boa disposição, deixaram-me sã, neste mundo de complicado.

Ao Espaço Douro, a vocês, Sansão, Pedro e Andreia, um obrigado da vossa mais nova, da duquesa de Gouvães do Douro. O meu crescimento a vários níveis, deu-se em muito devido a vocês, a tudo aquilo que já partilhamos e continuamos a partilhar. Obrigada por entrarem na minha vida e ocuparem este cantinho tão especial nela.

Um especial obrigado à minha orientadora, Professora Marlene Loureiro, por ter aceitado o meu pedido para me orientar nesta fase tão importante. Pela sua disponibilidade, pela sua atenção, pela sua disposição em ajudar, ensinar e principalmente, em nos incentivar em querer mais e melhor, em fazer mais e melhor. Desde o meu primeiro dia nesta universidade que mostrou ser uma excelente profissional, preocupada com os alunos, exigente e um exemplo de que devemos lutar pelos nossos direitos, pelos nossos sonhos. Um obrigado, do fundo do coração.

Agradecer também a todos os professores do Mestrado, pois tiveram sempre em conta o facto de estar a trabalhar a full-time e de me facilitar em questões de avaliações e horários para as realizar. A vossa compreensão foi sem dúvida, um pilar muito grande para a conclusão deste patamar académico.

Por fim, obrigada UTAD por mais uma vez, seres a instituição que me acolhe. E obrigada à cidade de Vila Real, ao Reino Maravilhoso. Obrigada por teres acolhido os melhores anos da minha vida e me teres dado o privilégio de aqui, ter encontrado amigos para a vida toda, ter realizado os meus estudos e ter crescido quer a nível profissional e pessoal.

A todos vós, um eterno e gigante obrigado!

Índice

Resumo	12
Abstract	14
Introdução	16
Parte I – Revisão da Literatura.....	19
1. A Comunicação Não-Verbal	20
1.1. Definição de Comunicação Não-Verbal	21
1.2. Funções da Comunicação Não-Verbal.....	27
1.3. Elementos da Comunicação Não- verbal	29
1.4. Comunicação não-verbal, dentro de organizações.....	32
2. Assédio Sexual	37
2.2. Tipos de Assédio	41
2.2.1. Assédio Sexual	41
2.2.2. Assédio Moral	44
2.3. Fases do Assédio	46
2.4. A vítima no assédio sexual	47
2.5. O silêncio do assédio sexual.....	49
2.5.1. O silêncio no assédio sexual diretamente ligado com a maneira como ele é originado dentro de organizações.....	51
2.5.2. Perfil do agressor sexual	53
2.6. Custos para as Empresas de um caso de Assédio Sexual.....	54
2.7. Movimentos Feministas, Movimentos contra o Assédio Sexual.....	57
2.7.1. Movimento <i>Capazes</i>	57
2.7.2. Projeto Identidade, Movimento Social	58
3. AS DIFERENÇAS DE GÉNERO DENTRO DE ORGANIZAÇÕES	59
3.1. Desigualdade de Género no Seculo XXI.....	60
3.1.1. Histórico e origem das desigualdades de géneros	61
3.2. Que tipos de desigualdade enfrentam as mulheres atualmente?.....	66
3.2.1. Diferenças comunicativas.....	69
a) Discurso do homem.....	70
b) Discurso da mulher	72
3.3. Como ultrapassar estas diferenças de géneros?	75
Parte II – Estudo Empírico.....	77

4. Metodologia	78
5. Apresentação e Discussão de Resultados.....	82
5.1. Questionário: Comunicação Não-Verbal e o Assédio Sexual.....	83
5.2. Entrevista Realizada à dirigente do projeto Identidade, Andreia Carvalho ...	103
5.3. Discussão dos resultados	112
6. Considerações Finais	122
7. Bibliografia.....	126

Índice de Ilustrações

Figura 1 - Gráfico sobre a percentagem de atribuição aos gestos, voz e palavras na comunicação interpessoal	18
Gráfico 1 - Género dos inquiridos	83
Gráfico 2 - Caracterização pela idade (faixa etária)	84
Gráfico 3 - Caracterização pelas Habilitações Académicas	85
Gráfico 4 - Empresa / loja onde o inquirido exerce a sua profissão	87
Gráfico 5 - Há quanto tempo o inquirido se encontra a trabalhar, independentemente da empresa, loja, instituição ou serviço.....	88
Gráfico 6 - Em contexto laboral, analisamos a amostra referente à frequência de assédio sexual cometido.	89
Gráfico 7 - Hierarquia do(a) agressor(a) em que se encontrava em relação à vítima de assédio	90
Gráfico 8 - Percentagem de pessoas, vítimas de assédio, que denunciaram o caso às entidades responsáveis.....	91
Gráfico 9 - Percentagem dos(as) agressores(as) que foram penalizados(as) por causa da denúncia efetuadas pelas vítimas.....	92
Gráfico 10 - Características atribuídas pelas vítimas de assédio aos(as) seus(suas) agressores(as).....	94
Gráfico 11 - Identificar assédio sexual unicamente através de comunicação não-verbal	95
Gráfico 12 - Durante o percurso profissional dos inquiridos os que já detetaram assédio sexual através de comunicação não verbal	96
Gráfico 13 - Percentagem de pessoas que admitem já terem sido discriminadas por causa do seu género durante o seu percurso profissional	97
Gráfico 14 - Análise da hierarquia que discriminou.....	99
Gráfico 15 - Género que sofre mais discriminações atualmente	100

Índice de Apêndices

Apêndice A – Questionário	82
--	-----------

Resumo

Há muito tempo que o Homem tem aperfeiçoada a arte, o talento para comunicar, introduzindo na sua vida, novos canais e meios de comunicação com a pretensão de estabelecer novas relações ou manter aquelas que outrora terá criado. (Dias 2016:6) A comunicação é assim, um ponto fulcral e essencial para as relações interpessoais e organizacionais. Ela estabelece um código quer verbal ou não verbal na conduta e na criação destas relações e por isso, a comunicação empresarial ser nos dias correntes, algo bastante importante para o sucesso, desenvolvimento e reconhecimento de uma empresa, tendo em conta o seu público-alvo. (Rodrigues 2014:29)

A comunicação é entendida como um alicerce que dá forma à organização, valor, expressão e até mesmo identidade, para que a mesma seja reconhecida pelos diversos públicos internos e externos. Um processo de comunicação não é identificado atualmente, como apenas um meio de troca de informações, mas sim considerado um meio de poder, a partir do momento em que gera reações e atitudes. Ela, a comunicação, pelo seu simples facto de existir, seja em qual for o ambiente em que esteja inserida, é capaz de gerar influências. Mais que isso, exercer em plenitude, um poder muito importante que definimos como “poder expressivo”. (Titoce 2012:13/14).

A comunicação pode ser processada em dois níveis: verbal e não-verbal. O primeiro nível que mencionamos refere-se à fala, à escrita e à troca de símbolos convencionais, enquanto que o segundo nível, a comunicação não-verbal, engloba um conjunto alargado de formas e suportes que podem ser identificados no olhar, expressão facial, movimentação do corpo, postura, gestos, distância relativa entre as pessoas enquanto dialogam, a utilização da voz, a aparência física. (Rodrigues 2014:29). No contexto laboral, a comunicação não-verbal marca os estatutos sociais, os comportamentos, indicando quem manda e quem obedece. Atualmente, o nosso corpo é entendido como um instrumento suficientemente capaz de comunicar, através das expressões corporais. (Dias 2016:6).

Neste seguimento de ideias, no presente trabalho discute-se o impacto que a comunicação não-verbal terá no seio organizacional e se isso poderá ter alguma influência com a identificação de casos de assédio sexual, enquanto nos debatemos igualmente sobre as diferenças de género dentro de organizações. Para testar estas variáveis, que são os

temas centrais desta investigação, recorreu-se a um método do tipo quantitativo, operacionalizado através de um questionário a 100 pessoas do distrito de Vila Real e a um método qualitativo, uma entrevista realizada a Andreia Carvalho, fundadora de um movimento social do mesmo distrito referido anteriormente.

Face ao exposto, os dados confirmaram a hipótese teórica do trabalho: existe uma forte correlação entre a comunicação não-verbal e o assédio sexual, e o mesmo pode ser identificado por este tipo de comunicação. Assim como, o tipo de comunicação estipulado por uma empresa, pode traçar algumas diferenças de género, afetado negativamente o empenhamento organizacional.

Palavras-chave: Comunicação, Comunicação não-verbal, Diferenças entre géneros, Assédio Sexual.

Abstract

Since a long time ago, the Man has perfected the art, the talento to communicate, introducing new channels and means of communication into is life with de intention of establishing new relationships or maintaining those he once created. (Dias 2016:6). Communication is in that way, a central and essential point for interpersonal and organizational relationships. It estabilishes a code, whether verbal or non-verbal, in the conduct and creation off these relationships and, for those reasons, business communication is nowadays something very important for the sucess, development and recognition of a company, taking into account its target audience. (Rodrigues 2014:29).

Communication is understood as foundation that gives shape to the organization, value, expression and even identity, for the same be recognized by both of target or non target audiences. A communication process is not currently identified, as just a means of exchanging information, but rather considered a means of power, from the moment it generates reactions and attitudes. Communication, due to its simple fact of existing, in whatever environment it is inserted, is capable of generating influences. More than that, exercise in full a very important power that we define as "expressive power". (Titoce 2012:13/14)

Communication can be processed at two levels: verbal and non-verbal. The first level mentioned above refers to speech, writing and the exchange of conventional symbols, while the second level, non-verbal communication, encompasses a wide range of forms and supports that can be identified in the look, facial expression, body movement, posture, gestures, relative distance between people while talking, the use of voice, physical appearance. (Rodrigues 2014:29). In the work context, non-verbal communications marks social status, behaviours indicating who's in charge and who's obeying. Currently our body is understood as na instrument sufficiently capable of communicating, through body expressions. (Dias 2016:6)

In this follow-up of ideas, the present work discusses the impact that non-verbal communication will have on the organizational environment and whether this may have any influence with the identification of cases of sexual harassment, while we are also debating on gender differences within organizations. To test these variables, which are the central themes of this investigation, a quantitative method was used, operated through a questionnaire to 100 people in the district of Vila Real and a qualitative method, an

interview with Andreia Carvalho, founder of a social movement in the same district mentioned above.

In view of the above, the data confirmed the theoretical hypothesis of the work: there is a strong correlation between non-verbal communication and sexual harassment, and the same can be identified by this type of communication. As well as, the type of communication stipulated by a company, can trace some gender differences, negatively affecting organizational commitment

Key words: Communication, Communication non verbal, gender differences, sexual harassment

Introdução

A escolha do tema para este projeto de investigação, vai de ao encontro às crenças e valores que a autora defende atualmente, nomeadamente a luta contra o assédio sexual e a desigualdade de género.

Várias são as discriminações que atualmente a sociedade continua a submeter os indivíduos que a constituem, quer às mulheres, quer aos homens. Por diferentes motivos, por diferentes razões, há pessoas que são discriminadas pela sociedade, por outras pessoas que a constituem, por sistemas políticos, entre outros. As vítimas continuam a aceitar esta discriminação passivamente. (Ramalho et al 2016:156) Esta desigualdade que vem sendo neutralizada através dos estereótipos que estão presentes e sobretudo, fixados na nossa sociedade, que é responsável por ainda hoje considerarmos que o género feminino é associado a um papel mais frágil, doméstico e por isso, quando ele força a sua saída para o mundo exterior ao do lar, é fortemente criticado, pois o seu oponente - o género masculino, o género mais assertivo, interventivo na vida social e profissional – sente-se de alguma forma ameaçado, por aquele que é considerado pela sociedade, como o género mais emocional, sensível e cuidador. (Ramalho et al 2016:156)

Em questões laborais, as diferenças de géneros ocorrem de várias formas, no salário, subida de carreira, distribuição de tarefas e até mesmo nas relações que se vão estabelecendo hierarquicamente. Por exemplo, em questões salariais, anualmente a desigualdade entre géneros neste sector pode ultrapassar valores brutos na ordem dos seiscentos euros. (Monteiro 2018:1)

A par destas diferenças de género, advém o conceito que já mencionámos e constitui igualmente um importante tema de discussão nesta investigação - o assédio sexual. Uma questão social que ouvimos falar frequentemente nesta época, mas que a sua origem remonta há muito tempo, a diferença é apenas que, atualmente são mais os casos que são denunciados, investigados e punidos. Este tema surgiu em discussão, por volta dos anos setenta, com as feministas norte-americanas da Universidade Cornell, elas foram as responsáveis por criar uma expressão de má conduta (baseada em ameaças, promessas ou pedidos) de um superior hierárquico sobre os seus funcionários, descrevendo-o como assédio sexual. (Moreira 2002:1) Muitas pessoas ainda não levam o assédio a ser denunciado, nem tratam o assunto com diversa importância que ele exige, porque ainda gera piadas, risos, comentários, um certo desconforto tanto para quem fala do assunto,

como para quem ouve. São assuntos tabu na sociedade, que ainda com o passar dos tempos, tendem a permanecer. (Moreira 2002:1)

Para identificar as diferenças de gênero e o assédio sexual, vamos ter presente algo que hoje em dia podemos considerar como um trunfo bastante importante no nosso cotidiano – a comunicação, dando uma especial atenção à comunicação não-verbal. Dominar a arte de comunicar, como se costuma dizer, é meio caminho andando para o sucesso individual, dominar o discurso, persuadindo o público às nossas ideias, não depende apenas do discurso verbal, mas na sua maioria da comunicação não-verbal, às emoções que conseguimos passar ao auditório, às reações que conseguimos despertar. (Espinha 2008: 13/14)

Este processo que envolve a troca de informações entre dois ou mais interlocutores, trata-se de um processo social primário, que permite criar e interpretar mensagens que provocam uma resposta. É através da comunicação que, partilhámos o que somos, um processo natural e que nos permitiu evoluir socialmente ao longo dos anos, pois temos a capacidade de atualmente, nos fazermos entender aos outros, e de entendermos os outros, a partir da comunicação, seja ela verbal ou não-verbal. Se não dermos importância à comunicação, como elo entre seres, tanto em família como em questões laborais, podemos perder a oportunidade de construção de um bom relacionamento. Somos seres relacionais, logo é importante garantirmos que conseguimos relacionarmos de forma positiva e útil, realizando uma comunicação eficiente e eficaz. (Santos 2018:1)

Ao longo do estudo serão abordados estes temas, a comunicação não-verbal, o assédio sexual, as diferenças de gêneros dentro de organizações e também a comunicação organizacional, com a pretensão de relacionar os temas entre si, queremos perceber em que medida contribui a comunicação não-verbal para a identificação do assédio sexual, e ao mesmo tempo, em que medida o assédio sexual pode ser também ele, um indicador de diferenças de gêneros a ocorrer dentro de organizações e que diferenças existem entre gêneros dentro de uma organização e se a comunicação organizacional poderá contribuir para essas diferenças de gênero ou até, poderá encobrir essas mesmas diferenças e casos de assédio sexual.

A questão de partida que colocamos:” é possível identificar assédio sexual, tendo em conta apenas a comunicação não-verbal, em contexto laboral? Prestando uma especial

atenção às diferenças de género dentro de uma organização, se elas podem influenciar a ocorrência de assédio sexual e se, a comunicação organizacional poderá estar diretamente relacionada com estes dois temas. A ideia central desta investigação é assim perceber como é que os vários tipos de comunicação (neste caso, não-verbal e organizacional) poderão influenciar um contexto laboral, tendo em conta as diferenças de género que possam existir e também a ocorrência de assédio sexual. A partir dos resultados e conclusões obtidas no estudo empírico, espera-se responder à pergunta inicial como também atingir os objetivos supramencionados.

Em suma, este projeto de investigação contará com dois grandes capítulos: o primeiro dedicado à revisão da literatura, onde se abordará os conceitos já mencionados, relembrando novamente, a comunicação não-verbal, o assédio sexual, as diferenças de géneros dentro de organizações assim como a comunicação utilizada nessas mesmas entidades e o segundo capítulo dedicado ao estudo empírico, com a realização de um questionário à população de Vila Real e uma entrevista a uma dirigente de um movimento social, apelidado de Projeto Identidade.

Parte I – Revisão da Literatura

1. A COMUNICAÇÃO NÃO-VERBAL

A linguagem corporal exterioriza o que, por vezes, buscamos omitir a fim de ter controle do nosso discurso, para persuadir ou para não demonstrar as nossas emoções. Entretanto, a linguagem corporal tem sido revelada como uma forma de comunicação inexorável, e é aí que revelamos, por vezes inconscientemente, o que desejamos sonegar dos nossos interlocutores

(Correia 2016)

1.1. Definição de Comunicação Não-Verbal

Segundo Sara Ferreira (2019:50), na teoria moderna a comunicação é classificada como um sistema de comportamento integrado, que tem por resultado o ajuste, o calibre e o concretizar das relações humanas. Nesta ordem de ideias, é também referido pela autora que, existem diversos aspetos inerentes à comunicação, ou seja, da linguagem e da língua falada, que são decisivos para que estas relações humanas se estabeleçam, não só na presença da linguagem falada, como também na sua ausência, falamos assim de comunicação não-verbal.

A comunicação não-verbal existe desde o princípio da condição humana, estudos como o de Paulo Rodrigues (2014:27), apontam que foi a primeira forma de comunicar utilizada pelos humanos. Ela refere-se à interação entre pessoas por meios diferentes das palavras (comunicação verbal) e é uma das principais componentes das relações que se estabelecem entre os seres humanos. Tudo aquilo que comunicamos, sem utilizar palavras, diz respeito a esta dimensão da comunicação e através dela podemos ter uma imagem precisa do que o indivíduo está a proferir comparativamente apenas às palavras que está a dizer. (Marrucho, Cláudia: 2017, p.1)

Este tipo de comunicação, inclui o uso da linguagem corporal. Quando um indivíduo é capaz de se expressar utilizando o seu corpo, ou seja, através de expressões faciais, posturas corporais, distância física e gestos, estamos perante a utilização da comunicação não-verbal, o vestuário, os objetos físicos também são considerados importantes neste tipo de comunicação. (Marrucho 2017:1). Apontando o facto de que, esta comunicação pode ser de carácter inconsciente ao comunicador. (Rodrigues 2014:27) É uma comunicação que não utiliza recursos como a fala ou a escrita e apesar de podermos estar conscientes deste tipo de comunicação não-verbal, ela muitas vezes está para além do nosso controlo consciente. (Marrucho 2017:1)

A linguagem corporal é uma reflexão para o exterior, do estado emocional da pessoa e por isso pode ser considerado um ato inconsciente por parte do indivíduo. Cada gesto ou movimento pode constituir um indicador valioso de uma emoção que se exprime num determinado momento. (Rodrigues 2014:27)

Podemos apontar várias situações como exemplos:

- Quando estamos num círculo de amigos e alguém aborda um assunto no qual discordamos, é natural que algumas expressões faciais contribuam para que todos percebam isso, embora não digamos efetivamente uma palavra sobre o assunto em questão.
- Quando está muito frio, num determinado espaço, e involuntariamente começamos a tremer os lábios, podemos considerar igualmente uma forma de comunicação não-verbal, quem nos vir nesse segundo, irá perceber que estamos com frio.

Na realidade, a riqueza do corpo humano é extravagante, que se torna de certa forma incoerente e incongruente (Ferreira 2019:51), temos de entender a sua abordagem mecanicista e começarmos a considerar a motricidade e o movimento um fenómeno completamente natural no ser humano. Realçando que num contexto comunicativo, para além da palavra falada, a autora defende ainda que, aquilo que atualmente consideramos de comunicação não-verbal, tem o exercício e sobretudo a aptidão de aumentar ou diminuir, melhorar ou piorar, a dinâmica e os resultados da partilha conversacional.

A comunicação não-verbal é assim, a linguagem silenciosa do corpo. Ela envolve muito mais do que palavras, envolve sentimentos, emoções, crenças, opiniões, convicção, poder, submissão, envolve competência e ao mesmo tempo, incompetência, proximidade, constrangimento, entre muitas outras coisas. (Ferreira 2019:51) Este comportamento não-verbal é designado também por uma competência que vamos adquirindo desde a nossa infância, na medida em que os adultos com que vamos convivendo durante a nossa fase de crescimento realizam, involuntariamente e inconscientemente, expressões faciais, mímica, com o objetivo de representar sentimentos, objetos e determinadas situações. (Espinha 2008:152)

As crianças, por sua vez, vão desenvolvendo a capacidade de comunicar através desses mesmo gestos, fortalecendo a aptidão para “ler” os outros através desta dinâmica corporal por eles aprendida. E todo este processo de aprendizagem de infância, leva a criança a desenvolver-se enquanto comunicadora, ou seja, a relacionar-se com os outros e a trabalhar, principalmente, o sentido de observação o que permite a atribuição de significados a essas vertentes corporais, nomeadamente a associação gesto-significado. (Ferreira 2019:51)

Classificada como uma linguagem autêntica, involuntária, muito mais rica e diversificada em comparação à linguagem verbal, Ângela Espinha (2008:22) revela que, mesmo quando não nos apercebemos estamos a transmitir sinais não-verbais e por isso mesmo, estamos sempre a comunicar. Quando usada conscientemente, a comunicação não-verbal é dotada de um poder incalculável. Está presente em cada ato comunicativo que acontece no nosso quotidiano, desempenhando um papel indispensável em cada relação, mesmo naqueles que acontecem contra a nossa vontade ou que simplesmente, não controlamos. (Marrucho 2017:1/2)

Ao longo da nossa vida e do nosso crescimento comunicacional vamos aprendendo e interiorizando signos de um determinado código que vamos associando a um determinado contexto em que estamos inseridos, é o que nos revela o estudo de Ângela Espinha (2008:22). Em permanente construção, é isso que nos ajuda na interpretação na arte, por exemplo no teatro, o exemplo na pintura e na escultura, a compreender uma simples imagem. Somos todos seres diferentes, únicos e originais, e a forma como organizamos as nossas experiências, a forma como sentimos as coisas é também muito própria de cada indivíduo, das suas vivências, do ambiente em que estão inseridos e por isso poder existir várias interpretações de uma mesma obra de arte. (Espinha 2008:22)

Na sua perspetiva, podemos analisar várias formas de teatro para percebermos como a comunicação não-verbal consegue estar presente no nosso quotidiano, mesmo em tempos de lazer, assumindo sempre uma relevância notória na sua utilização. O teatro, (Espinha 2008:22) por exemplo, desde a sua origem que tem vindo a tirar partido da comunicação não-verbal para transmitir à sua audiência os sentimentos e a emoção pretendida pelo escritor da peça. As cenas fortes, música expressiva, o domínio da voz e do olhar, exagero das emoções é algo que leva o espectador a viver inúmeros estados emotivos, num curto período e ao mesmo tempo, partilhado por uma enorme plateia que estão a vivenciar o mesmo.

A dança é analisada por Ângela Espinha (2008:23) como algo que, também tem o gigantesco poder de transmitir várias emoções num curto período, levando o recetor numa viagem de emoções e experiências sensacionais. Ela é classificada como uma forma privilegiada de domínio dos movimentos corporais, capaz de transmitir: força, energia, tristeza, gentileza, ritmo, calor, sensualidade, humor, etc.

Noutra perspetiva, afirma que a comunicação não-verbal sempre esteve presente e num outro contexto em que o sistema de comunicação tem sido bastante privilegiado – a arte da oratória. Ela que vai muito além dos recursos linguísticos, da comunicação verbal, da linguagem falada. Um discurso tem de ter igualmente presente um conjunto de gestos, posturas de forma a manipular o seu público aos objetivos especificados e definidos anteriormente. A origem deste poder oratório teve origem com os padres, e na propagação dos seus sermões, que sentiram a necessidade ao longo dos tempos, de se servirem de alguns recursos não verbais, como o tom de voz, o ritmo, gestões de mãos, olhar forte e inquiridor, no seu discurso. Dessa forma, mantinham o seu “rebanho” atento, alertando-o para a importância da fé. (Espinha 2008:23)

Posteriormente apareceram os advogados a recorrer à oratória para a sua grande estratégia de persuasão, e por fim, os políticos, onde ainda hoje a utilização eficaz ou não da comunicação não-verbal, é efetivamente sinónimo de vencer ou perder. Elementos como a postura, as convicções fazem deles políticos sérios e responsáveis, ou simplesmente, uns grandes hipócritas. (Espinha 2008:23).

A par desta interpretação da arte, é importante salientar que um dos melhores exemplos que temos para descrever o quanto a comunicação não-verbal tem um peso bastante importante e presente nas nossas vidas, é nada mais, nada menos que o nosso nascimento. Nos primeiros meses de vida, vivemos entre o sim e o não, o sorriso e o choro. (Espinha 2008:24) É importante atribuir a esta linguagem do bebé, que denominada de muito simplista, uma vital importância, pois é ela que comunica com os pais sobre as suas necessidades durante os seus primeiros anos de vida. Embora os pais se sintam muitas vezes angustiados por não entenderem o que os filhos precisam ou sentem num determinado momento, ao longo do tempo vão aprendendo identicamente a interpretar essas mesmas atitudes não-verbais. Assim como, os bebés com o seu crescimento, vão aprendendo a utilizar a comunicação verbal, mas nunca esquecendo a comunicação não-verbal, que desde cedo aprendem que, pode ser muito eficaz num processo de comunicação. (Espinha 2008:24)

1.1.1. A importância da Comunicação Não-Verbal, num discurso

Albert Mihrabian, pioneiro da pesquisa da linguagem corporal e Professor na University of Califórnia, Los Angeles (UCLA) que realizou em 1960, estudos para comprovar a importância da comunicação não-verbal, num discurso. (Ferreira 2019:51)

Ele indica que a comunicação interpessoal, divide-se em 55% – que corresponde aos gestos, olhar, expressão facial, postura e aparência, enquanto que ao contrário do que se pensa, as palavras apenas correspondem a 7%, e a voz são os restantes 38% - que corresponde à entoação, timbre e tom de voz, os quais são de extrema importância, durante um discurso.

Denominada a regra 7% - 38% - 55%.



Figura 1 - Gráfico sobre a percentagem de atribuição aos gestos, voz e palavras na comunicação interpessoal

Na análise deste gráfico circular de Albert Mihrabian onde afirma que a comunicação não-verbal ocupa a maior percentagem do nosso discurso, é possível deduzir igualmente a percentagem não muito significativa que é dado à comunicação verbal. A comunicação é algo muito importante nos dias que correm, e tem sempre evoluído nesse sentido, de ser mais fácil comunicar para os outros e com os outros. E nessa perspetiva, a comunicação não-verbal ter sido alvo de estudo e análise nestes últimos anos, devido à sua importância quando utilizada e na facilidade com que o discurso pode acontecer. Para entendermos este processo comunicativo, temos de ter presente nos nossos conhecimentos o modelo de comunicação, que envolve três elementos essenciais: (Espinha 2008:24).

- O emissor: alguém que envia a mensagem (pode ser um falante, escritor, cantor)
- A mensagem: pode ser um sorriso, um gesto, uma palavra, um discurso

- O recetor: alguém que recebe a mensagem (que pode vê-la, senti-la, ouvi-la).

Ainda na perspectiva da autora Ângela Espinha (2008:24), que cita Leach (1962) estes três elementos referidos anteriormente, o emissor, a mensagem e o recetor, envolvem-se em relações diádicas (duplas), tendo em conta que:

- Têm de existir dois indivíduos: um, o emissor, que dá então origem aquilo que denominamos de ação expressiva e outro, o recetor, que interpreta o resultado da referida ação. Estes dois indivíduos vão trocando de posições conforme a sua função em cada momento do acontecimento comunicativo.
- Destacando ainda que, a ação expressiva inclui dois aspetos: a mensagem em si e a mensagem codificada pelo emissor e decodificada pelo recetor.

Assim, este processo de comunicação embora parece algo bastante natural, e até mesmo espontâneo, inerente ao ser humano, não podemos refutar que é um processo simplista, antes pelo contrário, é algo bastante complexo e que requer o máximo de competências possíveis dos seus intervenientes. Ângela Espinha (2008:24)

Como é afirmado por Célia Cotrim (2011), no estudo de Ângela Espinha (2008: 25), pessoas com uma competência não verbal têm mais probabilidade de se fazer entender e de entender os outros, não apenas no que diz respeito à mensagem a transmitir, mas também sobre o estado de espírito e características do seu interlocutor. Há elementos muito importantes na comunicação não-verbal, como por exemplo, o contacto ocular, que fornece informação, regula a interação entre dois interlocutores, expressa ainda intimidade e exerce controlo social. (Marrucho 2017:4) O contacto ocular é ainda mais notório quando dois indivíduos gostam um do outro, quando estão a cooperar em vez de competir em determinada situação, quanto tópicos menos pessoais estão a ser discutidos, em oposição a quando estão perante momentos mais tensos em alguma situação, o contacto ocular é mais reduzido. Através do olhar é ainda possível testemunhar emoções, as do emissor, as do recetor e ainda reconhecer o envolvimento afetivo mútuo, quando se evita o olhar, o indivíduo indica ainda o desejo de manter a distância e de evitar receber ou enviar mensagens de ativação afetiva. (Marrucho 2017:5)

1.2. Funções da Comunicação Não-Verbal

(...) o homem é a metade de si mesmo, a outra metade é a sua expressão.

Maurício, Ricardo (1995)

No livro, “*A Importância de falar em público*”, Ricardo Maurício (1995) aborda a importância da comunicação verbal e da oratória, enquanto discursamos para um público, mas de igual forma aborda que, o mesmo não acontece, se não tivermos presente a comunicação não-verbal. O orador tem de ter em conta determinados sinais que vai dando ao seu público, tomar atenção aos gestos, à sua postura, pois são características que podem contradizer o que está a enunciar. Quando a comunicação não-verbal, não está de acordo com a comunicação verbal, poderá deixar o recetor confuso com a mensagem que o emissor quer passar, caracterizando-se numa comunicação pouco eficaz, contrariando todo o sistema de comunicação que conhecemos.

Tendo em conta esta afirmação de Ricardo Maurício, vamos enumerar as funções da comunicação não-verbal, percebendo que, o emissor utiliza a comunicação não-verbal de variadíssimas formas, para diversos efeitos.

As funções da comunicação não-verbal são: (Alves 2013:31)

- Complementar, qualificar e enfatizar a comunicação verbal. (É através da comunicação não-verbal que a mensagem transmitida pode ser realmente entendida pelo recetor, porque ele pode dar mais ênfase à mensagem através de alguns gestos ou talvez elucidar o recetor através da sua postura relaxada, tensa, como ele se está a sentir em relação a um determinado assunto);
- Substituir uma expressão numa frase, num determinado momento e contexto;
- Atribuir ajustes à fala, pausas e gestos, dando uma maior compreensão ao que foi dito e também uma melhor compreensão de quem está a receber a mensagem;
- Expor relações de poder e influências interpessoais;
- Realização de rituais do dia-a-dia (cumprimentos, apertos de mão);
- Autoapresentação por meio de atributos não-verbais, como a aparência e os adereços.

- Uma importante função da comunicação não-verbal e que vamos dar algum destaque é definir o estatuto dos indivíduos dentro de um contexto de interação e liderança. A liderança pode ser transmitida dentro de uma organização através de sinais não-verbais, e falamos neste momento de elementos como o contacto visual, a postura, o tempo gasto na comunicação e a colocação de ênfase nas palavras.

1.3. Elementos da Comunicação Não-verbal

- Cinésia (gestos corporais, olhares, postura, expressões faciais)
- Para linguagem (modalidade da voz)
- Proxémica (espaço)
- Tato
- Olfato

A **Cinésia**, referimo-nos ao estudo dos gestos e dos movimentos corporais, olhares e a nossa postura mediante uma determinada situação, podem revelar-se ainda como um ato consciente ou inconsciente por parte do indivíduo que comunica através deles (Alves 2013:33)

- Gestos: são a categoria com mais destaque na comunicação não verbal. Eles estão intimamente ligados com a fala, utilizamos todos os membros, assim como cabeça e até os pés para emitir gestos que acompanham o nosso discurso. Não em simultâneo, ou muitas vezes sim, dependendo também do nosso estado psicológico, o certo é que quando falamos, quase sempre emitimos um gesto.

- Expressão facial e sorriso: podemos considerar o sorriso como uma das expressões com mais impacto na comunicação não verbal. Embora existam outros elementos que determinam a expressão do rosto e que são muito importantes também como complemento da comunicação verbal. A forma do nosso rosto, o formato da nossa boca, dos olhos, posição das sobrancelhas, o tamanho das narinas.

- Postura física: ao analisarmos a forma como os indivíduos caminham, como se sentam, se levantam, como simplesmente se mantêm em pé à espera de algo, a forma como inclinam a cabeça, podemos decifrar várias mensagens, posteriormente descodificadas em características referentes ao indivíduo, durante o seu discurso ou simplesmente observando e traçar um perfil daquela pessoa.

- Movimento dos olhos e contacto visual: o olhar também é muito importante na comunicação não verbal, isto porque pode transmitir-nos várias sensações, derivadas da sua duração, frequência. Também denunciar um pouco de intimidade entre duas pessoas, por exemplo.

- Aparência: a aparência é classificada de duas formas diferentes, a que não está sob o controlo do individuo (estrutura, altura, etc) e a que está sob o controlo do individuo (vestuário, maquilhagem, penteado)

A Para linguagem entende-se pela linguagem que está muito além das palavras. É parte fundamental e integrante na comunicação verbal e não verbal, falamos do volume da voz, o ritmo, o choro, o riso, os sons, o espirro, as pausas entre palavras, entre outros aspetos. A comunicação não verbal pode regular assim, a dicotomia entre discurso e intenção. Ou seja, um exemplo que podemos indicar para perceber melhor a situação, é que por vezes dizemos que estamos calmos, mas o nosso tom de voz está alterado. A entoação pode alterar o sentido de uma mensagem. (Rodrigues 2014:28)

A Proxémica diz respeito às distâncias que mantemos uns em relação aos outros. Estas distâncias, tornam em evidencia a nossa ligação com os recetores, os intervenientes no discurso, quer de um ponto de vista afetivo, quer da sua relação hierárquica. Podemos identificar assim a distância física, ou “a Bolha da Privacidade”. Ao observamos o grau de proximidade que dois indivíduos mantêm entre si, podemos compreender o relacionamento que eles estabelecem. Considerado nos países de cultura ocidental o seguinte: (Alves 2013:35/36).

- Zona íntima (até 50 cm)
- Zona pessoal (de 50cm a 120 cm)
- Zona social (de 120 cm a 300cm)
- Zona pública (mais de 3m)

O Tato é um contato corporal entre pessoas. O tato é um canal informativo importante para compreender também algumas relações pessoais e também hierárquicas, já que transporta consigo um sistema de informação, nomeadamente sensações quines-tésicas. Analisamos por exemplos alguns apertos de mão. (Rodrigues 2014:29)

- Peixe molhado: aperto de mão flácido, especialmente desagradável quando a mão está pegajosa ou fria. A maior parte dos indivíduos associa-o a fraqueza de caráter.
- Torno: indivíduo apresenta a palma da mão para baixo aperta fortemente a mão do interlocutor e sacode algumas as mãos de forma muito vigorosa.

- Quebra-ossos: indivíduo aperta fortemente a mão do interlocutor, podendo assim ser interpretado como agressivo
- Aperto de pontas dos dedos: ocorre quando o indivíduo “falha o alvo” e segura os dedos do outro. Pode resultar quando os interlocutores possuem espaços íntimos diferentes e aproximam-se um do outro de forma diferente.
- Braço hirto: usualmente usado por pessoas com personalidades agressivas que pretendem manter o outro às distâncias e fora do seu espaço pessoal.
- Arranca mão: quando o indivíduo agarra vigorosamente a mão do interlocutor e puxa-a para si, numa tentativa de puxar a outra pessoa para o seu espaço pessoal (território). Pode gerar falta de equilíbrio no alvo.
- Bomba de água: o indivíduo agarra a mão do outro e inicia uma série rápida, ritmada e enérgica de movimentos verticais.
- Aperto holandês (ou molho de cenouras): o indivíduo coloca os dedos como se fossem cenouras compridas no meio da mão do interlocutor.
- Interminável: o indivíduo, querendo transmitir cortesia, mantém a mão apertada durante muito tempo, criando um certo desconforto ao outro que tem de “desconectar” o cumprimento
- Instantâneo: o indivíduo aperta a mão do outro com um rápido e único movimento, retirando a sua mão de imediato. Pode ser interpretado pelo outro como pouco genuíno.

O Olfato também constitui um elemento não verbal e que está presente na nossa linguagem corporal. Referindo Edward Hall, o cheiro é algo que está na base de um dos modos mais primitivos e mais fundamentais da comunicação. Em tempos mais primitivos, o cheiro permitia a identificação dos indivíduos e também decifrar o seu estado afetivo. Uma característica que se foi perdendo com o tempo e com o aparecimento de perfumes, desodorizantes, que fazem com o que cheiro seja artificial. (Rodrigues 2014:29)

1.4. Comunicação não-verbal, dentro de organizações

Comunicação não-verbal, representa também, um importante papel nas relações interpessoais, nomeadamente dentro de organizações. O sucesso de uma organização está intimamente ligado ao poder da comunicação, da empresa com o exterior e da empresa com o seu meio interno. (Faria e Nogueira 2014:3)

As autoras estabelecem uma relação direta entre a maneira como comunicamos não-verbalmente e a finalidade dessa comunicação, enquanto cultura adquirida pelo indivíduo. Ou seja, através desta comunicação não-verbal, podemos estabelecer valores, hábitos, regras de conduta, filosofia e objetivos de comunicação numa determinada empresa. Em qualquer cultura em que o indivíduo e até mesmo a organização, estejam inseridos, ambos vão sempre ser alvos, segundo as mesmas autoras, de um “mundo de significações”, ou seja, a comunicação não verbal vai-se adaptando ao meio em que eles estão inseridos, mas a verdade é que mesmo em países com idiomas diferentes, há uma compreensão da mensagem através da comunicação não-verbal, que é geral. (Faria e Nogueira 2014:4)

O “mundo de significações” descrito pelas autoras (2014:4/5), podemos referir que tem em conta o papel da sociedade de criar, inventar, reinventar significações, pois de alguma forma, o nosso corpo é arquitetado, ou seja, construído socialmente nas interações com o meio, encontramos-nos a todo o momento, em transformação, aprendizagem e adaptação às características do meio em que somos inseridos.

Muitas vezes, essas significações manifestam-se, tendo por base a interpretação, ou o que podemos chamar de código válido, ou seja, quando vemos os executivos das organizações, com um visual mais formal, existe uma interpretação não-verbal do *status* que aquele indivíduo tem na organização e até mesmo, na sua vida pessoal enquanto profissão. Assim como: um sorriso será sempre um sorriso, um choro será sempre um choro, o nervosismo será sempre transmitindo através do suor e tremores. ((Faria e Nogueira 2014:5)

Levantando-se a seguinte hipótese: tendo em conta que a cultura, está em processo contínuo de transformação, e todo o gesto, no âmbito do indivíduo ou do grupo, cria condições novas no interior dessa mesma cultura, existe a formação de uma determinada linguagem não-verbal, própria e singular de determinados grupos, profissões e instituições, mediante o meio em que estão inseridos, mas vão haver sempre sinais que

são comuns, não importa se estamos de um lado do mundo ou do outro. Nomeando mais uma vez, a atitude muitas vezes inconsciente do emissor da mensagem, resultando em formas diversas e diferentes de comunicação, refletindo essa pequena variação do código de significações. Nesta perspectiva, as mesmas autoras (Faria e Nogueira 2014:6) afirmam que:

(...) é importante reafirmar que a cultura das instituições não se desvincula do meio em que estão inseridas, ou seja, da sociedade local, assim como o indivíduo também não se desvincula do seu contexto, da cultura onde está inserido. Desta forma, a comunicação não-verbal necessita ser analisada a partir do ambiente vigente. Contudo, pode-se dizer que o corpo é, ao mesmo tempo, o meio e a mensagem por meio da qual se veicula o que somos, o que não somos, o que desejamos, o que não desejamos. Por isso é fundamental que a linguagem verbal esteja de acordo com a não-verbal, tendo em vista que o corpo adquire inclusive uma dimensão mediática.

É muito importante, como as autoras referem, que a comunicação não-verbal e a comunicação verbal estejam em consonância, os resultados serão mais positivos, aumentando a produtividade da organização, evitando conflitos e o índice de satisfação do clima organizacional será melhor, tendo em conta a transparência da comunicação da empresa.

Da mesma forma que a comunicação verbal, muitas vezes pode ser entendida de formas diferentes por determinados grupos, por determinados indivíduos tendo em conta as suas aprendizagens, o mesmo pode acontecer com a comunicação não-verbal. O que não significa que ela seja menos importante devido a essa subjetividade, tendo em conta que o corpo fala, e para que a mensagem seja recebida de forma clara, é necessário que todos se aprimorem em ter conectividade na linguagem falada e não falada, visto que a não-verbal, serve como confirmação da verbal, ela enfatiza aquilo que é a fala. (Faria, Nogueira 2014:7)

1.4.1. Interpretação dos sinais e movimentos de cabeça \ percepções associadas à comunicação não-verbal.

Diariamente somos confrontados com um conjunto de sinais, movimentos que contemplam aquilo a que chamamos comunicação não-verbal, seja na nossa vida profissional ou na vida pessoal. Esses sinais possuem significados que nos ajudam assim a contemplar o processo de comunicação, transmitindo ao nosso recetor a mensagem pretendida.

Dessa forma, no estudo de Paulo Rodrigues (2014: 29) é possível identificar alguns significados para esses sinais e movimentos que habitualmente utilizamos, analisando esses comportamentos no continente europeu:

- Assentir com a cabeça – significado: Aceitar
- Acenar com a cabeça e sorrir – significado: Gostar
- Movimentar a sobrancelha direita – significado: Concordar
- Elevar a sobrancelha esquerda – significado: Não acreditar
- Franzir as sobrancelhas – significado: Não compreender
- Revirar os olhos – significado: Não acreditar
- Olhar para baixo – significado: Aborrecido
- Franzir as sobrancelhas, lábios tensos – significado: Não concordar \ Rejeitar
- Abanar com a cabeça lateralmente – significado: Rejeitar
- Franzir as sobrancelhas para baixo – significado: Rejeitar
- Curvar as sobrancelhas – significado: Não concordar \ Não acreditar
- Arregalar os olhos – significado: Não acreditar

Em ambiente organizacional, é de extrema importância o conhecimento de algumas expressões verbais e conseqüentemente das suas percepções associadas. De salientar que existem determinadas profissões que implicam rigorosamente o uso de algumas expressões não-verbais como símbolo do seu estatuto social.

Assim como, noutros contextos, o uso de algumas destas expressões não faz o devido sentido, principalmente quando falamos de profissionais de saúde que não podem evitar tocar os doentes, algo que é completamente inerente à sua profissão. (Rodrigues 2008:31)

Dessa forma, temos como exemplo as seguintes expressões não verbais:

- Sorriso, contacto visual frequente: percepção – simpatia e cortesia
- Acenar com a cabeça: percepção – empatia e confiança
- Contacto visual frequente: percepção – credibilidade
- Aperto de mão: percepção – simpatia e cortesia
- Falar pausadamente e volume de voz baixo, pausas moderadas: percepção – Conforto e credibilidade
- Falar rapidamente, volume de voz elevado, com variações de tom – percepção: competência, dinâmica, mas reduz a sensação de conforto
- Estar muito próximo e tocar o cliente: percepção – amizade, bem-querer, empatia.
- Atratividade física: percepção – credibilidade, competência, empatia.
- Cor e roupas utilizadas (adequadas): percepção – competência e credibilidade.

É sugerido então, no estudo de Paulo Rodrigues (2008:31) que cita Sundaram e Webster (2000), que os gestores devem:

- Assegurar-se que os trabalhadores compreendem que a comunicação não verbal é, no mínimo, tão importante quanto a comunicação verbal.
- Treinar os seus colaboradores recorrendo a técnicas como role play e visionamento de vídeos.
- Dar feedback continuamente e, de forma periódica, relembrar a importância da comunicação não-verbal
- Proporcionar treino de voz aos colaboradores que necessitem deste recurso, para que possam evidenciar um tratamento caloroso e de confiança

- Assegurar-se que os trabalhadores se vestem corretamente, de acordo com as expectativas dos clientes
- Implementar com regularidade inquéritos aos clientes sobre as suas perceções relativamente a comunicação não verbal dos trabalhadores e considerar a implementação de “clientes mistério”
- Estabelecer incentivos para que os trabalhadores adotem comportamentos corretos de comunicação não-verbal.

Concluindo então que, as formas de comunicação não-verbal com maior poder de influência e informação, é em primeiro lugar, a expressão facial, seguindo-se da voz cativante, movimentos corporais e distância física. Salientando ainda que, o contacto visual é de longe a característica mais importante da comunicação não-verbal, mas que a componente visual tem maior capacidade de influência do que a componente auditiva. (Rodrigues 2008:31)

2. ASSÉDIO SEXUAL

Ao longo dos últimos dez ou quinze anos em Portugal, ouve-se falar cada vez mais frequentemente de casos de assédio sexual. Nas notícias e nos filmes, na sua maioria de origem norte-americana ou anglo-saxónica, ouvimos falar de escândalos de assédio sexual, de acusações deste tipo de práticas e, por vezes, de indemnizações devidas às vítimas, tanto nas empresas, como nas instituições públicas ou organizações não governamentais. Contudo, estes escândalos, estas acusações mútuas e eventuais indemnizações não têm visibilidade na realidade nacional. Será o assédio sexual um problema de outros povos, de outras culturas ou de relações laborais próprias de outros países? Não parece que existam razões para considerar o assédio sexual improvável ou inexistente nas relações laborais em Portugal, contudo, pouco se faz nesta matéria, raros são os estudos, escassas as estatísticas e poucos ou quase nenhuns os mecanismos de prevenção e de luta contra este fenómeno que as organizações implementam.

(Swiatkiewicz, Olgierd 2010)

2.1. O que é o Assédio Sexual?

Consideramos atualmente assédio sexual, a um problema que persiste em qualquer cenário onde se desenvolvam relações humanas e, em particular, em contexto laboral. Abrange formas de violência, que podem ter ligações diretas com a violência física como psicológica. (Belchior 2014:1)

Corresponde assim, a determinadas situações em que um comportamento de índole sexual, de acordo com Dias (2008) citado em Belchior (2014: p.1), se expressa sob a forma física, verbal ou não verbal, com o objetivo de violar a referida vítima e de criar assim um ambiente hostil, humilhante, ofensivo, intimidativo entre o agressor e a vítima. Importando acentuar que, o assédio, é em geral, um processo continuado, prolongando-se no tempo e que todos os casos de assédio sexual temos presente o assédio moral, mas o contrário não se verifica.

O assédio sexual é um fenómeno que apresenta consequências a vários níveis, na esfera criminal, civil, trabalhista e administrativa constituindo assim uma preocupação mundial, uma realidade que não está localizada numa determinada região, país ou continente. Tanto que, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu assédio como sendo:

“Qualquer comportamento indesejado de carácter sexual, intencional ou não intencional, que ocorrendo em local de trabalho ou estando com ele relacionado, viole a dignidade da pessoa humana ou ofenda a sua integridade física e moral, desde que apresente uma das seguintes características: constituir uma condição clara para dar ou manter o emprego; controlar ou influenciar na carreira ou promoções da pessoa assediada; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima”

(Sousa, Marilec 2018)

No estudo, Silêncio no assédio sexual no local de trabalho, de Leonor Belchior (2014:2), é descrito como uma forma de violência, que pode e tem ligações tanto de violência física como psicológica. Não é pretendido este comportamento por parte da segunda pessoa envolvida (vítima) colocando a sua dignidade moral, a sua integridade física e até o seu desempenho profissional em causa: identificámos hoje, assédio sexual, como toda a conduta com implicações sexuais não solicitadas nem desejadas por alguém.

Ainda na definição de assédio, podemos afirmar que o termo «*assédio*» deriva da expressão latina «*obsidium*» ou «*obsidiu*», que significa nada mais do que «*cercos*». A verdade é que o seu sentido etimológico nos pode conduzir a múltiplos significados consoante as suas dimensões sociais ou culturais, o contexto em que esses significados estão inseridos. (Cunha 2017:15)

Porém, aquela que o associa a um conjunto de operações ou estratégias levadas a cabo com vista ao cercar de uma área, uma única pessoa ou o seu conjunto, ou a que se relaciona com uma conduta ou comportamento indesejado de perseguição ou de insistência em relação a alguém, é a que devemos ter em conta. Grande parte da doutrina, considera o assédio como um problema já antigo, o certo é que o assédio foi considerado como uma questão social a ser trabalhada e debatida pela sociedade, somente nos finais da década de setenta, conseguindo uma certa relevância enquanto objeto de estudo e originando ao mesmo tempo, iniciativa legislativa nos EUA. Posteriormente, o conceito assédio sexual, começa a ser abordado na Europa, por volta do ano 1980, quando as pressões de alguns movimentos pela igualdade fizeram-se sentir de forma mais expressiva e rigorosa na sua legislação. (Cunha 2017:19)

Resultado desta pressão, entre 2002 e 2006 foram aplicadas medidas, por parte do Parlamento Europeu e do Conselho, relativas à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades, igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego\atividade profissional, onde constou claramente a necessidade de adoção de medidas de combate ao assédio sexual. Existiu também, no ano de 2015 uma aprovação de uma resolução do Parlamento Europeu, que solicitou a monitorização específica sobre o assédio sexual para melhor conhecimento, intervenção e prevenção deste fenómeno. (Costa et all 2016:50)

E, como referido anteriormente, embora o termo assédio sexual, pareça um termo relativamente recente, podemos dizer que os primeiros casos foram detetados há muitos anos atrás, onde abusos eram ainda considerados questões morais ou problemas privados: experiências de abuso de mulheres trabalhadoras por parte de patrões, chefes, gerentes, em contexto fabril, foram objeto de preocupação por parte de sindicatos, patrões e instituições públicas na viragem do século XIX para o século XX, várias foram as práticas masculinas de abusos sexuais de empregadas conhecidas nessa época e omitidas. (Costa et all 2016:50)

Estes casos eram omitidos e ignorados porque o assédio sexual e moral era um assunto que não estava diretamente ligado ao “desejo sexual” que o agressor tinha para com a vítima, mas sim com afirmação do poder masculino sobre as mulheres, colocando este pensamento da época, numa forma de violência sobre as mulheres que ilustra as desigualdades de poder entre os sexos. (Costa et all 2016:50)

Os indivíduos que muitas vezes, praticam assédio atualmente, ainda se baseiam no pressuposto dessa época, em que acreditavam que normativamente lhes é exigido que se comportem como “verdadeiros homens”, ou seja, fazem-no porque está pressuposto que tais comportamentos correspondem ao que socialmente aguardado pelo género masculino (Dias 2008:13).

Até ao final dos anos 80, a maioria das situações ocorridas de assédio sexual, eram classificados como assédio *quid pro quo* (chantagem sexual, troca de favores). Isto significa que, as vítimas eram obrigadas a proporcionar serviços sexuais, aceitar encontros e saídas, permitir o contacto físico ou conversas com conotações eróticas ou sexuais. A esses comportamentos, era atribuída uma recompensa, que poderia passar por uma promoção, com obtenção de melhores condições de trabalho. Quem recusa-se estes favores, corria o risco de despromoção, e de ver completamente anuladas as condições de trabalho, ou mais grave ser despedido do seu posto de trabalho (Dias 2008:13).

As mulheres eram desvalorizadas pelo seu sexo, criando-se o estereótipo de sexo fraco, eram associadas a estatutos e salários mais baixos do que os homens em contexto laboral. Ou seja, eram as principais vítimas de assédio sexual, devido à fragilidade que apresentavam, e à impotência de tomarem uma posição num determinado momento de assédio. (Costa 2016:50-51)

Dessa forma, o assédio torna-se assim, desde desta altura, numa evidência clara de desigualdade de género, enquadrando-se nas reivindicações do movimento feminista pelo fim da violência contra as mulheres, onde reina a luta pelo seu respeito, dignidade no contexto laboral, mas também pessoal. (Costa 2016:50-51)

2.2. Tipos de Assédio

2.2.1. Assédio Sexual

Segundo Belchior (2014), que cita Camacho et al. (2005), podemos distinguir dois tipos básicos de assédio sexual.

- *Quid pro quo*
- O que cria um ambiente de trabalho hostil

Quando falamos do assédio sexual *quid pro quo*, significa “isto por aquilo”, referimo-nos ao assédio sexual que se traduz em chantagem sexual, ou seja, a referida vítima é forçada a escolher a submeter-se a pedidos sexuais por parte do agressor ou a ser prejudicada em certos benefícios ou condições de trabalho.

Podemos referir ainda, que este tipo de assédio sexual se reflete num extremo abuso de poder para proporcionar ou retirar benefícios laborais a alguém que não o merece apenas por se recusar a disponibilizar serviços sexuais.

Eis alguns exemplos de assédio sexual *quid pro quo*, ou por chantagem sexual, (Sousa 2018:8):

- Exibir ou fazer circular material ofensivo ou sugestivo;
- Insinuações, zombarias, obscenidades ou piadas ou observações sexistas, racistas ou homofóbicas;
- O uso de linguagem ofensiva na descrição de alguém com determinada deficiência ou divertir-se à custa de alguém com deficiência;
- Comentários sobre o aspeto físico ou o carácter de uma pessoa suscetível de causar embaraço ou aflição;
- Atenção indesejada como espiar, perseguir, importunar, ter um comportamento excessivamente familiar ou uma atenção física ou verbal desagradável;
- Fazer chamadas telefónicas ou enviar mensagens de texto em redes sociais, e -mails, faxes ou cartas indesejáveis, sexualmente sugestivos, hostis ou pessoalmente intrometidos;
- Questionamento despropositado, intrusivo ou persistente sobre a idade, o estado civil de uma pessoa, a vida pessoal, os seus interesses ou a

orientação sexual, ou questões similares sobre a origem racial ou étnica de uma pessoa, incluindo a sua cultura ou religião;

- Provoações sexuais desagradáveis, ou pedidos repetidos para encontros ou ameaças;
- Sugestões de que favores sexuais podem acelerar a ascensão da carreira de uma pessoa ou que a recusa pode afetá-la;
- Gestos mal-intencionados, grosseiros, tocar, agarrar, acariciar, ou outros contatos corporais, tais como encostar-se;
- Espalhar boatos maliciosos ou insultar alguém (particularmente com base na idade, raça, orientação de género, casamento, união de facto, gravidez e maternidade, sexo, deficiência, orientação sexual, e religião ou crença);
- Pedidos de favores;
- Ameaças: Intimidações;
- Recusas de Promoção;
- Promessa de demissão ou promoção.

Sob a análise de Isabel Dias (2008:13), o assédio *quid pro quo*, opera como uma espécie de chantagem permanente em relação ao emprego. Na sua opinião, apenas os indivíduos que estão bem posicionados numa estrutura hierárquica de uma organização, ou seja, com autoridade para afetar determinadas condições de empregos dos seus trabalhadores, o poder de contratar, promover ou despedir, possuem atrevimento suficiente para praticar este tipo de assédio sexual.

Referente ao assédio sexual que cria um ambiente hostil, indesejado no trabalho estamos a falar de vários tipos de ações sexuais como comportamentos sedutores, contacto físico de carácter sexual, piropos, piadas de conteúdo sexual, agressão sexual ou até mesmo a simples tentativa de forçar alguém a praticar esse ato, através de pedidos constantes.

Quando o patrão começou a pedir-lhe mensagens, Rita, 27 anos, não estranhou. Afinal, era essa a sua área de especialização na instituição de saúde onde trabalhava. Mas as mensagens começaram a ser requisitadas todos os dias e, quando estava muito ocupada, ele esperava que Rita terminasse o trabalho para receber o tratamento diário. Até que, em vez das costas, pediu para ser massajado nas virilhas. Recusou e tentou encaminhá-lo para um colega, mas as visitas continuaram. Assim como os pretextos para estar com ela. Depois de ter conseguido o seu número de telefone, as chamadas e mensagens fora de horas tornaram-se constantes, apesar de o chefe ser casado. Chegou a enviar-lhe fotografias de teor sexual. Rita tentava evitar por todos os meios ficar sozinha com ele e resistia a responder aos comentários ofensivos sobre o seu namorado. “Ele ser meu superior hierárquico limitou muito a minha ação. Se fosse outra pessoa

teria respondido como se responde na rua, mas ficar sem aquele ordenado seria muito complicado.

Visão, 23 de dezembro de 2017

O testemunho é de uma das vítimas de assédio sexual do ano de 2017 em Portugal, Rita. Este caso de assédio sexual termina com o despedimento de Rita, sem justa causa, devido ao facto de, não ter aceitado os pedidos constantes do patrão em ir a sua casa, ou mesmo massajar-lhe as virilhas. Os colegas de trabalho inicialmente tentaram protegê-la, mas depois com o avançar da situação, eles próprios sentiram os seus empregos ameaçados, alguns simplesmente achavam que ela era a protegida do patrão por ter tais privilégios. Segundo a análise de Belchior (2014:7), neste caso conseguimos encontrar os dois tipos básicos de assédio sexual descritos por ele. Criar um ambiente hostil no trabalho, onde Rita já não se sentia à vontade para ficar sozinha com ele, no mesmo espaço. Como também houve chantagem sexual e conseqüentemente o seu despedimento por não ter respeitado os seus pedidos sexuais.

Belchior (2014:7), faz ainda outra divisão, em assédio sexual grave e menos grave. Ou seja, classificamos o assédio sexual quanto ao seu grau de gravidade. Nesta tipologia, Belchior (2014:7), classifica como assédio sexual grave a inclusão de ameaças no trabalho para a obtenção de favores sexuais, tentativa de obrigar a vítima a um relacionamento forçado. O tipo de assédio menos grave, diz respeito na sua opinião, a comentários de natureza sexual, como piropos e linguagem corporal ofensiva. Na mesma publicação da revista Visão, anteriormente mencionada, podemos dar especial atenção a um comentário da presidente da UMAR, Maria José Magalhães, que vem de encontro à classificação de Belchior (2014) e a sua divisão de assédio sexual em grave e menos grave, a mesma refere que:

(...) fazer piropos ou apreciar alguém como se fosse um objeto numa montra faz parte de um padrão de violência contínua que não se pode tolerar. (...). O assédio é o mecanismo mais eficaz na reprodução de estereótipos de género. (...), as meninas interiorizam que são objetos sexuais e que o assédio é a forma de perceberem que são sexy, os meninos interiorizam que agir desta forma faz parte de ser macho.

Publicado in Visão, 23 de dezembro de 2018

Ao fazermos a divisão anteriormente proposta por Belchior, corremos este risco que Maria José Magalhães refere. Na sua opinião, não pode ser aceite em sociedade que assédio sexual cometido verbalmente e não verbalmente, seja menos grave que o ato de forçar alguém a ter relações, ao aceitar isso, está a dar azo a que diferenças de género continuem igualmente a existir em sociedade.

2.2.2. Assédio Moral

Indiscutivelmente, quando falamos de assédio sexual no local de trabalho surge outro conceito que devemos ter em conta: o assédio moral, um conceito que vai sendo discutido desde os anos oitenta, sobre várias visões desde então.

No estudo de Helena Rebelo (2008:9-10) – *Assédio Sexual e Moral no local de trabalho* –, a autora define este conceito como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atende, através da sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo muitas vezes, o seu posto de trabalho e criando uma situação de mau estar, quando falamos em clima de trabalho. A autora refere ainda que, alguns tipos de assédio moral que podemos encontrar dentro de organizações, são mais frequentes porque temos estabelecida uma posição hierárquica.

- **Assédio Vertical Descendente:** refere-se ao assédio moral perpetrado por um superior. A hierárquica de poder dentro de uma organização, permite que o superior tire partido do poder que detém para assim conseguir obter facilmente que o subordinado se submeta.
- **Assédio Horizontal:** é mais frequente entre colegas de trabalho, quando existe uma disputa, sendo uma estratégia, um meio de dissuasão do colega “adversário”.
- **Assédio Misto:** consiste no assédio horizontal que passa pelo assédio vertical descende.
- **Assédio Ascendente:** verifica-se quando um ou mais subordinados assediam um superior.

Segundo Marilec Sousa, no seu estudo: “*Mulheres vítimas de assédio – Dez mulheres, dez histórias*” (2018:11), o assédio moral é explicado pela forma como pode ocorrer:

- Recusa por parte da vítima em ser controlada,
- Inveja da competência da vítima no trabalho por parte do agressor,
- Inveja das habilidades sociais da vítima,
- Personalidade do agressor.

No mesmo estudo, (Sousa 2018:11) a autora analisa ainda as quatro etapas do assédio moral:

1. Isolar: a vítima realiza todas as suas tarefas sozinha, é completamente afastada do grupo pelo agressor.
2. Desqualificar: aqui o agressor tem comportamentos que visam desconsiderar as competências da vítima.
3. Desacreditar: criação de mentiras, mal-entendidos em torno da vítima, uma tentativa de a silenciar, levando-a a atingir um estado depressivo
4. Assédio Sexual: o agressor intimida a vítima com pedidos sexuais.

Podemos constatar neste estudo de Marilec Sousa (2018:11), que uma das fases do assédio moral é o assédio sexual e por isso, a autora também conclui que, a doutrina entende que o assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Embora, em ambos os casos, o agressor apenas tem a finalidade de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à sua inteira disposição.

O assédio sexual é traduzido por situações em que temos explicito condutas de natureza sexual que se manifestam em diversas formas físicas, verbais ou não-verbais. Inicialmente, começa-se por criar um ambiente desagradável em que a vítima se sente humilhada e intimidada, com o objetivo de a deixar vulnerável, acabando na maior parte dos casos, por até perder a sua dignidade. (Sousa 2018:11)

O que os agressores pretendem com estas abordagens não é uma relação com a vítima, mas sim uma maneira de a subjugar. Por isso, termos referido anteriormente que todos os casos de assédio sexual, incluem assédio moral, pois esse é o ponto de partida para que favores sexuais e chantagem sexual aconteçam. (Sousa 2018:11).

2.3. Fases do Assédio

O assédio sexual é analisado, através de um processo racional e detalhando todos os passos do agressor. Progressivamente, ele vai estabelecendo uma relação com a vítima, para ganhar a sua confiança e para que certos comportamentos, atitudes por si praticadas sejam entendidas, como normais. Não só pela vítima, mas também por toda a organização que muitas vezes, culpam a vítima por essa aproximação e não o agressor que a proporciona e muitas vezes até a exige. (Rebello 2008:6)

Existem quatro fases que identificam o assédio sexual dentro de uma organização (Rebello 2008: 7-8), são elas:

- **A primeira fase do assédio sexual**, estabelece-se dentro da inserção da vítima dentro da organização, pois é um contexto privilegiado para o aparecimento de conflitos, devido ao interesse dos trabalhadores numa carreira profissional.
- **A segunda fase do assédio sexual**, temos ação por parte do agressor, que põe em prática estratégias de humilhação, utilizando comportamentos de sacrificar, ridicularizar, menosprezar a vítima, isolando-a socialmente. A vítima por vezes, não consegue detetar que este comportamento por parte do agressor não é o mais correto acabando por negar perante o resto do grupo ou até mesmo, assumir que poderá estar a ser vítima de assédio.
- **A terceira fase do assédio sexual**, é a fase em, que a empresa intervêm assim que consegue detetar que algo se passa, muitas vezes por denúncia da vítima, muitas vezes por observação de um clima mais próximo entre dois funcionários, apresentando um dos elementos um certo desconforto, ou até mesmo nervosismo. A solução passa por tirar um dos funcionários do seu cargo e empregá-lo num outro cargo da mesma empresa.
- **A quarta fase do assédio sexual**, corresponde a fase em que a hipótese anterior muitas vezes não é viável, ou a vítima continua a sentir um certo desconforto ao encarar com o seu agressor na mesma empresa e por isso, abandona o seu posto de trabalho em prol da sua saúde mental.

2.4. A vítima no assédio sexual

A vítima do assédio sexual, engloba os dois géneros, quer o género feminino como o sexo masculino. Existe uma maior incidência de casos femininos vítimas de assédio sexual, mas o sexo masculino também ainda apresenta alguns casos. Uma plataforma online, denominada “*Quebrar o Silêncio*”, criada para ajudar vítimas de assédio sexual e também esclarecer alguns mitos como este, sobre o assédio sexual nos homens, refere que:

O facto de um homem ser vítima e sobrevivente de violência sexual não se reflete na sua virilidade, nem o torna menos capaz. A ideia de que um homem ou rapaz, vítima e sobrevivente de violência sexual é menos masculino ou menos capaz do que os outros está errada. Este é um mito também relacionado com a forma como a sociedade reconhece os atributos associados à masculinidade tradicional. E, muitas vezes, esta ideia errada passa a ser carregada pelas vítimas / sobreviventes de violência sexual, afetando a sua autoestima e interferindo ainda com a possibilidade de pedirem apoio.

O Presidente da Associação “*Quebrar o Silêncio*”, Ângelo Fernandes, refere que esta situação continua a acontecer, devido à discriminação que continua a existir entre mulheres e homens. São várias as diferenças de género que atualmente ainda compõem a nossa sociedade, por exemplo, em relação aos homens que nunca poderão ser vítimas de assédio sexual, porque são demasiado “machos” para isso.

Acrescenta que historicamente sabemos que, a mulher sempre foi entendida como o sexo mais fraco, ligado ao mundo doméstico, com o estatuto e posição social inferior ao homem. Nessa mesma perspetiva, e com a evolução dos tempos, com a consciência da existência da igualdade de géneros, a mulher começa a assumir um papel diferente na sociedade, numa posição mais ativa. Mesmo assim, ainda é constante o estereótipo que as mulheres são um alvo mais fácil e os homens, não sofrem assédio moral, nem sexual. Sendo aqui que reside o problema inicial: em admitir que o assédio atinge os dois géneros e que efetivamente, existe e deve ser denunciado.

O assédio sexual acima de tudo, é um crime que deve ser punido pela lei. Nas palavras do presidente, esta associação apoia todos os homens\mulheres (vítimas), sobreviventes de violência sexual, independentemente da crença religiosa, etnia, cultura, escolaridade, situação económica, idade, classe social, origem, profissão, orientação sexual.

Englobando os dois géneros, o assédio sexual, com diferentes posições hierárquicas e estatutos, a realidade diz-nos que não é simples classificar os perfis, quer das vítimas quer dos seus agressores. Mas podemos prestar atenção a certas e diversas variáveis demográficas como o género, a idade, o estado civil e a situação profissional (Belchior 2014:8).

A maioria dos casos descritos, conseqüentemente a maiorias das vítimas correspondem as mulheres que foram vítimas de assédio por parte dos homens, no seu local de trabalho. Admitimos que, este problema de assédio está relacionado com as questões de poder, sendo o mesmo usado para realizar ou manter a masculinidade e diferenças de estatuto entre homens e mulheres (Belchior 2014:8).

Dessa forma, o assédio sexual pode ser analisado não pela busca de sexo, mas sim pela satisfação das necessidades de poder e, por isso, muitas vezes os homens ao sentirem-se ameaçados com o progresso das carreiras de algumas mulheres ou até mesmo a sua inclusão em determinada área laboral, recorram ao assédio sexual e piadas sexistas com o simples objetivo de as sujeitar à cultura masculina. (Belchior 2014:8-9).

Respetivamente ao perfil da vítima, podemos analisar que em termos de idade, ela releva uma maior incidência de casos de assédio sexual entre vítimas com idades entre os 20 anos e os 34 anos (Belchior 2014:8-9). No estado civil, as principais vítimas de assédio no trabalho, encontram-se solteiras, separadas, viúvas e divorciadas, apenas as casadas registam um valor mais baixo de incidência de casos. O facto de a vítima estar inserida num ambiente de trabalho maioritariamente masculino, sendo as posições hierárquicas ocupadas por esse género, também representa um fator significativo na ocorrência de assédio sexual em mulheres (Dias 2017:15).

O seu nível de instrução é também importante nesta caracterização, um nível de instrução baixo e certos estatutos precários de contrato de trabalho, também aumentam a possibilidade de as mulheres sofrerem de assédio. No entanto, muitas vezes a figura entendida pela mulher como “emancipada e autónoma”, faz com que muitos líderes de organizações do género masculino confundam a sua força de triunfar na vida profissional com a sua maior disponibilidade sexual e apenas se deva a isso a sua progressão na carreira e reconhecimento profissional (Dias 2017:15-16).

2.5. O silêncio do assédio sexual

O último estudo que foi feito em Portugal sobre a prevalência do assédio sexual e moral no local de trabalho, de 2015, conduzido pelo Centro Interdisciplinar para a Igualdade do Género (CIEG), mostra que 14,4% das mulheres inquiridas – e 8,6% dos homens – dizem já ter sido vítimas de assédio sexual no trabalho. No entanto, em Portugal, as queixas que chegam às autoridades não refletem esta realidade. Publicado in Público, 2018

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, realizou um estudo que permite conhecer a dimensão em termos numéricos de casos de assédio sexual em Portugal, no ano de 2015, nomeadamente em contexto laboral, que é onde existe maior incidência de casos.

Segundo o estudo, (Público: 2018), as mulheres são as principais vítimas, tanto de assédio moral (16,7%) como de assédio sexual (14,4%) no local de trabalho, no caso dos homens, os números são relativamente mais baixos, apresentando assédio moral (15,9%) e no local de trabalho (8,6%). Para os dois géneros, o estudo revela que a situação mais marcante é ser sistematicamente alvo de situações de pressão por parte do seu superior, e de desvalorização sistemática no trabalho com objetivo de levar ao descontrolo.

Quando falamos em termos globais, 16,5% da população ativa em Portugal admite já ter sofrido pelo menos uma vez, assédio moral na sua vida profissional, e 12,6% da população ativa refere que, já sofreu de assédio sexual no local de trabalho.

O mesmo estudo foi realizado em 1989 pelas mesmas entidades e agora com os resultados de 2005, observou-se uma diminuição da frequência com que as mulheres, principais vítimas, são alvo de assédio sexual, baixando de 34% para cerca de 14%, mesmo assim, a receção desses casos em forma de denúncia não corresponde a esta realidade.

Com a realização deste estudo foi possível decifrar o porquê de as vítimas não denunciarem os casos de assédio sexual e ser mantido o silêncio, apresentando alguns exemplos:

- o medo do agressor sexual,
- o sentimento de humilhação, vergonha, raiva poderá estar na causa deste silêncio. Este conjunto de sensações e emoções faz com que o estado psicológico da vítima seja gravemente afetado e por isso, começa a ser mais fácil de lidar com a situação no seu quotidiano, ainda com consequências a

longo prazo, do que enfrentar a situação e o agressor, denunciando tais atitudes,

- o medo de muitas vezes perder o emprego ou até mesmo que ninguém acredite nas palavras da vítima, faz com que muitos casos sejam omitidos durante muito tempo,
- o facto de muitas vezes o assédio sexual não chegar a uma parte física, apenas existindo comentários, abordagens verbais para com a vítima (assédio moral), se fique apenas pela comunicação verbal ou não verbal, faz com que muitas denúncias não sejam levadas a cabo e à aplicação de uma sanção no agressor, pois não são suficientemente fortes e poderá muitas vezes ser considerado apenas brincadeira por parte do agressor, revelando ser um motivo pelo qual as vítimas não se sentem ainda preparadas para denunciar tais atitudes.

Na plataforma online feminista - *Capazes*, onde é diariamente discutido este assunto, assédio sexual, valorização da mulher e igualdade de género, temos a opinião de Margarida Soares, uma colaboradora do site, que apresenta a sua opinião sobre o facto de muitas vezes a vítima de assédio permanecer em silêncio e não denunciar os casos, nem o agressor.

(...) a decisão de denunciar alguém acarreta muitos riscos e efeitos negativos. Muitas mulheres temem uma retaliação por parte do agressor (por exemplo, a perda do emprego ou problemas na progressão da carreira se a agressão aconteceu no trabalho) e temem que nada aconteça ao agressor. Pensam que o abuso não foi sério o suficiente para ser tratado na justiça ou ser exposto publicamente, uma vez que aprenderam desde cedo que é suposto não darem importância a algum tipo de “atenção” masculina, mesmo que essa “atenção” faça com que se sintam agredidas. E no caso de o abuso ser sério o suficiente, não estão dispostas a passar pelo processo judicial. Adicionalmente, o escrutínio no meio onde as mulheres trabalham ou vivem, e/ou nos média é enorme e pode ter grandes custos pessoais e psicológicos, sujeitando a mulher a questões sobre as suas intenções com a denúncia, o seu passado, o passado de pessoas próximas, etc. A mulher teme também que possa ser considerada difícil ou problemática, o que pode ter novamente impacto na sua carreira profissional. Além disso, a sociedade tende a desculpabilizar ou atenuar a culpa do agressor com as ações da vítima. Todo este escrutínio acaba por ser uma nova agressão à mulher, cujo único objetivo era evitar que a agressão ou o abuso que tinha sofrido acabasse. Finalmente, algumas mulheres não querem ser conhecidas como as vítimas de uma agressão pelos seus familiares, conhecidos ou até desconhecidos.

Margarida Soares, Capazes 2017

2.5.1. O silêncio no assédio sexual diretamente ligado com a maneira como ele é originado dentro de organizações

O silêncio no assédio sexual pode estar diretamente ligado com a maneira como ele ocorre dentro de organizações, pois a vítima é sempre colocada numa posição bastante frágil. Dessa forma, podemos admitir que existem efetivamente, estruturas e organizações que possibilitam as práticas de assédio, por exemplo, quando falamos em competição, sistema de remunerações e benefícios, burocracia interna e maior ou menor dificuldade em demitir trabalhadores. (Costa et all: 2016:55)

O primeiro fator que podemos apontar é por exemplo, a percepção da existência de desigualdade de poder, o que explica muitas vezes, a quantidade de vítimas que são abusadas por superiores hierárquicos. Esta prática de assédio está diretamente ligada à desigualdade de género, ao papel tradicional dos sexos numa organização e ao estatuto subordinado de algumas minorias, como no caso das mulheres que muitas vezes são entendidas com menos estatuto numa organização, ou menos capazes para. (Costa et all: 2016:55)

O segundo fator que podemos apontar, relaciona-se com a percepção da existência de poucas consequências para o/a assediador/a. Se estivermos atentos, na teoria, os custos e os danos psicológicos para a pessoa que assedia são bastante reduzidos em comparação aos da vítima. Muitas vezes, as próprias empresas encobrem os casos de assédio para que o seu lucro, produção não seja afetado, assim como a sua reputação, admitindo assim, que é mais comum o assédio em organizações de grandes dimensões e muito burocratizadas, uma vez que, devido a esse mesmo tamanho, complexidade e formalismo, na tomada de decisão os indivíduos, vítimas de assédio, sejam menos visíveis, reduzindo assim o risco de os casos serem detetados, denunciados e condenados. (Costa all 2016:58-59)

O terceiro fator que apontámos em como o silêncio do assédio sexual estar diretamente ligado à forma como ele ocorre dentro do uma organização, relaciona-se com o clima de insatisfação e frustração no trabalho, associado a constrangimentos organizacionais, como a falta de controlo sobre o próprio trabalho, falta de objetivos, metas, ambiguidades nos papéis ou conflitos, falta de informação, ambiente físico hostil, barulho excessivo, temperatura incorreta, são fatores que conduzem à pré-disposição para o conflito interpessoal e consequentemente para a prática do assédio (Costa, Dália et all: 2016, p.59).

Nas sociedades modernas podemos admitir através do apontamentos destes fatores que, o principal foco para o acontecimento de assédio sexual e moral, é no local de trabalho, devido à cultura organizacional, que pode produzir, criar comportamentos intimidantes por parte de chefias, como de colegas, redundando num ambiente de trabalho sobretudo negativo, competitivo e stressante, conflito de papéis, carga de trabalho, inadequada gestão de conflitos ou negação da sua existência e mudanças organizacionais. (Dias 2017:16-17)

Possíveis antecedentes do silêncio no assédio sexual podem também estar ligados às emoções e percepções dos indivíduos. As emoções são consideradas intensas experiências afetivas. Com isto, queremos dizer que os indivíduos se tornam controlados pelo seu estado emocional, são regidos pelas emoções e estão dispostos a agir de forma a lidar com as mesmas (Dias 2017:16-17). Nessa perspetiva, Leonor Belchior (2014:10) refere que os indivíduos que têm fortes reações emocionais aos incidentes de assédio são aqueles com maior possibilidade de apresentar uma denúncia. São os que estão mais propensos a tomar uma atitude, agir perante a situação, pois a mesma é encarada como um problema e as suas reações emocionais tendem a ser negativas, como raiva, ansiedade e irritação.

No caso das percepções, a mesma autora afirma que os casos de assédio sexual não são denunciados e reportados às entidades responsáveis porque estão intrinsecamente associados às percepções. Muitos são os casos que são denunciados e não são analisados, penalizados ou até mesmo considerados pelas entidades responsáveis e sendo isso do conhecimento geral, é normal que exista a percepção que não existirá nenhuma punição contra o agressor, é o pensamento de muitas vítimas atualmente, que a organização poderá colocar a penalização para aqueles que se queixam e criam um mau ambiente interno na empresa. (Belchior 2014:11)

De realçar que quando as vítimas são mulheres, a maior parte não denuncia os casos porque tem a percepção que o incidente não é suficientemente sério, pois o assédio que foi cometido é apenas verbal ou não-verbal, não existindo nenhuma prova física que sustente o seu testemunho. Também acreditam que para enfrentar um agressor, é necessário que elas tenham um comportamento classificado de agressivo, para que o assédio seja interrompido e isso poderá deixar uma imagem das mesmas pouco

profissional perante os colegas, significando para elas como um “suicídio” na carreira (Belchior 2014:11).

2.5.2. Perfil do agressor sexual

Com diferentes posições hierárquicas e estatutos, não é fácil identificar o perfil das vítimas de assédio sexual, nem os seus agressores, porque tudo se resume a uma determinada situação. Não há um perfil traçado e que se identifique com todos os agressores sexuais ou até mesmo com as vítimas desses abusos, embora possamos ter algumas variáveis que podem influenciar essas tentativas de abusos, como o género, idade, estado civil e a sua situação profissional (Rebelo 2008:5).

No mesmo estudo, anteriormente referido, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, podemos encontrar características importantes para o traço do perfil do agressor sexual, que concluem que a maior parte dos agressores são superiores hierárquicos e de chefia direta, embora no ano de 1989 os agressores eram maioritariamente, colegas de trabalho.

Num estudo realizado por Patrícia Galvão (2014), no Estado de São Paulo, uma outra realidade que podemos comparar a que foi estudada em Portugal, a mesma autora afirma que nas vítimas inquiridas no seu estudo, 84% dos agressores sexuais eram chefes ou ocupavam um cargo mais alto que a vítima e 74,6% das vítimas disseram que o agressor permaneceu na empresa, mesmo após a queixa ser efetuada pelas vítimas.

Helena Rebelo (2008:5/6), no seu estudo *Assédio Sexual e Moral no local de trabalho*, apresenta dois tipos de agressores sexuais, são eles, o agressor psicopata e o agressor possessivo.

- Quando falamos do agressor psicopata, a autora refere que, este tipo de agressor torna-se possivelmente o mais perigoso, temível e o mais astuto de todos, devido à sua natureza violenta e destrutiva para com a vítima. No seu traço psicológico, este agressor tende a cometer outros atos antissociais, como roubar, vandalizar ou invasão de propriedade alheia, revelando ser uma pessoa desconfiada, com ressentimentos e tendência a reagir de forma agressiva.

- O agressor possessivo, é descrito como o agressor mais violento, aquele que pretende que a mulher sofre intensamente e tem prazer em ver esse sofrimento e a submissão da mulher a esses maus tratos. Tem como objetivo, humilhá-la, escravizá-la.

2.6. Custos para as Empresas de um caso de Assédio Sexual

Antes de percebermos os custos para as empresas de um caso de assédio sexual, vamos em primeiro lugar perceber como é que o assédio sexual é penalizado, ou que se considera como assédio moral ou sexual e qual a penalização que podemos aplicar ao agressor, por esse mesmo crime.

O insulto ou a injúria, estão desde de sempre englobados no código penal, ou seja, o ato que consiste que um homem possa ser desagradável, insinuando-se sexualmente a uma mulher ou a uma menina, importunando-a com frases que vão das que supostamente são menos ofensivas às mais ofensivas, como é de conhecimento popular também, alguns exemplos, *“Oh Joia anda cá ao ourives!”*, *“Dava-te duas, com a força de três”*, respetivamente, não era considerado crime, sob o argumento de que as mulheres teriam que saber lidar com isso, eram comentários enraizados na nossa sociedade e que sempre foram expelidos sem o intuito de ofender ninguém.

A verdade é que a luta contra o assédio, sempre foi entendida como uma “histeria feminina”, “fim da sedução”, “exagerada” e até mesmo, considerada como um atentado à liberdade de expressão. A realidade em Portugal, mudou com a atitude da UMAR (União de mulheres alternativa e resposta), que num projeto inicial propuseram a criminalização do assédio sexual, seja na rua, seja no trabalho, englobando os comentários sexistas que a sociedade sempre achou como inofensivos. (Sousa 2018:67)

Em Portugal, o assédio só passou a constar no Código de trabalho em 2003, aprovado com a lei 99/2003, 27 de agosto, no art.24°. Com a atualização do CT sob a lei 7/2009, o assédio passou a ter enquadramento legal, através do art.29°. (Sousa, Marilec 2018)

No Código Penal Português o assédio sexual, não tem previsão autónoma. Ou seja, privilegia-se a proteção da dignidade da pessoa humana, nesse sentido o direito ao livre desenvolvimento da sua personalidade, o direito à integridade pessoal (esta inclui a liberdade e a autodeterminação sexual).

Assim, no artigo 170º temos a penalização do exibicionismo, bem como os contatos de natureza sexual, vulgarmente conhecidos como apalpões.

Artigo 170º Importunação Sexual Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constringendo-a a contacto de natureza sexual, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

(Sousa, Marilec: 2018, p.68)

Ou seja, perante esta lacuna no CPP, a doutrina portuguesa teve de pensar numa alternativa e serve-se então do artigo 163 nº2, para criminalizar as situações de assédio sexual no local de trabalho.

Artigo 163º Coação Sexual

1- Quem, por meio de violência, ameaça grave, ou depois de, para esse fim, a ter tornado inconsciente ou posto na impossibilidade de resistir, constringer outra pessoa a sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, ato sexual de relevo é punido com pena de prisão de um a oito anos. 2-Quem, por meio não compreendido no número anterior e abusando de autoridade resultante de uma relação familiar, de tutela ou curatela, ou de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, ou aproveitando-se de temor que causou, constringer outra pessoa a sofrer ou a praticar ato sexual de relevo, consigo ou com outrem, é punido com pena de prisão até dois anos.

(Sousa, Marilec: 2018, p.68)

A produtividade dos funcionários, está diretamente relacionada, com o ambiente que paira na organização. Dessa forma, um caso de assédio sexual, é um fator para que a motivação dos funcionários diminuía, assim como a sua produtividade, afetando a empresa e o seu lucro. A vítima, espera sempre que a situação se repita, que o agressor volte a exercer sobre ela, uma atitude de manipulação, agressão à sua integridade física, e os seus colegas, que não estão envolvidos diretamente, sentem-se desmotivados por terem conhecimento da situação, mas sentem-se impotentes devido ao facto de eles próprios não terem poder hierárquico suficiente para tomar uma posição, ou muitas vezes, com medo de perder o seu emprego (Paiva 2006).

Relativamente a custos legais, a empresa pode ser multada monetariamente se o problema for ignorado. Mesmo que a organização não tenha conhecimento de um caso específico de assédio sexual, é obrigatório ter uma política esclarecedora acerca do mesmo e todos os funcionários da empresa devem ser informados da mesma desde que assumem funções. É importante para que o problema seja resolvido de forma rápida, que o empregador tenha estabelecido anteriormente estratégias eficazes para detetar e anular qualquer tipo de assédio sexual na empresa (Paiva 2006).

A clara falta de definição da não aceitação desses comportamentos por parte da empresa, pode apenas beneficiar o agressor sexual num processo em tribunal, prejudicando a empresa e acima de tudo, a vítima (Paiva 2006).

Relativamente a custos pessoais, as vítimas acabam por sair bastante prejudicadas de um processo\situação de assédio sexual. Não só em custos monetários, devido muitas vezes a perda do emprego e á posterior dificuldade em encontrar um novo posto de trabalho, devido a dificuldade de conseguir boas referências, ou conceder razões pela qual deixou o anterior emprego, mas principalmente, a nível de psicológico, os danos causados podem ser irreversíveis e bastante dispendiosos para as vítimas. Uma vítima abusada sexualmente, sente a sua autoconfiança enfraquecida, a sua integridade física e privacidade invadida, assim como os seus direitos humanos (Paiva 2006).

E, tal como outro qualquer problema social, antes da sua penalização é necessária uma prevenção primária, ou seja, no caso do assédio sexual é necessário que exista a implementação de políticas sociais que promovam o estatuto social dos mais vulneráveis, neste caso das mulheres no espaço laboral. Uma das medidas tomadas, em organizações é ter um número idêntico ou aproximado de trabalhadores femininos e masculinos, prevenindo problemas de assédio sexual (Dias 2008:19-20).

O mesmo acontece com as organizações que implementam medidas a favor da igualdade de género, quer na contratação, distribuição de tarefas e na promoção pessoal, desenvolvendo políticas de facilitação da articulação entre a família e o trabalho (Dias 2008:20).

2.7. Movimentos Feministas, Movimentos contra o Assédio Sexual

Estes novos tempos ficaram marcados por um dos mais expressivos movimentos sociais, a luta feminista. Quando falamos de feminismo, falamos da busca da igualdade entre géneros, da emancipação da mulher na sociedade e dos seus direitos serem respeitados e iguais aos do homem.

Luta-se diariamente para que o valor de cada mulher seja estimado por qualquer outra pessoa, principalmente em contexto laboral que é onde continuam a existir as maiores discrepâncias de direitos entre homens e mulheres. Acabar com a superação do homem e criar um compartilhamento de géneros na vida pública e privada.

Em Portugal existem movimentos feministas que podemos apontar como exemplo devido à sua luta diária. Com o avanço das novas tecnologias, também são vários os webs sites que existem onde podemos encontrar testemunhos de pessoas que já passaram por situações de assédio sexual e acima de tudo, aconselhamento psicológico para as vítimas que ainda não tiveram coragem de denunciar estes casos.

Em particular, iremos destacar e analisar dois movimentos feministas. A nível nacional, vamos abordar as *Capazes*, a nível regional (Trás-os-Montes e Alto Douro), *O Projeto Identidade e Movimento Social*.

2.7.1. Movimento Capazes

Capazes, define-se como uma Associação Feminista que tem como principal objetivo promover a informação e a sensibilização da sociedade civil para a igualdade de género, defesa dos direitos das mulheres e empoderamento das mesmas. Define-se assim como entidade promotora de uma ocupação igualitária das mulheres num espaço público.

Esta associação ajudou a denunciar muitos casos de assédio sexual, aconselhar vítimas durante e após o processo judicial. E, embora tenham a associação sempre disponível, foi também criado uma plataforma on-line que pretende ser um espaço destino a afirmação da mulher e da discussão do feminismo, fazendo uma reflexão a nível global, analisando a atualidade informativa e dando palco a todas as mulheres bem sucedidas, conhecidas ou anónimas, o único requisito é ter um trabalho válido e estarem dispostas a darem-lhe a visibilidade que merece.

O lema desta Associação é:” *Capazes de tudo, capazes de muito mais.*”

Esta associação foi criada por duas pessoas que são bastante conhecidas a nível televisivo, Rita Ferro Rodrigues e Iva Domingues. Mesmo assim a plataforma conta com muitos colaboradores, que através de crónicas, entrevistas vão dando a conhecer a realidade do feminismo atualmente e do que falta mudar na nossa sociedade para que exista mais igualdade entre géneros.

2.7.2. Projeto Identidade, Movimento Social

O projeto identidade (ação pela identidade e igualdade), tem como principal objetivo ativar a responsabilidade social nos indivíduos, sendo que a sua área de atuação se concentrará na cidade de Vila Real e se concretizará em atividades de combate à desinformação e ao envolvimento da comunidade em temáticas de exclusão, desigualdade e envolvimento.

Constituído por um grupo de jovens dinâmicos e ativistas, dedicados a este projeto sólido e pioneiro na cidade de Vila Real, que trata causas que tocam a todos e que promove acima de tudo, o respeito pelo próximo.

Até agora, foram realizadas quatro manifestações de rua, duas pelos direitos das mulheres e contra o assédio sexual e duas a favor dos direitos LGBT. São também realizadas várias reuniões para falar e debater estes temas no clube de Vila Real, em sessões abertas ao debate e esclarecimento, à comunidade vila-realense, e vigílias relembrando as vítimas que morrem todos os anos por causa da violência doméstica.

3. AS DIFERENÇAS DE GÊNERO DENTRO DE ORGANIZAÇÕES

Por demasiado tempo as mulheres não foram ouvidas ou legitimadas se se atrevessem a falar a verdade sobre o poder desses homens, mas o tempo deles acabou!

(Oprah Winfrey, 2018)

3.1. Desigualdade de Género no Seculo XXI

Os tempos vão passando, as gerações vão mudando as mentalidades, é o que todos esperam que aconteça. Mas há certos estereótipos, preconceitos e comentários que ficarão para sempre enraizados na nossa sociedade, a desigualdade de género ainda existe, não é um mito, afirma Nuno Nunes (2014:3) na sua investigação - “Desigualdades de género, trabalho e ação coletiva na Europa.”

No mesmo estudo é possível verificar que a desigualdade de género remota a tempos mais antigos. Na Idade Média por exemplo, as mulheres celtas eram entendidas como sábias e sacerdotisas, características abordadas por Isabel Fomm Vasconcelos (2019), no seu livro “*Todas as mulheres são bruxas*”. O facto de as mulheres sobressaírem na sociedade, devido à sua inteligência, terem o poder de cura e serem ágeis, fez com que ganhassem poder político e sacerdotal. O que não combinava com a visão que os romanos cristãos tinham da mulher, por essa mesma razão, quando se deu a invasão ao povo celta pelos romanos, as mesmas foram perseguidas, amaldiçoadas e queimadas na fogueira da Inquisição, foram anos de perseguição às mulheres.

Atualmente, esta desigualdade, em algumas culturas não chega a níveis tão extremos como mortes e perseguições, mas são vários os casos de abusos, preconceitos. Algumas mentalidades já estão mais conscientes em pleno século XXI, que o género feminino, não é o género mais fraco e mais importante que isso, não existe género mais forte, somos todos iguais. (Nunes, 2014: 3) Outras sociedades, aos poucos vão travando essa luta e instituído a igualdade, como um caso recente na Índia, onde cinco milhões de mulheres deram as mãos formando uma corrente de 620km, apelando à igualdade de género na sua generalidade e mais concretamente, à entrada de mulheres no templo quando estão em período de menstruação.

Durante vários meses a área em redor do templo Sabarimala, no estado de Kerala, na Índia, foi palco de confrontos. Em setembro do ano passado, o Tribunal Supremo decidiu pôr termo a uma proibição com vários séculos que impedia as mulheres com idades compreendidas entre os 10 e os 50 anos de entrarem no templo de Sabarimala, um dos locais mais sagrados para a religião hindu.

A decisão do Supremo foi justificada com o facto da proibição ser discriminatória e os juízes consideraram que as mulheres deviam poder rezar no sítio que escolhessem.

Notícias ao Minuto, janeiro 2019

3.1.1. Histórico e origem das desigualdades de géneros

O conceito género remete-nos à origem das desigualdades de géneros, pois foi atribuído a este conceito, desde a sua criação, e a ambos os sexos definidos por ele, papéis sociais e identidades diferentes. Um fator que influenciou e continua a influenciar a estruturação da sociedade, as oportunidades que surgem aos indivíduos e as suas hipóteses de serem bem-sucedidos, moldando os papéis que ambos os géneros desempenham em determinadas instituições, incluindo também o ambiente familiar. (Santos 2014:21).

Na atualidade, predominam os casais de duplo emprego, onde são as mulheres que fazem mais interrupções nas carreiras, (re)estruturando a sua vida profissional de acordo com as instâncias familiares. Na realidade, a mulher surge no mercado de trabalho apenas devido à falta de rendimentos para o sustento da família, ou seja, apenas pelo motivo de ordem económica é que as mulheres são destacadas para o campo profissional, pois para muitas famílias é realmente vital outro rendimento no agregado, para que possam sobreviver, noutros casos, pelo motivo de pertença de uma dada classe social. (Santos 2014:21).

O género é então a principal razão para que exista uma desvalorização da mulher e do seu trabalho, pois é atribuído ao homem o papel de trabalhador, levando à divisão sexual do trabalho, o que produz desigualdades salariais, outra desvantagem para as mulheres. A má interpretação deste conceito, faz com que os géneros possuam atribuições e classificações que se resumem, no final, a estereótipos sociais, estruturados a partir das relações sociais de determinado indivíduo e da sociedade no geral. Um exemplo destas afirmações, relaciona-se de um modo geral, ainda com análise do papel da mulher no campo profissional. De um modo geral, as mulheres escolhem o seu emprego ou o seu posto de trabalho, sempre de acordo e com atenção à compatibilidade com as suas responsabilidades familiares, trabalho a tempo parcial, trabalho de casa, o que assume ser uma grande desvantagem posteriormente nos ganhos auferidos, surgem menos oportunidades de emprego e pouca progressão na carreira. (Santos 2014:23).

Na maior parte das culturas, a mulher é vista como provedora da educação, dos cuidados familiares e da alimentação, por outro lado o homem é visto com menor capacidade nesta matéria, uma vez que é o sustento da casa: é esta a mensagem que era passada às gerações e por isso, algumas matérias como igualdade de género, identidade

de género e liberdade na orientação sexual ainda são vistas, por algumas gerações, como algo errado e que deve ser proibido. Pensamentos que outrora foram implementados na nossa sociedade e cultura e que ainda continuam a proliferar na nossa educação e na maneira como lidamos com a nossa rotina, como as tarefas que são mais desempenhadas pelas mulheres ainda serem a confeção das refeições, cuidados com a roupa, limpeza de casa e tarefas relacionadas com os filhos. Em contrapartida, o homem desempenha outro tipo de tarefas, como pequenas reparações em casa e tarefas administrativas. Em conjunto, ambos desempenham ainda as tarefas de bricolage\jardim, cuidados com a louça e acompanhamento dos filhos à escola. Apesar de as mulheres também se encontrarem atualmente inseridas no mercado de trabalho, como anteriormente vimos, também são elas que igualmente desempenham as tarefas domésticas e familiares, as mais rotineiras, que emergem como não negociáveis para sobrevivência do seio familiar. (Santos 2014:22).

Historicamente, o homem também sempre esteve ligado à proteção do seu lar, da pátria. Ou seja, sempre que surgiam conflitos entre nações, eram sempre os militares (homens) que iam em defesa da pátria. O regime militar por muito tempo foi obrigatório para os homens e não para as mulheres, muito menos eram aceites se fosse escolha delas fazerem o regime militar (Busin 2008:32). Daí surgir, a proteção do homem à mulher em qualquer caso e circunstância e à sua família, o que reflete mais uma vez a ideia de que em termos familiares, a mulher cuida no dia-a-dia, o homem sustenta e protege. Com a Segunda Guerra Mundial, (Santos 2017:14) deu-se uma grande alteração nesta situação de trabalho, e houve a necessidade de a mulher intervir, devido à reduzida mão-de-obra. Mas com o fim da guerra, o número de mulheres no ativo voltou a diminuir, voltando novamente a desigualdade que até então, se manifestava entre os géneros.

Num modelo pós-industrial, ou seja, no final da década de 1960 e início de 1970, deu-se um ajuste ao perfil do trabalho feminino. Ao longo dos anos 70, assentou-se um modelo social de divisão do trabalho, nos termos do qual as mulheres, participam no mercado de trabalho, mas continuando a ser as principais responsáveis pelas tarefas familiares, ainda assim. Em Portugal, nesta mesma época, as mulheres tiveram que ocupar o lugar de trabalho dos seus homens, trabalhos esses essenciais à manutenção da economia do país, devido a uma forte emigração do setor masculino, derivada da pobreza e da Guerra Colonial, o que reflete mais uma vez que o campo profissional é em primeiro

lugar ocupado por homens, as mulheres surgiram e surgem, quando existe a falta deles para esse mesmo sector, surge por necessidade. (Santos 2017:15)

Nos últimos quarenta anos, Portugal alcançou uma transformação rápida e profunda do papel económico das mulheres na sociedade (Santos 2017:15), conseqüentemente das relações intrafamiliares e do modo como as famílias se relacionam com outras instituições - a inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorreu assim num ritmo muito rápido e abrangente.

Ainda assim, é a cultura adquirida por uma determinada sociedade, que influenciou e continua a influenciar certos estereótipos. A realidade é que existem pessoas, culturas e sociedades com uma mente mais aberta, do que outras. Podemos constatar todos os dias, uma certa evolução em algumas delas, mas existem outras que permanecem intactas ao longo do tempo. Mas é fundamental destacar que, a atribuição dos papéis sociais influencia uma determinada sociedade e cultura, leva os indivíduos a tomarem uma posição diferente nas suas vidas, para que muitas vezes não sejam julgados, aceitando aquilo que é “*socialmente aceitável*” (Santos 2014:23). Condicionando em maior parte as oportunidades das mulheres, pois os estereótipos influenciam as suas escolhas na educação, mercado de trabalho e na sua posição ativa na sociedade.

A tentativa que a mulher exerce todos os dias em conciliar as duas esferas, quer a familiar, quer a profissional é a mesma que muitas vezes origina que as mesmas tenham de enfrentar discriminações, pressões e preconceções, mesmo quando estão inseridas em posições similares à dos homens no mercado de trabalho. Uma das causas que mais acentua as assimetrias de poder entre os sexos, é a ideia de uma pessoa que não tenha responsabilidades familiares, ostentando uma disponibilidade para trabalho a tempo inteiro, forte orientação para o trabalho, grande mobilidade geográfica, não se envolvendo noutras responsabilidades na vida. Modelo este que vai de encontro ao modelo da masculinidade hegemónica e do papel de ganha-pão (Santos 2014:23), atribuído desde sempre, ao homem.

E mesmo quando não falamos do campo profissional, ou do campo familiar, temos outros fatores que desde sempre moldam estas diferenças de géneros. Já sabemos que a mulher e o homem têm papéis bastante definidos quer no mundo organizacional, ou até mesmo no seio familiar, mas recuando uns tempos podemos observar que até mesmo na nossa infância, sempre fomos persuadidos a fazer determinadas escolhas que envolvam o

nosso gênero e tudo que ele acarreta devido à sociedade em si e a nossa infância, representa um fator importante na criação destas desigualdades de gêneros e no seu histórico. A identidade de gênero e as características de cada um, vão-se adquirindo durante o nosso processo de crescimento e social na infância (Oliveira 2018:10). Desde pequeninos, que somos levados a crer que existem determinados brinquedos para os meninos, determinados brinquedos para as meninas.

Mas não só, também determinadas cores, comportamentos, maneiras de estar, e de nos relacionarmos socialmente, são diferentes e impostas para um gênero e para o outro. Isto tudo começa, falamos da desigualdade que nos é imposta, desde que nascemos, para sermos mais precisos desde que é descoberto o sexo da criança (Oliveira 2018:11), começam as primeiras especulações, o quarto cor-de-rosa ou azul, a bailarina, o jogador de futebol, e a realidade é que o verdadeiro problema não está nestes inocentes pormenores, mas no que eles simbolizam e as mensagens que nos transmitem. Isto resulta num conjunto de crenças estruturadas acerca dos comportamentos e características particulares do homem e da mulher.

E, mesmo que atualmente a mulher já tenha um papel bastante ativo na sociedade, uma inserção maciça no mundo do trabalho, estes estereótipos socialmente construídos, sobre o papel masculino e feminino, que vamos adquirindo desde de muito novos, são uma barreira para a ascensão feminina a cargos de poder, ao exercício de liderança, à sua liberdade pessoal e profissional (Oliveira 2018:11).

A religião também constitui um entrave à igualdade de gênero. Em primeiro lugar, O Deus é sempre um homem, o que leva mais uma vez à emancipação da figura masculina em deterioramento da figura feminina, na cultura adquirida por um determinado indivíduo, durante a sua vida. Na religião católica, segundo a bíblia, Deus criou o homem e depois disso, a partir de uma costela sua, criou a mulher, (Busin 2008:79) desde logo, podemos encarar que nesta religião a mulher pertence ao homem, construindo na nossa sociedade a ideia de que a mulher é um sexo mais fraco e deve ser uma submissa perante o homem.

Esta ligação e ideia de dependência, é passada através de gerações, e faz com que a mulher nunca seja vista como um ser independente quando desde a sua criação sempre dependeu do homem. Algo que podemos comprovar com a história que nos é contada de Adão e Eva, onde a mulher foi quem induziu o homem a pecar, comendo o fruto. Como

castigo, Deus, ordenou que a mulher pararia sempre com dor e sofrimento e o homem teria de trabalhar arduamente para obter o alimento que o sustentaria. (Busin 2008:79) Ao colocar a mulher, como a responsável por este ato de desobediência, e submetida ao poder do homem, esta somente passagem da bíblia mostra-nos que não existe equidade entre gêneros na igreja católica, pois coloca o papel da mulher como responsável por todos os sofrimentos e males da humanidade, algo que até então ainda é atribuído como uma característica das mulheres. (Busin 2008:79)

Certos estereótipos como, as mulheres não têm disciplina, são impulsivas e cedem facilmente às tentações são criados pela religião devido a este episódio bíblico. Como o papel da Virgem Maria, (Busin 2008:79), que reporta à submissão, à fragilidade, à maternidade como destino, ao serviço da reprodução apenas, a desvalorização do gênero feminino.

3.2. Que tipos de desigualdade enfrentam as mulheres atualmente?

Um estudo denominado “*Igualdade de género ao longo da vida*”, coordenado por Anália Torres (2018:11) apresenta uma investigação efetuada em Portugal sobre esta desigualdade, e compara-o com os restantes países da União Europeia, desde o início do século XXI até 2016.

O estudo completa-se ainda com uma análise mais profunda a oito países da União Europeia: Alemanha, Espanha, França, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa e Suécia.

A primeira conclusão que podemos tirar deste estudo é que, as mulheres ganham menos do que os homens nas mesmas profissões. Em Portugal, as mulheres têm um salário médio de 5.8€ p/hora, enquanto os homens um salário médio de 6,1€ p/hora.

Seja qual for a categoria profissional, os homens ganham sempre mais do que as mulheres. As diferenças chegam a ultrapassar os 900 euros, quando se fala nos salários dos representantes de órgãos legislativos, executivos, dirigentes e diretores. Para os trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices a diferença ultrapassa os 200 euros. Público, 2018

Recentemente, e em forma de complemento desta afirmação do estudo em questão, foram divulgadas as seguintes notícias (no Jornal de Notícias, 2016) com os seguintes títulos:” *Em Portugal homens ganham 18% mais que as mulheres*”. No mesmo estudo é possível também identificar que em 2007, a desigualdade salarial estava nos 8,5%, passados 10 anos, subiu quase 10%.

No estudo de Sofia Rodrigues (2017:4), “*Salário e desigualdades sociais*”, é afirmado que em Portugal, os salários das mulheres são entre 79% a 85% dos salários dos homens. Esta determinação salarial reflete segundo a autora, como um processo complexo que envolve forças do mercado, negociação, políticas de trabalho, pressões institucionais e mercados imperfeitos. Enquadradas na teoria do capital humano, podemos ter diferenças salariais atribuíveis a diferenças nas qualificações, características da empresa, como por exemplo a sua dimensão, setor de atividade que são aceites. Porém as diferenças salariais tendo em conta o género do indivíduo, o seu estado civil, o facto de terem filhos, não podem continuar a serem admitidas.

A precariedade afeta mais o género feminino, em quase todas as idades, ela é mais penalizante para as mulheres do que para os homens. Notamos assim uma diferença salarial significativa, independentemente das categorias profissionais analisadas, a realidade transparece que os homens ganham sempre mais do que as mulheres, diferenças essas que ultrapassam os 600€ (brutos) mensais em sectores profissionais de poder legislativo e órgãos executivos, bem como dirigentes e gestores. E uma diferença de 200€ (brutos) mensais no caso de artífices e trabalhadoras(es) qualificados na indústria e construção. Elas abrangem em maior parte das vezes, trabalhos de menor qualidade e de estatuto inferior, bem como salários mais baixos. (Torres 2018:58).

A taxa de desemprego jovem é superior nos casos das mulheres. Em Portugal, existem mais mulheres desempregadas (23,7%), do que homens (21,9%), realidade essa, contrária ao que podemos concluir da União Europeia, em que a taxa de desemprego jovem nas mulheres é de 15,6% e dos homens 16,4% (Torres 2018:17). Uma realidade é que a taxa de emprego é mais elevada para os homens do que para as mulheres, quer em Portugal, quer na Europa e que a maioria das pessoas empregadas está na faixa etária dos 30 aos 49 anos, (Torres 2018:17) explicação que pode derivar do facto de os jovens necessitarem de um período de integração no mercado de trabalho.

Em Portugal, entre 2000 e 2015, identificamos este período como o maior crescimento da ingressão da mulher no mercado de trabalho, diminuindo assim a sua taxa de desemprego e também a disparidade do emprego entre homens e mulheres (Torres 2018:17). Embora isto seja um fator positivo para o género feminino, não o devemos encarar como uma conquista social tendo em conta que, esta situação é entendida não como uma diminuição da desigualdade de género, mas essencialmente pelo aumento do desemprego masculino (Torres 2018:17) e mais uma vez, as mulheres surgem como as substitutas.

Educação e licenças de parentalidade não equivalentes. Constata-se que em o rendimento individual é determinado negativamente pelo sexo da pessoa e positivamente pela escolaridade, a realidade é que globalmente o risco de pobreza é sempre superior para as mulheres (Torres 2018:57). De realçar um aspeto bastante positivo para Portugal, analisando as escolhas formativas e profissionais das mulheres portuguesas denotamos progressos assinaláveis, muito acima da média das restantes mulheres europeias, isto porque existe uma participação feminina acentuado em cursos que outrora seriam

denominados como tradicionalmente masculinizados e dotados de prestígio social. (Torres 2018:57)

Visto que a mulher está sempre associada ao apoio da família, sempre que há um problema familiar, é normal que no momento de contratação, vários sejam os receios de contratar alguém que poderá estar sempre num ritmo descontinuado, acabando por preferir o homem, em vez da mulher por apresentar uma maior estabilidade a nível pessoal. Em Portugal, as mulheres trabalhadoras, entre os 15 e os 49 anos, dedicam em média o dobro das horas dos homens ao trabalho doméstico e a cuidar da família. Realçando também que, a taxa de desemprego de mulheres com filhos dependentes aumentou desde o início do milénio. (Torres 2018:59). As tarefas domésticas recaem, sobretudo, nelas. É mais uma conclusão apontada pelo estudo, exceto na Finlândia, onde os homens jovens gastam tanto tempo como as mulheres jovens em trabalhos domésticos, a verdade é que nos restantes países é bastante diferente. Em Portugal e Espanha, é onde se verifica uma maior discrepância, no que toca a tarefas domésticas, apresentando em Portugal 16 horas de diferença, em comparação ao tempo que as mulheres passam em limpezas e ao tempo que os homens despendem nestas mesmas funções.

Dessa forma salientamos então que as mulheres ainda são vítimas de desigualdades quando abordamos a sua entrada no mercado de trabalho, principalmente na fase da juventude, onde mesmo sendo mais escolarizadas, obtêm salários mais baixos, têm relações contratuais mais precárias, e mais probabilidade de ficarem desempregadas. Ocupam menos tempo ao trabalho pago do que os homens, em contrapartida a diferença relativa ao trabalho não pago é muito superior e menos favorável. A desigualdade salarial e a sobrecarga de trabalho doméstico são superiores nas mulheres, principalmente na faixa etária dos 30 aos 49 anos. Em análise aos crimes, violência, isso torna-se mais evidente nos homens e na sua necessidade de demonstração masculina, associado ao controlo e domínio, levando a comportamentos de risco com efeitos extremamente negativos como a morte. Salientando que, 60% do género masculino morrem de causas externas a doenças, falamos de acidentes, quedas, afogamentos, suicídios, agressão, o que em oposição, só acontece com 40% das mulheres. (Torres 2018: 65)

3.2.1. Diferenças comunicativas

Atualmente ainda existem muitas diferenças comunicativas entre homens e mulheres e isso acaba por influenciar a nossa vida, seja ela profissional, ou até mesmo no âmbito pessoal.

A mulher será sempre destacada para o mundo doméstico enquanto o homem será sempre associado ao mundo dos negócios, do exterior, do intelectual. Alguns investigadores encontraram algumas formas de explicar estas diferenças comunicativas, apresentado algumas diferenças: biológicas, psicológicas, sociais (que estão associadas ao estatuto e ao prestígio distinto entre homem e mulher) e por últimas diferenças culturais, desde de sempre que sabemos e associamos que os brinquedos dos meninos são os carrinhos e os brinquedos das meninas são as bonecas, e se ambos brincarem com o brinquedo errado, a sua sexualidade, será logo posta em causa. (Oliveira 2018:11)

Os comportamentos que vamos adotando enquanto crianças são sempre estimulados pela nossa cultura e sociedade, que não mede à desigualdade que se vai criando com o passar do tempo, por exemplo, na opinião de Robin Lakoff, no seu estudo *Language and Woman's Place: Text and Commentaries (Studies in Language, Gender, and Sexuality - 2004)*, homens e mulheres comunicam de forma diferente porque é o homem que domina a linguagem. Também quando falamos em religião, sabemos que o homem é sempre o sexo prioritário e primordial, visto que Deus criou primeiro o homem, e do homem, mais precisamente de uma costela sua, é que nasce a mulher (Busin 2008:79). Ao contrário de Patrícia Felisberto no seu estudo *TIC e as Desigualdades de género (2014)*, que a explicação que encontra para estas diferenças é ambos os seres serem diferentes, quer fisicamente, socialmente, culturalmente e biologicamente, são seres diferentes, comunicam de forma diferente.

No estudo realizado por Miguel Midões, *Comunicação Homem-Mulher: guerra ou diálogo (2007\2008)*, poderemos explorar esta parte comunicativa entre géneros. Ele começa por abordar o facto de o cérebro da mulher estar mais apto às funções da fala e da linguagem, ou seja, ele pode produzir, sem grande esforço entre seis mil a oito mil palavras faladas por dia, o que não acontece no caso dos homens, que no mesmo período de tempo apenas produzem entre duas a quatro mil palavras. (Midões 2007\8:5)

Culturalmente, socialmente sabemos, comentamos e partilhamos entre nós que é conhecido que as mulheres falam muito mais que os homens, nas variadas situações e

contextos. Cientificamente, neste estudo é dito que como os homens não possuem um cérebro com grandes aptidões para o discurso, ao contrário da mulher, têm menos tendência a desenvolver o seu discurso e a serem mais práticos, nessa perspectiva advém o facto de muitas vezes serem criados problemas de comunicação entre homens e mulheres, pois têm maneiras bastante diferentes de comunicar. (Midões 2007\8:5)

Historicamente podemos explicar que o homem possui um discurso menos enriquecido em pormenores, detalhes, devido as funções masculinas nos primórdios estarem ligadas à pesca e à caça, duas atividades que exigiam do homem o máximo de concentração e sobretudo de silêncio para capturarem a presa. (Midões 2007\8:5). Ao contrário da mulher que sempre foi destacada e esteve ligado aos agrupamentos de mulheres e crianças, quer a nível histórico, nas cavernas como atualmente, nas saídas para as compras, por exemplo. As mulheres não precisam de um motivo para falar, nem de um propósito específico, na opinião do autor elas falam para estarem conectadas.

Muitos dissentimentos no discurso, diálogo entre homens e mulheres é explicado de uma forma simplista neste estudo, por Miguel Midões (2007\8:6):

[O homem está habituado a resolver problemas e a mulher apenas a desabafá-los, daí que numa situação conversacional o desentendimento surja porque: primeiro, o homem a quem se pede opinião sente-se honrado e oferece as suas soluções; segundo, porque do ponto de vista da mulher, ao oferecer soluções o tempo todo, o homem dá a impressão de que sempre quer ter razão e de que ela está sempre errada].

Biologicamente, as meninas são menos precoces do que os meninos, pois a partir do momento em que nascem elas têm demonstrado uma maior “complexidade da oração, escuta e compreensão no material escrito e falado, vocabulário e ortografia” (Miguel Midões, 2007\2008). Os homens, porém, têm mais tendência a desenvolver problemas de gaguez e problemas de escrita.

Miguel Midões (2007\8:6), conclui então neste estudo que, a afinidade, empatia, interdependência e envolvimento eram características associadas à mulher e que, por oposição, individualismo e autossustentabilidade eram conceitos sempre ligados aos homens.

Ainda no âmbito das diferenças comunicativas entre homens e mulheres, vamos ter presente o estudo de Marlene Loureiro – O género e a Comunicação Social: a opinião

escrita e radiofónica (2012), onde a autora faz um balanço sobre aquilo que difere os géneros no que diz respeito à comunicação.

Podemos relacionar estas diferenças comunicativas entre géneros, realçando em primeiro lugar o papel secundário que a mulher ocupa na sociedade (Loureiro 2012:236 que cita, Robin Lakoff: 1975), a mulher é também encarada como sendo um falante com menos poder na interação discursiva, isto porque o homem surge sempre como resultado de um maior poder social (Loureiro 2012:236 que cita, Candace West:1984, Zimmerman West:1975 e Fishman:1983) e por último, o género é também comparado a outras divisões sociais, como a etnia e a raça, tendo em conta o nosso crescimento e o poder de assimilação na infância e a adolescência que nos vão conduzindo a diferenças de estilo de conversação e de comunicação. (Loureiro 2012:236 que cita Gumperz: 1982, Maltz Broker:1982 e Tannen: 1990).

Estes três estudos permitem-nos ter um ponto de partida para analisarmos as diferenças comunicativas que estão sobretudo ligadas às diferenças de géneros, e ao género em si. Em vários contextos e até mesmo em várias situações, que o homem e a mulher, são submetidos todos os dias, é provado que não ou nem sempre, eles interpretam a mensagem do mesmo modo. (Loureiro 2012:236) Isto porque, ao longo do tempo a mulher sempre foi uma prisioneira do mundo doméstico, não evoluindo a sua capacidade comunicativa em oposição ao homem, que era destacado sempre para o mundo exterior e intelectual. São os papéis tradicionais da sociedade que continuam a desigualar os géneros, e mesmo que efetivamente a sociedade esteja a mudar, as normas sociais e de interação impedem essa mudança. (Loureiro 2012:236)

Diferenciando a esfera pública da esfera privada (Loureiro 2012:236 que cita Kramarae: 1981, p.118-119), a mulher utiliza uma linguagem que é característica do seu género, ou seja, algo que está intimamente ligado a uma esfera mais íntima, a uma esfera privada, novamente em oposição ao homem, que está ligado e se relaciona com uma linguagem ligado ao mundo exterior, a uma esfera pública. Atualmente, esta diferença já não é tão notória, tendo em conta que ambos os géneros já trabalham e desenvolvem relações na esfera pública, alterando assim o seu discurso e utilização de novos estilos e palavras.

a) Linguagem do homem

A linguagem do homem é defendida por Dale Spender, (citado em Loureiro 2012:59), como a norma a seguir, ou seja, foi com o gênero masculino que nasceu a linguagem e a mulher tem que se adaptar à linguagem dele, pois os termos, os significados e as estruturas são totalmente masculinas. Também defendida por outros autores como a linguagem do poder. (Janssen-Jurreit: 1982:280 citado em Loureiro 2012:59).

No discurso dos homens é notório ainda uma certa agressividade, recorrendo muitas vezes ao insulto, à blasfêmia, por outro lado, são muito meticulosos na exploração de detalhes e das técnicas de algo ou alguma coisa. Incluindo uma certa tendência masculina na hora de contar histórias no desenrolar de uma conversa, ou seja, a realidade demonstra que os homens têm sempre uma história a contar para atestar o que se é falado. (Loureiro 2012:59) Os homens nunca falam de sentimentos, nunca demonstram emoções nas conversas que têm evitando a todo o custo mostrar algum tipo de vulnerabilidade. (Loureiro 2012:60) Algo que se explica facilmente devido ao estatuto do homem em ser associado à racionalidade enquanto que a mulher é sempre relacionado com as emoções.

E tendo em conta que o nosso discurso é sempre adaptado a uma determinada situação ou contexto, quando falamos, abordamos e analisamos o gênero masculino este é de facto bastante diversificado mediante o contexto em que está inserido. Em conversas com os amigos, os homens têm tendência a falar e rir de assuntos banais do dia-a-dia. Em grupos mistos, a tendência é exibirem-se e querer impressionar as mulheres que estão inseridas no mesmo círculo que eles. Em família, os homens ocupam a posição dominante, com poder para avaliar as contribuições conversacionais dos outros. De salientar que neste caso, em seio familiar, os pais e os avós têm oportunidade de contar as suas histórias e vivências do passado, o que não acontece com as figuras maternas. (Loureiro 2012:60 que cita. Coates: 2003) Desta forma é possível afirmar e realçar que o discurso dos homens é então regido pelas normas dominantes da sua masculinidade, associada à heterossexualidade, à dureza, ao poder e autoridade, à competitividade e à subordinação dos gays. Tendo em conta que existe atualmente, um notório receio masculino nas amizades entre homens a serem identificadas como homossexualidade e utilizam o discurso para refutar essa ideia. (Loureiro 2012:61)

b) A Linguagem da mulher

As mulheres enquanto falantes têm sido ignoradas pela investigação, ou seja, na sociedade a mulher é apenas encarada sob um ponto de vista sexual, como função sexual reprodutora. A mulher não é igual ao homem perante a sociedade, é sempre considerada como um gênero inferior e por isso a sua linguagem é diferente. E são também estas ideias pré-concebidas pela tradição sobre a mulher, sobre o seu discurso e maneira como se apresentam em sociedade que impedem a mudança para a igualdade de gênero influenciando muitas vezes estereótipos que ainda hoje, estão presentes na nossa cultura. (Loureiro 2012:61)

Robin Lakoff (citado em Loureiro 2012:62), descreve que as mulheres têm uma linguagem própria, ou seja, marcada pelo uso de entoação interrogativa em declarações, o uso de expressões, discurso direto, diminutivos, eufemismo e ainda cortesia. Demonstrando neste discurso utilizando pelo gênero feminino, o seu poder inferior perante a sociedade e uma posição mais fraca. A mulher é ainda mais cortês do que o homem porque é mais colaborante, mais apoiante, nunca ameaçando a outra face nem tomando uma atitude mais agressiva. (Loureiro 2012:62) Assim como no seu discurso, nunca se assemelha ao do homem, mais agressivo e direto porque não são atitudes esperadas deste gênero, nem atribuídas às mulheres, por isso, são criticadas, julgadas e discriminadas se o fizerem.

Esta desigualdade de poder reflete-se ainda numa esfera mais particular comunicativa da mulher, ou seja, nas suas relações com outras mulheres e na linguagem utilizada. Muitas vezes interpretada negativamente como sendo conversa de encher chouriços, mexericos, intrigues. Isto acontece porque, as mulheres relacionam-se a partir da conversação, elas constroem uma amizade baseada na igualdade, lealdade e intimidade e por isso a constante partilha de histórias, experiências e do apoio. Ao contrário dos homens que, não têm esta abertura e partilha de sentimentos e emoções no seu discurso e relações estabelecidas. (Loureiro 2012:63)

O riso é um elemento significativo no discurso feminino. Ele aparece em conversação com a função de resposta a uma série de situações, tais como: momentos anedóticos e divertidos de uma discussão, no final de um desabafo ou de uma história dolorosa. Demonstra igualmente uma envolvimento do falante na interação conversacional. As expressões são também uma característica feminina, permitindo evitar que algo de

diga de forma definitiva ou definida, deixando opções em aberto. (Loureiro 2012:66) Elas aparecem muitas vezes em discursos onde o tema de ordem são assuntos sensíveis e controversos, numa expressão mútua de emoções, sentimentos e informações pessoais e no caráter colaborativo do discurso feminino que é baseado na dúvida, incerteza e insegurança, três características tipicamente atribuídas ao gênero feminino também.

A formulação de perguntas também é algo que podemos atribuir como um aspecto tipicamente do discurso feminino. A linguística confirmou que as mulheres em interação conversacional usam uma variedade de questões com diferentes objetivos, são elas procurar saber informação, encorajar outra falante a participar na conversa, introduzir um novo assunto, evitar o papel da entendida, verificar a opinião das outras participantes na conversa, convidar a contar uma história e ainda de valor retórico. (Loureiro 2012:67)

De salientar que, apesar de inicialmente termos dito que o discurso do homem estar na origem da língua e que estar sempre associado a uma questão de poder, é importante referir que, as mulheres não apresentam dificuldades em entender o discurso masculino na sua plenitude, o mesmo não acontece com o discurso feminino que é mais difícil de interiorizar pelo gênero masculino. (Loureiro 2012:69).

Esta forte interpretação da mulher para o discurso masculino prende-se igualmente com a sua forte sensibilidade para entender e utilizar a comunicação não-verbal. Isto porque, a mulher durante muito tempo sempre foi considerada como uma submissa pela sociedade, como alguém que não nasceu e cresceu com as mesmas oportunidades de destaque no campo profissional e pessoal, como o gênero masculino e por isso, tornou-se num gênero mais atento e observador. (Loureiro 2012:69) Assim como os homens, detêm de uma atitude mais descontraída e relaxada, pois são eles que têm o poder concentrado no seu gênero.

No fundo, a mulher procura a sua emancipação, utilizando o discurso e uma atitude mais masculinizada perante o meio organizacional. (Loureiro 2012:69).

3.3. Como ultrapassar estas diferenças de géneros?

A igualdade de género encontra-se consagrada, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, desde o ano 1948. Esta nomeação dos direitos iguais entre géneros, levou a que muitas atitudes na nossa sociedade fossem tomadas, para atenuar várias discrepâncias entre géneros. (Santos 2004:13)

Em Portugal, a Constituição Portuguesa, é igualitária, ou seja, salvaguarda os direitos dos dois géneros, em repugnância à desigualdade, e no Código Civil português, a nível familiar, os pais e as mães tem os mesmos direitos e deveres, no que diz respeito à educação dos seus filhos. (Santos 2004:14)

Além destes documentos oficiais, que respeitam a igualdade entre géneros e a promovem, na vida pessoal e profissional de cada um de nós, temos também a vários organismos institucionais com o objetivo\intuito de garantir a melhoria das condições de vida das mulheres, assim como a criação de conferências e grupos\comissões, para que os preconceitos pelo sexo feminino desaparecem e ela se torne não só mais ativa na nossa sociedade, mas sobretudo, igual. (Santos 2004:14)

Alguns exemplos desses organismos ou até mesmo grupos sociais, são por exemplo: (Santos 2004:14-17)

- Década de 70, com a criação do *Grupo de Trabalho* para a Participação da Mulher na vida Económica e Social;
- Década de 70, *Comissão para a Política Social Relativa à Mulher*, levando à discussão e à elaboração das primeiras propostas de alteração no Direitos da Família e na Legislação Trabalhista do país.
- Década de 70, primeira *Conferência Mundial de Mulheres*, organizada pela ONU, levando o apelo da promoção a do estatuto das mulheres, levando à criação do conceito “Feminismo de Estado”.
- *Conferência de Mulheres em Pequim*, constituiu um ponto de viragem, no modo como certos organismos eram gerenciados.
- Década de 90, a aprovação do *Tratado de Amesterdão*, que introduziu uma contribuição bastante importante para a igualdade de género, tornando-o numa ação prioritária.
- *O Estado*, é um elemento fulcral na promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, ele tem como dever a preservação

dos direitos entre géneros assim como o respeito mútuo por ambos. Podemos afirmar que é através da ação governamental que se define quadros legais que administram a família e o trabalho, é a ele que cabe igualmente a fiscalização e prevenção da discriminação, compete ainda a providência e o incentivo à criação de serviços de apoio e também tem o papel de influenciador de boas práticas ao nível da igualdade, através da inclusão de matéria específica sobre esse tema em determinados grupos sociais. Ele reflete assim, um papel legislador, fiscalizador e provedor.

- *Escola*, tem como objetivo a proliferação da igualdade entre géneros, admitindo que é desde crianças que incutimos certos valores sociais, como a igualdade de género, e o ensino além da sua responsabilidade educativa, tem também uma responsabilidade social.
- *Os media*, somos uma era que não vive sem conexões tecnológicas, e a rapidez com que uma mensagem pode atingir um público vasto e diversificado é muito grande, e é preciso tirar partido dessa vantagem. A criação de movimentos, de partilha de experiências, faz com que as pessoas comecem a ter uma realidade do que pode e não pode continuar a acontecer, como certos estereótipos, comentários, atitudes.

Parte II – Estudo Empírico

4. Metodologia

Na área das Ciências Sociais, área na qual se insere esta dissertação de mestrado, existem vários métodos e técnicas que podemos utilizar para responder à questão inicial deste trabalho. É uma das partes mais importantes da dissertação, pois só assim, a investigação académica ficará completa, quando apresentarmos uma recolha de dados previamente definida de acordo com os objetivos que pretendemos alcançar.

De acordo com Sousa e Batista, podemos apresentar três tipos de métodos, falamos de métodos de investigação quantitativa, métodos de investigação qualitativa e métodos mistos.

Relativamente aos métodos de investigação quantitativa, ele constitui-se no “paradigma positivista, apresentando como objetivo a identificação e apresentação de dados, indicadores e tendências observáveis” (Sousa e Batista 2004:53).

O autor acrescenta ainda que, este tipo de investigação é mais adequado quando é possível fazer uma recolha de medidas quantificáveis de variáveis e inferências a partir de amostras de uma determinada população. É ainda necessário definir previamente as hipóteses, as variáveis e o projeto de investigação, uma vez que estes se baseiam na validade dos resultados no controlo conceptual e técnico das variáveis em estudo.

As técnicas que podemos apontar para esta recolha de dados baseada na investigação qualitativa são:

1. Entrevistas
2. Observação
3. Análise documental

Referente às entrevistas, a recolha de dados é feita através de conversas orais, sejam individuais ou de grupos. É necessária uma preparação prévia das perguntas, do(s) convidado(s), das informações a serem desenvolvidos. Respeitando sempre o grau de pertinência, validade e fiabilidade do objetivo final. Na observação, o investigador terá de estar presente no local onde se irá efetuar a recolha de dados, para tal como o nome indica, observar e concluir sobre as perguntas iniciais através de métodos categoriais, narrativos ou descritivos. A análise documental é um complemento de informações obtidas através de outras técnicas de investigação qualitativa.

A investigação quantitativa surge como uma alternativa, ao anterior método que apresentamos aqui, o método qualitativo. Na mesma opinião dos autores, Sousa e Batista (2014:63), neste método quantitativo existe um foco na compreensão dos problemas, analisando os comportamentos, as atitudes e os valores. A grande diferença entre estes dois métodos centra-se na forma como eles se desenvolvem e com que finalidade. No método quantitativo, o investigador tem de recolher dados para comprovar teorias, modelos ou hipóteses, os estudos qualitativos são descritivos e incitadores, ele desenvolve ideias, entendimentos e conceitos a partir de padrões encontrados nos dados.

Os dois grandes exemplos que podemos apontar neste método quantitativo são:

1. Inquérito: a sua finalidade aquando da sua utilização, é suscitar um conjunto de histórias, registos orais ou escritos e interpretá-los e generalizá-los.
2. Questionário: visa a recolher informações baseando-se, geralmente na inquirição de um grupo representativo da população em estudo.

O último método que podemos utilizar na dissertação de mestrado para recolher os dados possíveis de comprovar a hipótese inicial ou refutá-la é o método misto (Sousa e Batista 2014:91), e tal como o próprio nome indica, é um método que assume características e uso dos métodos quantitativo e qualitativo. Este método poderá também ser chamado, por outros autores, de triangulação de dados e pode ser uma grande vantagem para o autor recorrer a sua utilização pois é uma combinação de métodos que permite uma melhor compreensão dos acontecimentos e assim, alcançar resultados mais fidedignos.

Em suma, existem vários métodos de recolha de dados que podemos utilizar para o estudo da investigação, o importante é compreender se o método escolhido é realmente o indicado para as respostas que o autor procura.

Este projeto de investigação aborda a comunicação não verbal, o assédio sexual e as diferenças entre géneros dentro de organizações. O objetivo desta investigação é provar que existe assédio sexual a ser identificado por comunicação não-verbal, em contexto laboral. Relacionar ainda as diferenças de géneros dentro de organizações, como um fator que influencia igualmente a frequência com que o assédio acontece e perceber como é que a comunicação organizacional também está presente neste ambiente, e mediante as regras previamente definidas pelas entidades, o que isso poderá influenciar. O território

que vai estar sob análise é o distrito de Vila Real, analisando os dois géneros que se encontram empregados há pelo menos seis meses, com idade superior a dezoito anos, iremos perceber se existem casos de assédio sexual a serem identificados a partir de comunicação não-verbal.

Além deste objetivo inicial que enunciamos, existem outros objetivos que pretendemos atingir com esta investigação como: perceber a importância da comunicação não-verbal para o nosso dia-a-dia, perceber a frequência com que casos de assédio acontecem dentro de organizações (percebendo assim que tipo de assédio foi cometido, quais os que são denunciados, omitidos, o perfil do agressor, etc.), perceber que diferenças entre géneros ainda continuam acontecer na atualidade, identificando assim o género que continua a sofrer mais discriminações em contexto laboral e se isso pode ser um influenciador para outras causas, como o que abordamos nesta investigação, o assédio. É ainda importante ver em que medida a comunicação organizacional, definida pelas entidades empregadoras, podem ser importantes para um bom ambiente laboral e para saber resolver casos de assédio sexual e diferenças de género.

Dessa forma, para complementar esta dissertação e toda a revisão de literatura, recorreremos aos métodos quantitativos e qualitativos:

1. Método qualitativo, realizamos uma entrevista a um membro do Projeto Identidade, Andreia Carvalho.
2. Método quantitativo, realizamos um questionário, a uma amostra definida previamente - a cidadãos empregados no distrito de Vila Real e maiores de dezoito anos, a trabalhar pelo menos há mais de 6 meses.

No método qualitativo, pretendemos realizar uma entrevista a uma dirigente de um projeto ativista com origem em Vila Real, com o objetivo de debater, alertar a cidade transmontana para duas causas que abordamos com esta investigação, falamos do assédio sexual e igualdade de género.

A escolha por analisar este projeto a partir da opinião da Andreia, uma das fundadoras do projeto, vem no âmbito de percebermos o impacto que estas associações têm nas pessoas, compreender o trabalho que desenvolvem para que as mentalidades e determinadas opiniões sobre estes dois temas possam mudar e no fundo, evoluir para aquilo que socialmente pensámos e defendemos ser o melhor.

Com esta entrevista será ainda possível perceber a realidade que vivemos em Vila Real acerca destas duas questões sociais, como se encontra esta região quanto a recetividade destes temas e que medidas podemos tomar, segundo o Projeto de Identidade, para que eles mereçam atenção de todos.

No método quantitativo, optámos por realizar o questionário. Ele pretende recolher informações sobre a experiência das pessoas empregadas no distrito de Vila Real, independente da área e da instituição em que o estejam inseridas, quanto à identificação do assédio sexual tendo em conta, somente a comunicação não-verbal.

A população empregada com mais de dezoito anos, há pelo menos 6 meses é a nossa amostra devido ao facto de estarmos a analisar estes comportamentos dentro de organizações. Identificar também a fluência de casos de assédio e diferenças de género nesta zona do interior e perceber comparando com o panorama nacional, em que situação Vila Real se encontra, desmistificando o estereótipo de as cidades do interior serem poucos desenvolvidas em questões sociais.

Nesta perspetiva, foi assim criado um questionário misto, ou seja, com perguntas de resposta aberta e com perguntas de resposta fechada. É constituído por 3 grupos: o primeiro sobre a identificação da amostra em estudo, o segundo abordando a questão da comunicação não-verbal e do assédio sexual e o terceiro grupo apenas referindo as diferenças de género que acontecem atualmente dentro de uma organização.

Foi criado online, através dos Formulários do Gmail e posteriormente partilhado também online, através das redes sociais, Facebook e Instagram, do LinkedIn e também enviado diretamente por email para pessoas estratégicas, nomeadamente para o Ensino Público e entregue em mão, no caso do sector Agrícola – Quintas do Douro. Todas as respostas foram posteriormente inseridas num gráfico circular ou de barras, para ser mais fácil a sua leitura e posterior análise dos resultados.

Para uma melhor compreensão da metodologia que apresentamos, vamos de seguida apresentar a análise do questionário que realizamos à população empregada em Vila Real, encontrando-se o questionário na sua origem nos apêndices, identificado como Apêndice A. Também a entrevista que realizamos com a Andreia Carvalho, dirigente e fundadora do Projeto Identidade, irá ser analisada nesta parte de apresentação e discussão dos resultados.

5. Apresentação e Discussão de Resultados

Nesta parte da investigação vamos apresentar os métodos que utilizamos nesta investigação para a obtenção dos resultados. Como inicialmente referimos, utilizamos dois métodos: o questionário (método quantitativo) e a entrevista (método qualitativo).

A classificação da amostra neste estudo é não-probabilística, pois não se conhece a probabilidade de um elemento ser escolhido para participar na amostra. Dentro deste tipo de método, o que utilizamos na investigação, foi a amostragem por conveniência, isto significa que, é um método em que os casos escolhidos foram os que o investigador teve à sua disposição, este método pode representar fortes limitações porque os resultados e as conclusões só se aplicam à amostra assim construída, não podendo ser generalizados. Em suma, a amostra por conveniência é uma técnica muito comum e consiste em selecionar uma amostra da população que seja acessível, ou seja, os indivíduos empregados nesta pesquisa são selecionados porque eles estão prontamente disponíveis, não porque foram selecionados por meio de um critério estatístico.

Iniciamos a apresentação dos resultados com o questionário, realizado à população de Vila Real, com mais de dezoito anos e a trabalhar há pelo menos seis meses. As instituições e empresas onde trabalham os inquiridos são diversas, isto é importante na medida que também nos dá uma visão da realidade da presença de assédio em diversos sectores de trabalho diversificada. O objetivo deste método é perceber diretamente a presença de assédio sexual em contexto laboral a ser identificado através da comunicação não-verbal, questionando também os inquiridos sobre as diferenças de géneros que possam existir.

Os resultados do questionário serão apresentados através de gráficos de barras e gráficos circulares com as respostas que obtivemos e também acompanhado, de uma pequena descrição, traduzindo-se assim numa pequena análise a esses valores expostos.

A segunda apresentação de resultados será através da entrevista que realizamos a Andreia Carvalho, a fundadora do Projeto Identidade, apresentado a sua entrevista por completo. Posteriormente, será feita uma análise a essas afirmações e sempre que possível, comparando-as com a nossa revisão de literatura. Com este método pretendemos obter uma realidade de alguém que trabalha com estas questões sociais, perceber a realidade da cidade de Vila Real quando falamos de assédio sexual e diferenças de géneros.

Após esta apresentação de resultados obtidos através destes dois métodos enunciados, será realizada uma discussão de resultados globais, onde faremos uma pequena reflexão de tudo aquilo que foi abordado não só por estes dois métodos de pesquisa, mas também tudo aquilo que foi dito pelos autores na revisão da literatura.

5.1. Questionário: Comunicação Não-Verbal e o Assédio Sexual

O seguinte questionário esteve disponível para receber respostas desde o dia 30 de agosto de 2019 a 25 de setembro de 2019, tendo registado 100 respostas válidas.

Grupo 1: Caracterização da amostra

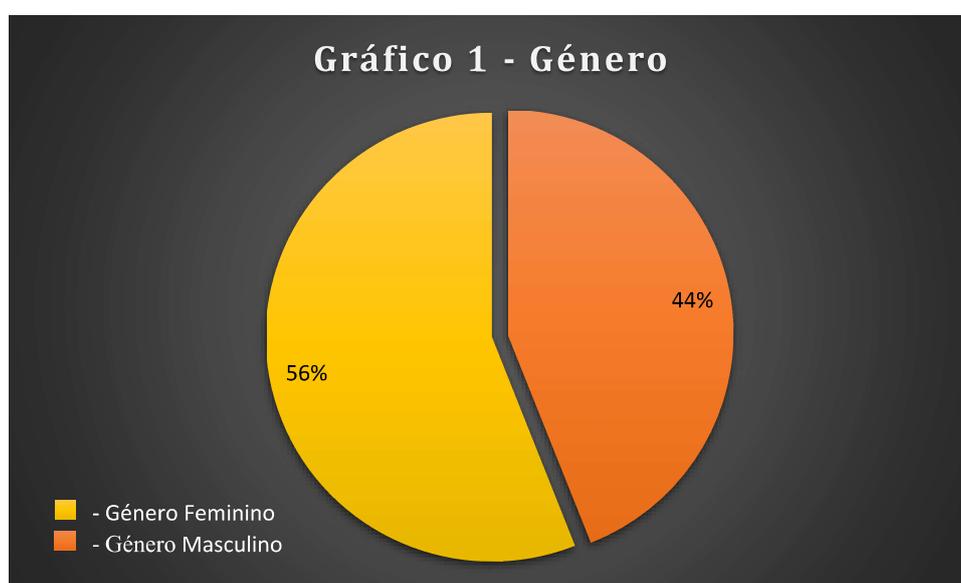


Gráfico 1 - Género dos inquiridos

Perante o gráfico circular apresentado, podemos constatar que a maioria das respostas apresentadas correspondem ao género feminino, que apresenta uma percentagem de 56%. Apenas 44% das respostas pertencem ao género masculino.

Por motivos alheios à escala da investigação, tivemos um número maior de respostas do género feminino, apesar de reconhecermos que existe uma superioridade de valores populacionais do género feminino quer a nível nacional, académico e até num contexto laboral, alcançámos então 56 respostas para o género feminino e 44 respostas para o género masculino.

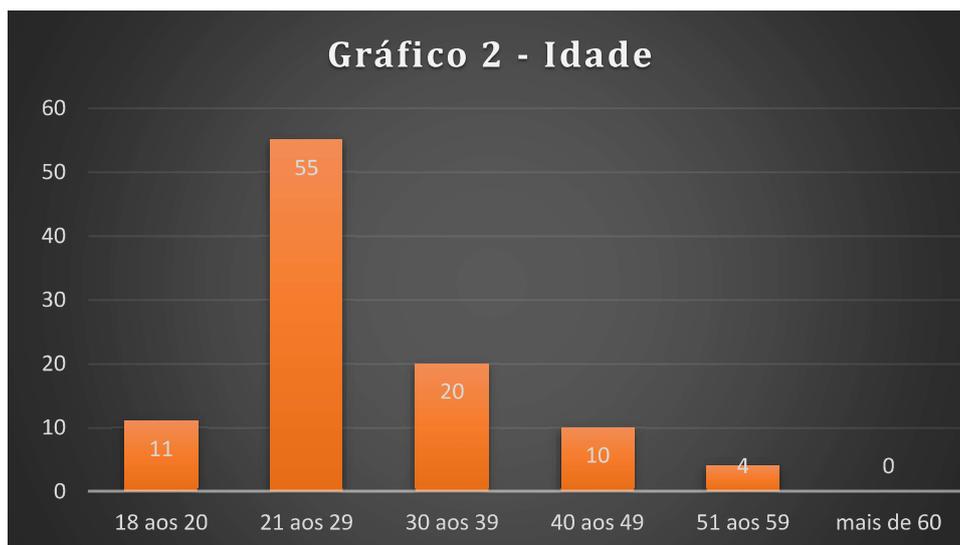


Gráfico 2 - Caracterização pela idade (faixa etária)

Após a análise do gráfico de barras anterior, podemos constatar que a grande maioria que respondeu a este questionário, pertence à faixa etária dos 21 anos aos 29 anos, com uma percentagem de 55% (55 respostas). Segue-se uma percentagem mais pequena, apenas de 20% (20 respostas) que corresponde à faixa etária dos 30 anos aos 39 anos, 11% (11 respostas) referindo-se à faixa etária dos 18 anos aos 20 anos, 10% (10 respostas) enquadrando a faixa etária dos 40 anos aos 49 anos, 4% (4 respostas) menciona a faixa etária dos 51 anos aos 59 anos e não obtivemos nenhuma resposta para a faixa etária dos mais de 60 anos.

A nossa amostra é então classificada como sendo maioritariamente jovem, pertencendo à classe jovem-adulto. Esta classificação poderá ser interessante na perspetiva de percebermos se a nossa sociedade está a evoluir em questões sociais, ou seja, referindo-nos ao assédio sexual e à igualdade de género.

Sendo a maior parte das perguntas interpretadas por esta faixa etária dos 21 anos aos 29 anos, podemos ter sempre em conta este fator jovem, tendo em conta que só 14% da amostra analisada tem mais de 40 anos. Isto é importante na medida de análise, de serem os jovens, socialmente identificados como os mais preocupados com estas causas e com a sua luta diária.

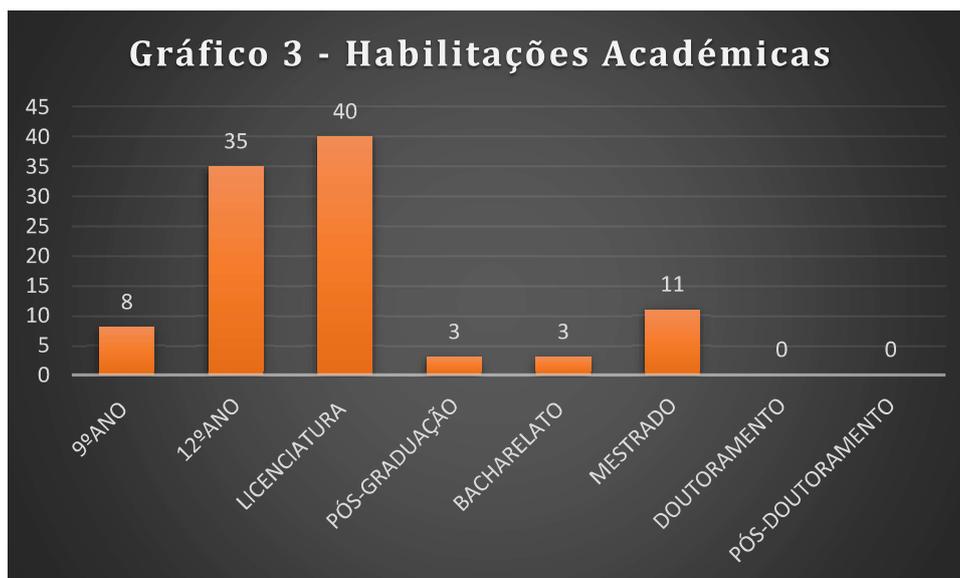


Gráfico 3 - Caracterização pelas Habilitações Académicas

A análise do gráfico de barras anterior permite-nos caracterizar a nossa amostra quanto às suas habilitações académicas. Podemos deduzir através do gráfico que, existem dois graus que estão em destaque e apenas com 5% de diferença. A Licenciatura é o grau académico com mais respostas, representando 40% (40 respostas) da população e logo a seguir temos o Ensino Secundário (12ºano) com 35% (35 respostas). O Mestrado aparece em terceiro lugar com 11% (11 respostas) e o Ensino Básico (9ºano) com 8% (8 respostas). Com a mesma percentagem temos a Pós-Graduação e o Bacharelato, representando 3% (3 respostas) da amostra. O Doutoramento e o Pós-Doutoramento não obtiveram nenhuma resposta.

Este gráfico revela que, a nossa amostra apresenta um grau académico elevado, afirmando que 57% da população tem um curso superior, pelo menos 35% acabou o ensino obrigatório (Ensino Secundário) e que só apenas 8% da amostra tem um grau inferior ao ensino obrigatório, ou seja, o Ensino Básico.

Esta análise vai de encontro à que realizamos ao gráfico 2, destacando a nossa amostra como sendo jovem-adulta. O ensino nem sempre foi obrigatório até ao mesmo ano, ou até à mesma idade e isso pode influenciar as nossas respostas.

Recuando uns anos, em 1956 por exemplo, o ensino obrigatório era até a 3ª classe (Ensino Primário) e apenas para o sexo masculino, para o sexo feminino foi apenas em

1960, isto pode refletir a realidade de 4% da nossa amostra que estava compreendida entre a faixa etária dos 51 anos aos 59 anos.

Posteriormente a escolaridade obrigatória sofreu um aumento, em 2009 já tínhamos ensino obrigatório até ao 12ºano. Tendo em conta as faixas etárias que foram apresentadas no gráfico, podemos concluir que a faixa etária com maior número de respostas, há dez anos atrás encontrava-se em ensino obrigatório, ou seja, eram obrigados a realizar o 12ºano independente da sua idade e isso pode ser uma razão pela qual temos uma amostra tão instruída. Atualmente, o ensino obrigatório é até realizar dezoito anos, não sendo obrigatório realizar o 12ºano, ou seja, a pessoa que completar os dezoito anos pode decidir se quer ou não continuar os seus estudos.

De salientar que, mesmo o ensino não sendo obrigatório em determinados anos que englobam a nossa amostra, podemos refletir que a maior parte se encontra em graus académicos muito elevados, como Licenciatura, Bacharelato e Mestrado. E mesmo o Ensino Secundário que ocupa uma segunda posição e corresponde a maioria da amostra.

É importante esta reflexão sobre a nossa amostra na medida em que, tal como no gráfico 2 em que analisamos a idade, ao analisar o seu nível de estudos, estamos igualmente a classificar esta amostra como mais preocupada e interessada nas causas sociais que estamos a abordar com esta investigação. Mesmo quando falamos em comunicação não-verbal e da sua importância, compreendemos que é algo que já foi alvo de ensino e de avaliação num determinado ano académico porque passaram, sendo benéfico para a nossa investigação pois é uma amostra que possua uma opinião sobre o tema e esta realidade.

4 - Caracterização pela localização

Para a caracterização da amostra pela localização não iremos apresentar nenhum gráfico, isto porque o total de respostas corresponde a 100% para o distrito de Vila Real. Era um dos requisitos para a divulgação do questionário, pertencer ao distrito de Vila Real, apenas englobámos esta pergunta para termos a certeza que o inquirido seria do distrito de Vila Real e isso não afetaria os resultados finais nem a investigação.



Gráfico 4 - Empresa / loja onde o inquirido exerce a sua profissão

Com a análise deste gráfico podemos referir que a maioria se encontra a trabalhar em lojas do Centro Comercial de Vila Real, *Nosso Shopping*, como: Leftis, Pull & Bear, Equivalenza, Vodafone, Fnac, Rádio Popular, Box e Jumbo, correspondendo a 30% (30 respostas) da amostra. Foi um ponto estratégico para encontrar pessoas empregadas com mais facilidade e assim obter respostas ao questionário.

Com 20% (20 respostas) encontrámos o Ensino Público de Vila Real. Com uma mínima diferença, destacámos 16% (16 respostas) para outros serviços como: bombas de gasolina (Repsol e Galp), papelarias, empresas ao nível do marketing, publicidade, comércio e serviços. Com a mesma percentagem enquadrámos nesta análise a restauração com 12% (12 respostas) e a comunicação social 12% (12 respostas).

E, como estamos numa região onde o sector agrícola é importante, o Douro Vinhateiro, achámos importante ter a opinião de alguns trabalhadores das Principais Quintas do Douro, por isso recolhemos na Quinta de La Rosa e na Quinta do Noval, algumas respostas que correspondem no total a 10% (10 respostas) da nossa amostra.

Concluir apenas que, com base no gráfico 3, conseguimos identificar que 57% da nossa amostra tem um curso superior, mas quando comparando com a empresa em que atualmente a maioria desempenha as suas funções, percebemos que ter um curso superior não é um requisito.



Gráfico 5 - Há quanto tempo o inquirido se encontra a trabalhar, independentemente da empresa, loja, instituição ou serviço.

A análise deste gráfico circular permite-nos retirar os valores referentes ao tempo que a nossa amostra está inserida no mercado de trabalho. Foram realizadas 5 escalas de tempo, sendo a de 1 - 5 anos, a que se destaca mais com um valor de 49% (49 respostas) de respostas. Ou seja, quase metade da nossa amostra trabalha há cerca de mais de 1 ano e menos de 6 anos.

O segundo valor mais alto é atribuído à escala de 6 - 10 anos, com 15% (15 respostas). Com uma diferença de apenas 1%, encontrámos no terceiro lugar os mais de 20 anos, com 13% (13 respostas). Respetivamente com 12% (12 respostas) aparece a escala dos 11 - 20 anos. E, por fim, com 11% (11 respostas) temos os empregados há menos de 6 meses.

Refletimos que anteriormente tínhamos analisado que a nossa amostra, em termos de idade foi classificada como jovem-adulta, pois a grande maioria encontrava-se na faixa etária entre os 21-29 anos, o que pode ter influenciado o facto de 49% da amostra se encontrar a trabalhar há cerca de 1 – 5 anos, tendo em conta que também grande parte da população tem um curso superior e por isso, até aproximadamente os 20\21 anos ainda se encontravam a estudar.

Grupo 2 – Comunicação Não-Verbal e o Assédio Sexual, em contexto laboral

1. Alguma vez foi vítima de assédio sexual, em contexto laboral?

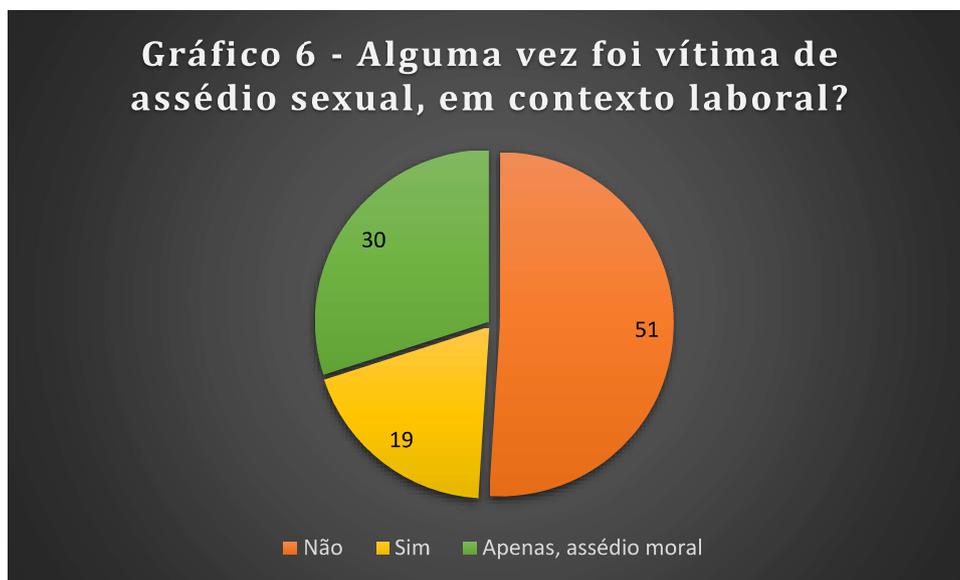


Gráfico 6 - Em contexto laboral, analisamos a amostra referente à frequência de assédio sexual cometido.

No grupo 2, queremos analisar a comunicação não-verbal como um indentificador de assédio sexual, em contexto laboral. Depois da caracterização da nossa amostra, como sendo a maioria feminina, jovem-adulta, licenciada, empregada em lojas do Centro Comercial e a trabalhar há mais de 1 ano e menos de 5 anos, é agora alvo de estudo o assédio sexual e a forma como ele pode ser identificado a partir de comunicação não-verbal, conhecendo a experiência pela que a nossa amostra passou durante o tempo em que esteve empregada, no distrito de Vila Real.

Dessa forma, a primeira pergunta efetuada neste grupo vai de encontro a percebermos quantas pessoas da nossa amostra já teriam sofrido esse crime, pelo menos uma vez, enquanto estavam empregadas. De três respostas possíveis: “não”, “sim”, “apenas assédio moral”, destacamos que a maioria respondeu que não, ou seja, 51% da população (51 respostas) respondeu que nunca sofreu assédio sexual em contexto laboral.

No entanto, assédio moral também é considerado um tipo de assédio grave, como vimos na revisão da literatura, por isso quando somamos as duas parcelas que restam, a resposta sim com 19% (19 respostas) onde houve claramente uma vítima de assédio sexual e os 30% (30 respostas) referentes ao assédio moral, podemos afirmar que, 49% da nossa amostra já sofreu assédio em contexto laboral.

Nas próximas análises, será essa a nossa amostra, as 49 pessoas que afirmaram que já sofreram assédio, seja ele sexual ou moral, dentro de uma organização.

1.1. Refira em que hierarquia se encontrava o(a) agressor(a) que praticou o assédio?

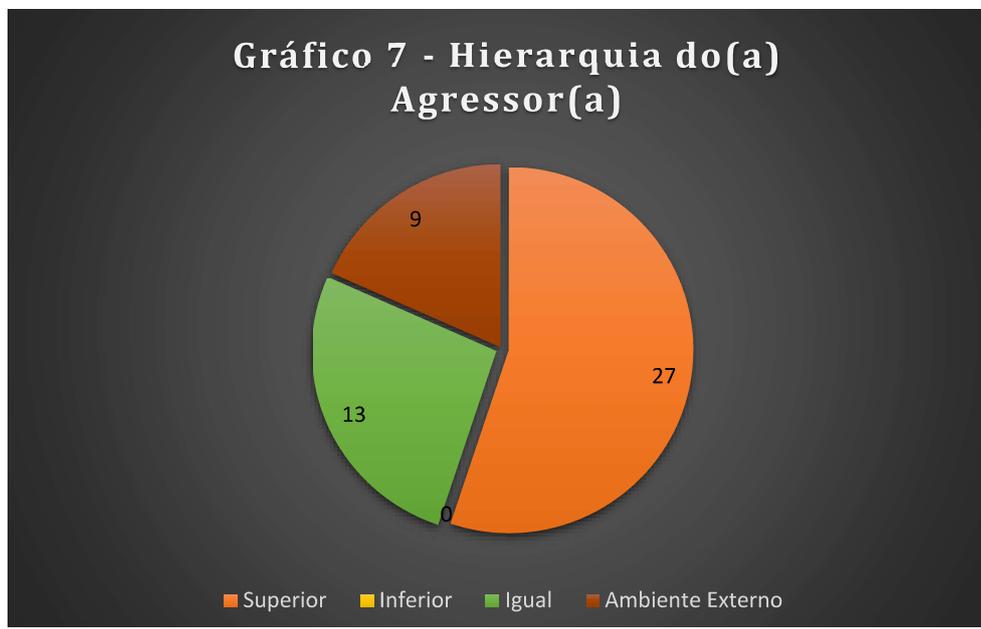


Gráfico 7 - Hierarquia do(a) agressor(a) em que se encontrava em relação à vítima de assédio

Através da análise deste gráfico circular, o objetivo é perceber em que hierarquia se encontrava esse agressor quando praticou o assédio à vítima, em contexto laboral. A maioria dos agressores, ou seja, 27% (27 respostas) enquadram-se numa hierarquia superior. Numa hierarquia igual temos 13% (13 respostas) e nenhum valor foi registado para uma hierarquia inferior.

É expectável que a maioria dos agressores se encontrem numa hierarquia superior à vítima, tendo em conta que é mais fácil intimidar-mos alguém quando nos sentimos superiores a ele, quando estamos numa posição mais confortável para tomarmos algumas atitudes sem medo de sofrer com as consequências, como o caso destes agressores.

Foi registado um valor de 9% (9 respostas) para ambiente externo de uma organização, mas que continua a fazer parte do seu sistema enquanto organização, falamos de clientes. Embora não estando diretamente associados a uma hierarquia na empresa em que o inquirido trabalha, a sua relação com o público faz igualmente parte do seu trabalho na maior parte dos casos detetados.

1.2. Denunciou o caso de assédio sexual às entidades responsáveis?

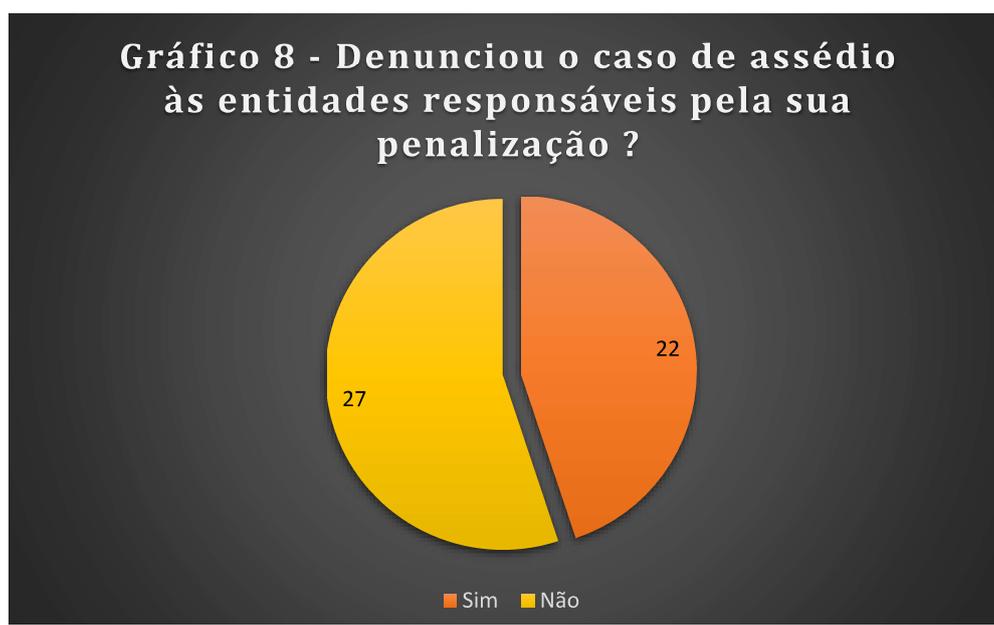


Gráfico 8 - Percentagem de pessoas, vítimas de assédio, que denunciaram o caso às entidades responsáveis

Continuámos a analisar a amostra de 49% que afirmou já ter sofrido de assédio, em contexto laboral. Anteriormente analisamos a hierarquia do agressor e neste gráfico circular, a análise passa pela denúncia que deve ser efetuada às entidades responsáveis pela sua penalização. Numa amostra de 49% identificadas aqui como as vítimas, apenas 22% (22 respostas) denunciaram o caso de assédio às entidades responsáveis, enquanto a maioria, ou seja, 27% (27 respostas) não denunciaram o caso de assédio.

A maioria não denuncia os casos às entidades responsáveis devido à hierarquia em que o agressor se encontra. É mais fácil apresentarmos uma denúncia, uma queixa sobre alguém que se encontra na mesma hierarquia que nós, como o caso dos 13% que detetamos no gráfico 7.

Por curiosidade, reparamos que a percentagem de agressores que se encontram numa hierarquia superior à vítima é igual a percentagem de vítimas que não denunciaram o caso às entidades responsáveis pela sua penalização, falamos de 27%. Não sabemos se exista realmente uma relação direta entre estas duas percentagens e se corresponde exatamente a todas as pessoas que foram vítimas dos seus superiores corresponde às vítimas que não efetuaram a denúncia, mas não deixa de ser curioso, que o número seja exatamente igual quando comparamos os gráficos.

1.2.1. O(A) agressor(a) sexual foi penalizado(a)?

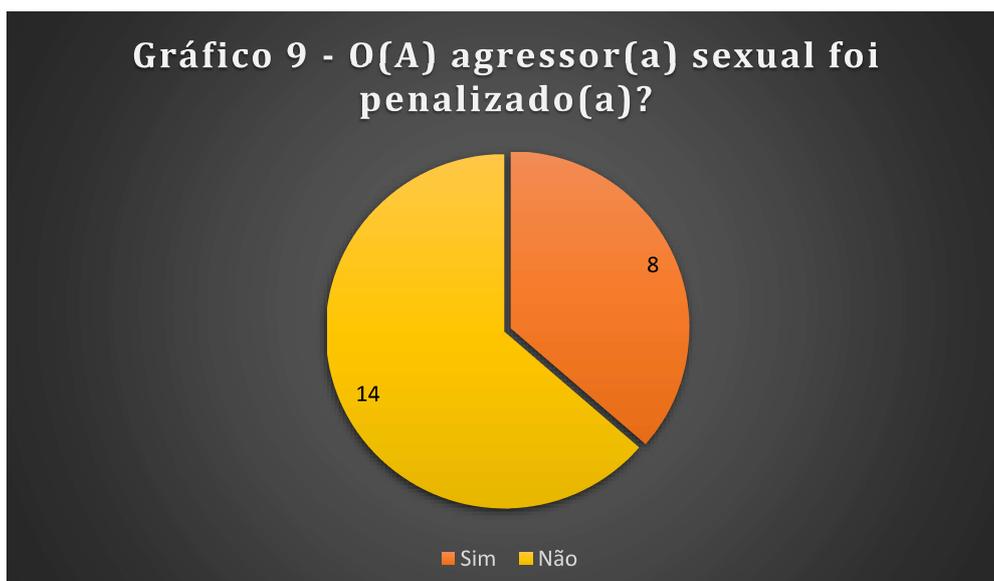


Gráfico 9 - Percentagem dos(as) agressores(as) que foram penalizados(as) por causa da denúncia efetuada pelas vítimas

A nossa amostra, nesta análise de gráfico é de apenas 22%. Devido ao facto de este gráfico analisar a percentagem dos agressores que foram penalizados por causa da denúncia efetuada pelas vítimas de assédio, que como vimos anteriormente, apenas 22% das vítimas realmente efetuaram essa denúncia do caso às entidades responsáveis. Identificamos 8% (respostas) que foram realmente penalizados de alguma forma, enquanto 14% (14 respostas) dos agressores saíram impunes. Atestámos neste ponto que, a maior parte dos agressores, não tiveram qualquer tipo de penalização, nem sequer uma abordagem de alguém superior ou mesmo de uma autoridade para que o acontecimento não se voltasse a repetir.

Estes números continuam a acontecer porque, embora o assédio seja entendido como crime e deve ser punido como tal, a realidade é que sabemos que a lei nunca protege a vítima, mas na maior parte dos casos, o agressor. Muitas vezes, apenas temos a denúncia da vítima, ao seu superior, ou alguma autoridade responsável e esse depoimento não é suficiente para penalizar alguém, porque pode ser entendido muitas vezes como um exagero, ou simplesmente não dão importância quando se trata apenas de um caso isolado, deixando muitas vezes a vítima numa posição ainda mais desconfortável por ter denunciado o caso, mas este não ter sido aceite para posterior penalização.

1.2.2. Refira porque não denunciou o caso de assédio às entidades responsáveis?

Nesta análise não iremos apresentar um gráfico, devido ao facto de ter sido uma resposta aberta e os inquiridos terem dito as suas razões por não terem denunciado os casos de assédio. Neste caso, a amostra que estamos a analisar é de 27% (27 respostas), é a percentagem que sofreu assédio, mas que não denunciou o caso.

Algumas das razões pelas quais as vítimas não apresentaram a denúncia do crime foram:

- ✓ Vergonha e desvalorização da situação;
- ✓ Não achei necessária a denúncia do caso;
- ✓ Não dei importância ao assédio;
- ✓ Falei diretamente com o agressor;
- ✓ Por se tratar do meu chefe de secção;
- ✓ Uma vez que foi assédio moral, optei por não alimentar a situação, ignorando.
- ✓ Ameacei contar aos meus superiores se o assédio continuasse
- ✓ Era um emprego de Verão e o contrato acabava na semana a seguir
- ✓ Por ser um cliente e ser mais complicado denunciar estes casos aos superiores
- ✓ Fiquei intimidada com a situação
- ✓ O agressor era um excelente profissional e bem visto aos olhos de todos
- ✓ Não tinha provas do assédio cometido, não achei que me fossem levar a sério
- ✓ Não consegui denunciar a pessoa, porque já a conhecia de outros tempos
- ✓ Outro colega de trabalho passou pela mesma situação e não foi levado a sério pelos superiores

Nesta parte, conseguimos perceber que efetivamente os 27% que não denunciaram o caso às entidades responsáveis, não correspondem na sua totalidade aos 27% que se encontravam numa hierarquia superior à vítima, pois conseguimos detetar casos que aconteceram com clientes (9% analisados no gráfico 7) e também com pessoas da mesma hierarquia da vítima (13% analisados no gráfico 7).

Porém é de salientar que, a maior parte das razões pelas quais a vítima não denunciou o caso vai de encontro à percentagem que analisamos como sendo superior hierarquicamente à vítima. A principal razão porque não denunciam os casos de assédio, prende-se com esse fator de intimidação, também com uma certa desvalorização do acontecimento, com o perfil do agressor ou também muito importante de notar, de outras situações presenciadas pela vítima com terceiros que foram denunciadas, mas que não foram levadas a termo para penalização.

1.3. Refira uma característica do(a) agressor(a)

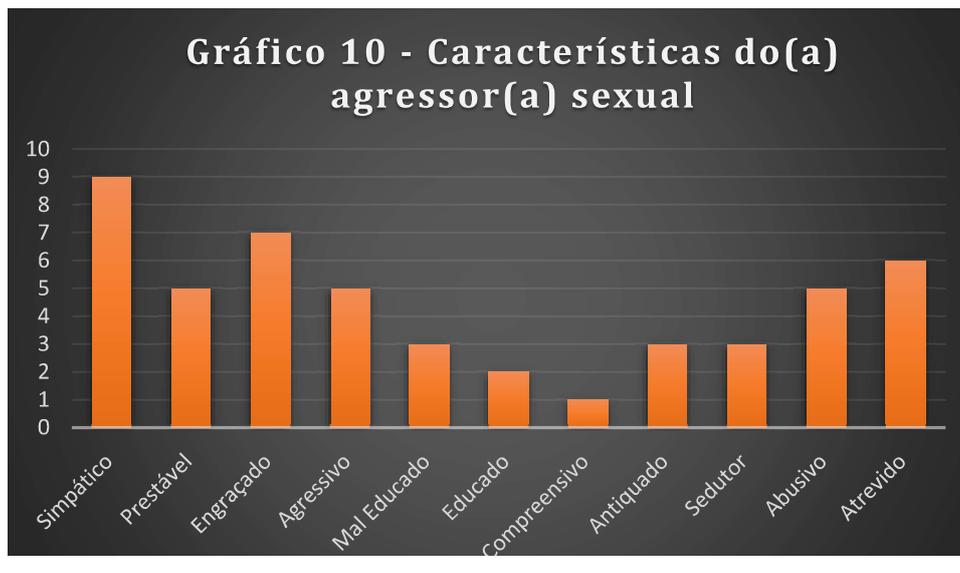


Gráfico 10 - Características atribuídas pelas vítimas de assédio aos(as) seus(suas) agressores(as)

A nossa amostra neste momento, volta aos 49%. Ou seja, referimo-nos às vítimas que sofreram de assédio, seja ele moral ou sexual, em contexto laboral.

Na medida de identificar o perfil do agressor, perguntamos neste questionário, às vítimas qual a característica que atribuíam ao seu agressor. As respostas foram bastante diversificadas e podemos até indicar que nenhuma característica aparece em grande maioria ou de alguma forma, em destaque.

A característica com mais número de respostas é simpático com 9% (9 respostas), com menos 2% temos a característica engraçado com 7% (7 respostas) e com menos 1% a característica – atrevido com 6% (6 respostas). Ao menos nível temos as características: prestável, agressivo e abusivo com 5% (5 respostas). Com 3% (3 respostas) temos também três características: mal-educado, antiquado, sedutor. E com apenas 2% (2 respostas) temos a característica - educado e 1% (1 resposta) - compreensivo.

Neste momento podemos apenas concluir que as duas características em destaque são positivas na personalidade de uma pessoa, falamos de simpático e engraçado. Traçando uma divisão entre as características positivas e menos positivas, concluímos que 24% são características positivas (engraçado, simpático, prestável, educado, compreensivo) e 25% são características negativas (agressivo, mal-educado, antiquado, atrevido, sedutor e abusivo).

2. Acha possível identificar assédio sexual, unicamente através de comunicação não-verbal, por parte do agressor? Referimo-nos a gestos, olhares, sorrisos, piscar-de-olhos, etc...

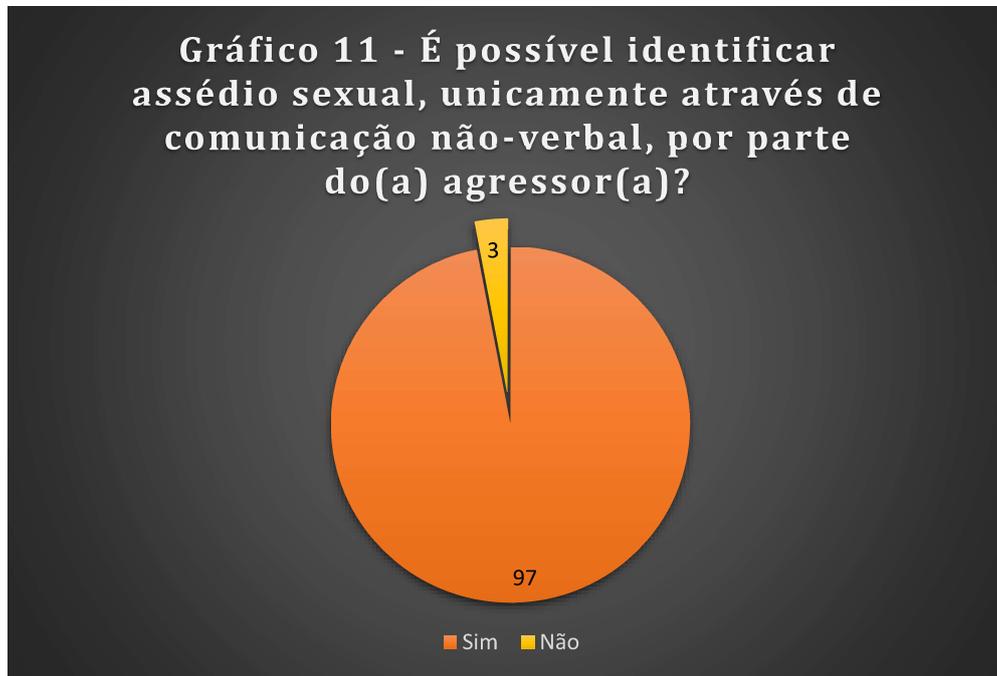


Gráfico 11 - Identificar assédio sexual unicamente através de comunicação não-verbal

Neste gráfico circular voltamos a analisar a população na sua totalidade, ou seja, as 100 respostas que anteriormente tínhamos recebido com a divulgação deste questionário.

O objetivo é analisar se os inquiridos acreditam que é possível identificar o assédio sexual unicamente através de comunicação não-verbal, por parte do agressor. De uma amostra de 100 pessoas inquiridas, 97% respondeu que sim (97 respostas), que é possível identificar assédio sexual através de comunicação não-verbal, ou seja, gestos, olhares, sorrisos, piscar-de-olhos. Uma pequena minoria de 3% (3 respostas) acredita que não, que a comunicação não-verbal não é um indicador perceptível de assédio sexual, ou seja, será necessária a presença de comunicação verbal para que os casos de assédio sexual sejam detetados.

3. Alguma vez durante o seu percurso profissional, identificou assédio sexual através de comunicação não-verbal?

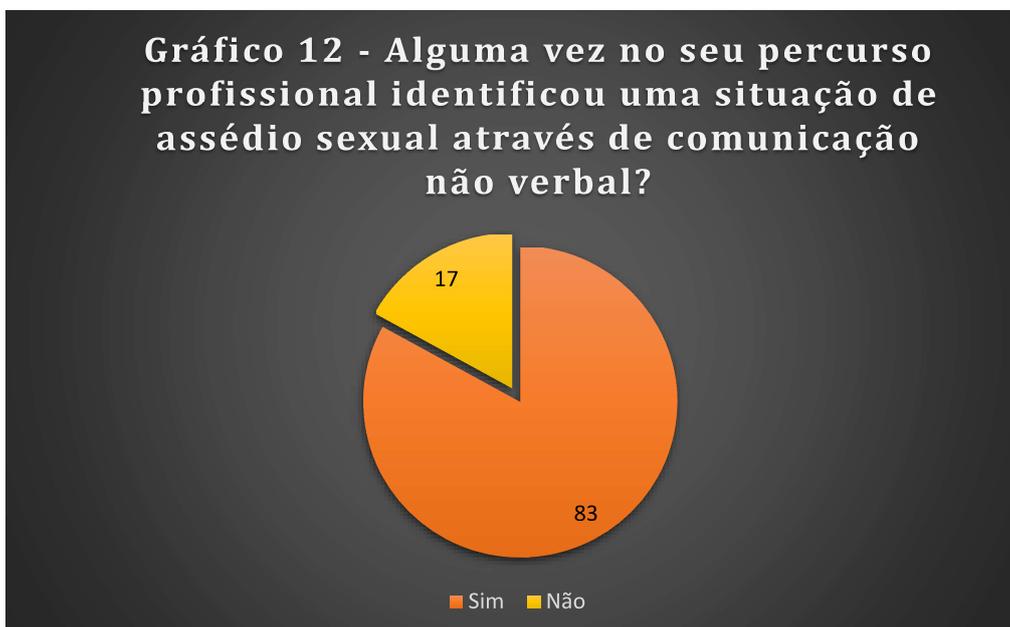


Gráfico 12 - Durante o percurso profissional dos inquiridos os que já detetaram assédio sexual através de comunicação não verbal

Na análise deste gráfico, os inquiridos foram questionados sobre o facto de já terem identificado eles uma situação de assédio sexual através de comunicação não-verbal. A amostra continua a ser de 100 pessoas. Nesse caso, 83% respondeu que sim (83 respostas), que já conseguiu identificar uma situação de assédio sexual através de comunicação não-verbal e apenas 17% dos inquiridos responderam que não (17 respostas), que nunca identificaram uma situação de assédio sexual através de comunicação não-verbal.

Nesta parte não estamos a perguntar se a situação foi diretamente com a pessoa que está a ser inquirida, mas se de alguma forma já presenciou alguma situação que efetivamente se comprovou ser de assédio, mas que a vítima ou a pessoa que estava fora desse círculo, conseguiu igualmente perceber que se tratava de uma situação de assédio sem que existisse comunicação verbal ou outros fatores inerentes à comunicação não-verbal.

Porém, é deduzível que muitas vezes, para terceiros é mais fácil perceber o assédio que está a acontecer, do que muitas vezes para a vítima, porque a realidade é que quando somos abordados, como a maior parte destas vítimas foram por superiores, por vezes

questionamos o porquê e como vimos, muitas vezes as pessoas desvalorizam a situação. Dessa forma, é importante que terceiros também tenham esse poder de notar o assédio e que a comunicação não-verbal seja efetivamente aceite como um indetificador deste crime.

Grupo 3 – As diferenças de género dentro de uma organização

1. Alguma vez, durante o seu percurso profissional, se sentiu discriminada(o) por causa do seu género?

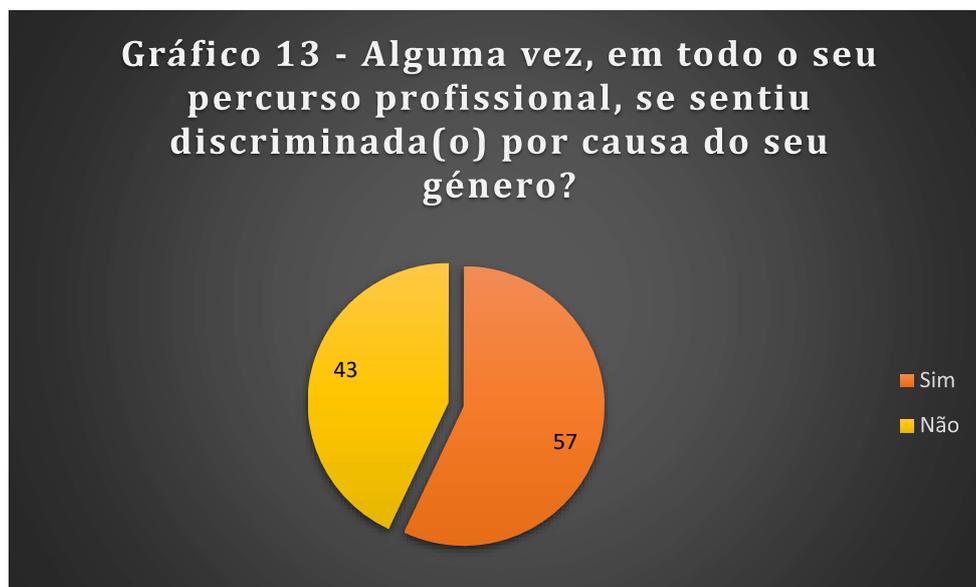


Gráfico 13 - Percentagem de pessoas que admitem já terem sido discriminadas por causa do seu género durante o seu percurso profissional

Neste grupo iremos analisar as diferenças de género dentro de uma organização. A primeira pergunta que fazemos à nossa amostra é se alguma vez se sentiram discriminados por causa do seu género, durante o seu percurso profissional.

A maioria das respostas é afirmativa, ou seja, 57% afirma que sim (57 respostas), que já se sentiram discriminados, pelo menos uma vez durante o seu percurso profissional. Enquanto que 43% afirma que nunca se sentiram discriminados (43 respostas). Nesta análise, podemos fazer uma pequena analogia com este gráfico e o primeiro, em que perguntamos aos inquiridos sobre o seu género, em que os resultados das respostas são idênticos e podem estar relacionados.

1.1. Em que termos essa discriminação se refletiu?

Nesta pergunta não iremos apresentar um gráfico por causa de ser uma resposta em aberto. A amostra em estudo são as pessoas que já se sentiram discriminadas por causa do seu género, falamos de 57%.

Iremos apresentar em que termos e circunstâncias a discriminação aconteceu, tendo em conta a resposta dos nossos inquiridos. A maioria das respostas relaciona-se com:

- ✓ Salário
- ✓ Subida de carreira
- ✓ Na relação que o patrão tinha com os funcionários do sexo masculino
- ✓ O mundo não está preparado para ver mulheres a tentar ganhar poder na sociedade e por isso, em questões laborais somos sempre entendidas como mais fracas o que nos dá mais força para lutar por aquilo que acreditamos ter direito
- ✓ Menos valorização do trabalho em relação aos funcionários do sexo masculino
- ✓ O sexo feminino é mais sensível, mas o sexo masculino nunca tem o direito de se sentir inferiorizado e discriminado em alguma situação sem que isso seja motivo de piada
- ✓ Distribuição de tarefas
- ✓ A opinião nunca era valorizada numa secção de desporto do jornal, por ser mulher
- ✓ Sou motivo de piada por muitas vezes elaborar um trabalho que culturalmente é entendido para homens.
- ✓ Sou pai solteiro e não posso faltar ao trabalho para ir com a minha filha ao médico sem me descontarem o dia

Porém, com esta apresentação dos termos em que se refletiu esta discriminação conseguimos perceber que nos 57% que responderam que sim, podemos encontrar muitos homens admitir que também já se sentiram discriminados em contexto laboral e por isso, a totalidade não corresponde ao sexo feminino.

As principais razões para os homens se sentirem discriminados em contexto laboral prende-se muitas vezes com direitos que são apenas associados as mulheres, como a questão da maternidade ou da parentalidade. Ou até mesmo com questões que por vezes, envolvem sentimentos, os homens como nunca são entendidos como um género sensível.

Por outro lado, mesmo existindo algumas respostas do género masculino, conseguimos perceber que a maioria está associado ao género feminino. Em questões de

subida da carreira, salariais, ou até mesmo na distribuição de tarefas são os principais fatores discriminatórios entre o género feminino e o género masculino.

1.2. Foi discriminado(a) por alguém numa hierarquia:



Gráfico 14 - Análise da hierarquia que discriminou

Com a análise deste gráfico circular procurámos saber em que medida a hierarquia do agressor também pode influenciar. Através da relação hierárquica que ele tinha com a vítima conseguimos identificar que numa amostra de 57% de pessoas que dizem terem sido discriminadas pelo seu género, 37% diz que foram numa hierarquia superior (37 respostas), 16% (16 respostas) afirma terem sido discriminadas por uma hierarquia inferior e apenas 4% (4 respostas) foi numa hierarquia igual.

À semelhança com a pergunta do assédio sexual, em que perguntamos que relação hierárquica o agressor manteria com a vítima e a maioria das respostas foi superior, o mesmo acontece com esta análise hierárquica em termos de discriminação. Existe uma esmagadora maioria que afirma ter sido discriminada pelo seu superior, isto continua a estar diretamente relacionado, pois mais uma vez, temos um poder estabelecido na empresa devido a essa mesma hierarquia.

De notar também, uma percentagem para a discriminação cometida numa hierarquia inferior, pois se superiormente é fácil perceber as razões porque acontecem,

quando a questão se prende com a hierarquia inferior pode suscitar algumas dúvidas quanto as razões em que termos aconteceu essa discriminação.

2. Na sua opinião qual o género que sofre mais discriminações atualmente?



Gráfico 15 - Género que sofre mais discriminações atualmente

A análise deste gráfico circular permite-nos identificar qual é na opinião dos nossos inquiridos, o género que sofre mais discriminações atualmente.

A nossa amostra é de 100 pessoas e tivemos uma esmagadora maioria a responder que o género que sofre mais discriminações atualmente é o género feminino, com cerca de 99% (99 respostas). Apenas 1% das respostas (1 resposta), diz que o género masculino o alvo das discriminações atualmente.

Denotamos aqui que apesar das anteriores análises em que temos deduzido que o género masculino também se sente efetivamente discriminado atualmente em certas questões laborais, eles próprios também acreditam que o género que continua a sofrer mais a nível discriminatório, é mesmo o género feminino.

3. Aponte a principal razão, porque essas discriminações ainda continuam a acontecer atualmente?

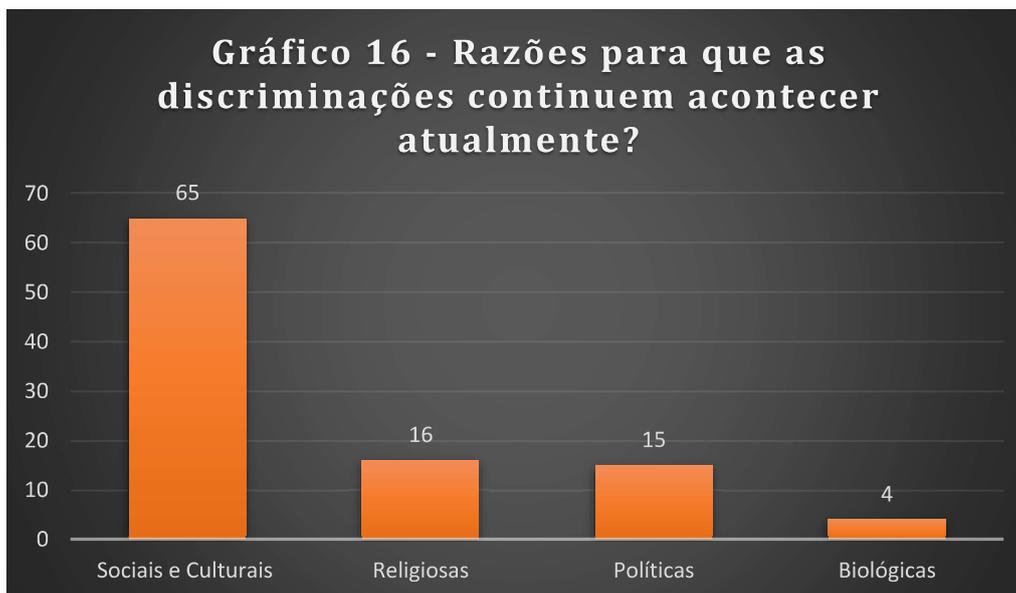


Gráfico 16 - Razões para que as discriminações ainda continuam a acontecer atualmente, no género feminino e no género masculino.

Para finalizar a análise do questionário realizado, como método qualitativo, perguntamos as razões para que as discriminações ainda continuem a acontecer atualmente, no género masculino e no género feminino.

A maioria das respostas, ou seja, 65% (65 respostas) afirma que as razões para que as discriminações ainda continuem a acontecer atualmente se deve a razões sociais e culturais. Demonstrando que a nossa amostra acredita que são os nossos valores culturais que traçam as diferenças entre géneros desde há muito tempo e que algumas diferenças ainda se prolongam até à atualidade.

Com 1% apenas de diferença, temos em segundo lugar as razões religiosas com 16% (16 respostas), e as razões políticas com 15% (15 respostas) respetivamente. É interessante existir esta proximidade entre as razões políticas e a razões religiosas, porque ambas constituem dois grandes poderes na nossa sociedade, e denotamos que embora a maioria não se cinge a estas duas razões, a sua contiguidade revela dúvida por parte dos inquiridos em perceber qual é o poder que se encontra em mais evidência atualmente, se a religião, se a política.

As razões biológicas encontram-se com uma pequena minoria representada, apenas com 4% (4 respostas). Aqui podemos recorrer a termos científicos, que nos dizem que homens e mulheres são diferentes biologicamente quando analisamos os cromossomas que constituem o seu ADN. A mulher possui cromossoma XX enquanto que o homem possui um cromossoma XY, logo desde a nossa origem que somos diferentes.

Os nossos inquiridos, tendo em conta, que são uma amostra instruída, entendem que esta diferença biológica não é caracterizante para que exista desigualdade de género, embora não exista nenhuma razão para tal, das que apontámos, esta é a que menos está ligada à causa em questão e por isso apresentar uma percentagem tão reduzida em comparação às outras opções.

5.2. Entrevista Realizada à dirigente do projeto Identidade, Andreia Carvalho

(...) enquanto não houver coragem de abordar os temas de frente e chamá-los pelos nomes, não vamos progredir.

Andreia Carvalho, 2019

No método qualitativo, realizamos uma entrevista à dirigente do Projeto Identidade. O objetivo desta entrevista é percebermos a que nível está Vila Real, sendo uma cidade do interior, no panorama das questões sociais que abordamos com esta investigação: assédio sexual e igualdade de género. Perceber ainda, qual a importância de associações como estas, o Projeto Identidade, para os cidadãos e que medidas podem ser tomadas por todos para que, as questões sociais sejam abordadas, refletidas e entendidas.

Convidamos a Andreia Carvalho, 27 anos, natural de Vila Real, para nos explicar em que consiste o projeto que criou juntamente com amigos, na cidade transmontana. Apelando à igualdade de género e também à luta contra o assédio, violência doméstica e pelos direitos LGBT, já contam com várias ações realizadas.

Nesta primeira parte, o nosso primordial objetivo é conhecer a associação, como foi criada, desenvolvida, que questões sociais são por eles defendidas, como eles pensaram apresentá-las à comunidade vila-realense e qual o impacto que tiveram quando realizaram as suas primeiras ações ativistas.

É importante tal como realizamos no questionário caracterizar a população, neste caso, a nossa amostra de estudo. No questionário definimo-la como jovem-adulta,

preocupada com as questões sociais na sua maioria. Na entrevista com a Andreia, a realidade pode mudar, porque não temos o requisito de ter de estar empregado, com a entrevistada faremos uma caracterização da população vila-realense a nível de sensibilidade para as questões sociais que debatemos nesta investigação. Perceber ainda qual o grupo etário que tem um papel mais ativo na sociedade, aquele que se preocupa mais com as causas sociais e tem o atrevimento de as defender perante os mais céticos. Alcançando o objetivo de conhecer o ativismo presente em Vila Real, qual o grupo etário menos interessado e aquele que é mais urgente alertar para a mudança.

O ativismo é no século XXI, uma poderosa arma de defesa e reconhecimento de causas importantes que apelam ao respeito e liberdade individual. E o Identidade é algo que transparece isso para a cidade de Vila Real e por isso é importante perceber o seu método de atuação e a sua importância para a sociedade, que passa efetivamente por comunicar com a sociedade. Através de palavras, através de atitudes, através da comunicação verbal e não-verbal, alertar os vila-realenses para a renovação dos ideais.

E, tendo em conta que o principal objetivo da investigação é provar que existe assédio sexual a ser cometido e identificado a partir da comunicação não-verbal, em contexto laboral. Mais uma vez, tendo em conta a experiência do Projeto Identidade nesta questão, já por eles debatida e defendida inúmeras vezes, queremos idênticamente perceber a sua opinião, neste caso da dirigente Andreia Carvalho, para posteriormente podemos relacionar com os resultados obtidos no método quantitativo.

Num contexto mais pessoal, é nosso objetivo inquirir a Andreia, que lida com o assédio sexual e igualdade de género diariamente, se ela já passou por uma situação também, quer de assédio ou de desigualdade de género. Isto também enriquece a nossa investigação com um testemunho de alguém que percebe efetivamente o que é assédio e o que é discriminação de género.

Por último, é importante conhecer quais as medidas que o Projeto Identidade ainda tem planeadas para o futuro. As questões sociais é algo que deve ser encarado como um trabalho contínuo, educando a nossa sociedade de forma a que se estabeleça uma igualdade e liberdade individual. Depois de todo o percurso que o Projeto Identidade já percorreu, é importante agora entender quais serão as suas novas metas.

Entrevista a Andreia Carvalho, dirigente do Projeto Identidade

1. Vera Silva (VS): Andreia, obrigada por aceites dar-nos esta entrevista, em primeiro lugar. Em segundo, quero saudar este projeto, o Projeto Identidade, que muita diferença tem feito nesta cidade de Vila Real, pelo que já pude acompanhar e observar. Para que todos percebam o que é este movimento, peço-te que nos expliques como surgiu a ideia de formarem o Projeto Identidade, o que é, quando surgiu e quem foram os seus fundadores?

Andreia Carvalho (AC): *Antes de mais, agradeço igualmente o interesse em escreveres sobre o Projeto Identidade. Ora, o Identidade começa no final de 2015, quando eu crio a marca Quartz Visual Lab (produção audiovisual). À altura era o nosso projeto social dentro da marca, mas com o passar do tempo o Projeto tornou-se independente, até porque começou a agregar voluntários que não estavam ligados à marca.*

A ideia inicial sempre foi falar dos assuntos que acabámos por desenvolver ao longo destes anos, precisamente por acharmos existir uma gritante falta de informação e formação nas áreas da igualdade e questões de género e na temática LGBT+. O Projeto, tal como o conhecemos hoje, começa comigo, com a Ana Rita Carvalho e com a Diana Martins, nos primeiros meses de 2016.

2. VS: Quais as questões sociais que já abordaram desde a criação do Projeto Identidade e de que forma foram elas apresentadas aos vila-realenses?

AC: *As nossas primeiras ações foram na rua, em campanhas de sensibilização sobre a violência doméstica e violência no namoro. Depois passámos para a formação nas escolas básicas e secundárias.*

Desenvolvemos campanhas digitais para a sensibilização sobre questões de género e fizemos parte, desde a primeira marcha das mulheres em 2017, dos movimentos de rua. Julgo que o panorama social evoluiu favoravelmente nos últimos anos. Basta ver a sensibilidade das pessoas em relação aos temas, das instituições. Vila Real entrou no mapa da igualdade e temos a noção de que muito fizemos para que isso acontecesse.

3. VS: O Projeto Identidade foi bem recebido pela população de Vila Real? Esta é a vossa única cidade de atuação?

AC: *Sim, nunca tivemos grandes entraves à nossa atuação. É obvio que hoje (e só passaram 4 anos) as pessoas estão mais conscientes para as questões que abordámos. Em 2016 ainda sentimos alguma resistência por parte das instituições e das pessoas em falar sobre alguns temas, particularmente falado da temática LGBT+.*

Sim a nossa área de intervenção é em Vila Real, apesar de termos apoiado variados eventos que aconteceram noutras cidades do país. Tentamos estar presentes em diversos movimentos, principalmente marchas, nas nossas cidades vizinhas. É importante estar e mobilizar as pessoas.

4. VS: Qual o grupo etário que se demonstra mais interessado em combater estas questões sociais?

AC: *Naturalmente que os jovens estão mais sensibilizados para estas formas de luta. Temos pessoas que nos procuram e apoiam de diversas faixas etárias, o que nos deixa*

extremamente felizes, mas há que reconhecer que é entre a população mais nova que se encontra o fôlego para continuar a lutar.

5. VS: Ao mesmo tempo, qual o grupo etário que se demonstra menos interessado e mais difícil de moldar a estas questões sociais?

AC: Penso que não há um grupo específico. Mas curiosamente, e isto é uma opinião enquanto dirigente do Projeto Identidade e não uma análise científico-social, a chamada “meia-idade” nem sempre é fácil de trabalhar, especialmente em questões LGBTQ+. Por vezes, as pessoas mais idosas são as mais compreensivas.

6. VS: Sendo Vila Real, uma cidade do interior, existe muitas vezes o estereótipo que estamos muito atrasados no que diz respeito a causas sociais em comparação a outras cidades do litoral e grandes metrópoles. O que a tua experiência nos pode dizer acerca disto: em Vila Real ainda se nota muito as desigualdades de género e acredita ao mesmo tempo que, o assédio aqui cometido, ainda não é na sua grande maioria denunciado?

AC: Temos sempre de entender o contexto onde as pessoas estão inseridas. Sem julgamento. É claro que em zonas mais rurais haja mais resistência à mudança, seja por crenças ou por as pessoas sentirem que podem ser julgadas pelos outros (isto porque toda a gente se conhece). Especialmente em casos de violência contra as mulheres, ainda há muita resistência em denunciar, em dizer basta. As mulheres são culturalmente ensinadas a aguentar, em achar que o normal é, independentemente do que aconteça no casamento, este é para a vida. E que “homem feliz, casamento feliz”. E libertarem-se deste padrão cultural é extremamente complicado se o seu contexto familiar e o seu círculo mais próximo tiver justamente este tipo de pensamento.

Quem é que a vai apoiar? Para onde é que ela vai a seguir? E a justiça, irá funcionar? Infelizmente são processos muito penosos para as vítimas. Em matéria de assédio sexual julgo que começa a ser uma questão não de localização, mas sim de empoderamento das mulheres nas estruturas laborais. É claro que isso pode estar diretamente ligado ao contexto geográfico, no entanto julgo ser um assunto que é transversalmente pouco denunciado em todo o território.

7. VS: Que outros movimentos podemos encontrar em Vila Real, com o mesmo método de atuação que o Projeto Identidade?

AC: Com o mesmo método de atuação do Identidade, que eu conheça, não existe. Existem outros movimentos mais voltados para lutas de rua, como é o caso da Catarse, da qual fiz parte também. Todos os movimentos são importantes nas suas variadas formas de atuação. Porque na verdade, estamos todos à procura do mesmo: educar para a igualdade de oportunidades, para a liberdade individual e o respeito pelo próximo.

8. VS: Qual a importância deste movimento, na cidade de Vila Real?

AC: É importante em Vila Real e seria importante em qualquer cidade. Os movimentos ativistas fazem muitas vezes o trabalho que deveria ser desenvolvido pelas instituições do Estado, mas que infelizmente pouco é o investimento que se faz em matéria de educação social. E a que existe, como é o caso da formação cívica nas escolas

(atualmente tem outro nome, salvo erro) levanta muitas dúvidas em relação à sua matéria programática e à forma como a mensagem é passada e por quem é passada.

- 9. VS: No nosso estudo, verificámos que em Vila Real 49% da população empregada, diz já ter sofrido de assédio. Cerca de 30% de assédio moral e 19% assédio sexual. Mas a nossa hipótese era provar que existe assédio a ser identificado e posteriormente denunciado, a partir de comunicação não-verbal. Como comentas esta afirmação, acreditas que o assédio pode ser identificado por comunicação não-verbal?**

AC: Claro que sim. Há várias formas de intimidação em contexto laboral. Muitas vezes as pessoas acabam por deixar passar só porque é uma atitude e não houve qualquer comentário associado. Está errado! Deixar passar é dar espaço para que o comportamento se perpetue e, eventualmente, tome outras proporções.

- 10. VS: Alguma vez foste vítima de assédio sexual ou moral, em contexto laboral, em Vila Real?**

AC: Felizmente, comigo em contexto laboral não, aconteceu sim, mas noutro contexto. É importante a comunicação imediata nesses casos. Muitas vezes a falta de noção leva a que as pessoas digam coisas ou tenham determinadas atitudes que estão tão intrinsecamente enraizadas nelas próprias, que nem se dão conta do que o que estão a dizer está a deixar a outra pessoa desconfortável. Nessas situações, é extremamente importante chamar atenção. Se o comportamento mudar, ótimo, a mensagem foi entendida. Se não mudar, a abordagem terá de ser outra – apresentar queixa. Mas claro, quando falo em chamar atenção da pessoa para o que está a fazer só faz sentido quando não estamos perante um abuso claro e perfeitamente consciente. Há situações que não se deve sequer dar oportunidade de diálogo.

- 11. VS: E desigualdades de género, alguma vez te sentiste discriminada por causa do teu género, nas mesmas condições apresentadas anteriormente?**

AC: Isso sim, várias vezes. Em contexto laboral. O ter de ser 10x melhor no que estou a fazer para ser reconhecido como tão competente como o meu colega do género masculino. Esta é uma opinião muito generalizada, infelizmente. Ou então tu sabes que tens claramente mais competências que o teu colega, mas ... “as mulheres complicam muito”. ouve-se muito isto!

- 12. Qual acreditas ser a principal causa para as diferenças de género com que ainda lidamos atualmente?**

AC: Há uma dificuldade generalizada no desprendimento das heranças culturais, principalmente porque os homens sentem de alguma forma uma ameaça à sua posição de poder, que sempre tiveram sem discussão. E há também, por parte das mulheres, ainda a falta de confiança em sentir que é capaz de executar determinada tarefa que normalmente estava associada aos homens, como por exemplo, os cargos políticos. Todo isto é um trabalho de educação. E é um trabalho que tem de começar desde de pequeno.

- 13. Para terminar esta entrevista, o que achas que é preciso continuar a fazer, a aplicar para que estas diferenças entre géneros e o assédio sexual sejam devidamente reconhecidos como crimes e que sejam abolidos da nossa sociedade?**

AC: É preciso que as forças de segurança e a justiça façam devidamente o seu trabalho, porque não adianta ter leis se depois um agressor fica em liberdade e aproveita para terminar o trabalho que deixou a meio e mata a mulher, os filhos e a sogra. Se a lei existe em contexto laboral e depois de se apresentar queixa, a mulher passa a ser perseguida e coagida a desistir do processo. A lei tem de existir, tem de se aplicar. Mas a par disto, temos de continuar o nosso trabalho de educação. E o Estado tem imensa responsabilidade na educação dos cidadãos. E enquanto não houver coragem de abordar os temas de frente e chamá-los pelos nomes, não vamos progredir. Enquanto limitarmos as escolas na forma como ensinam e no que ensinam, enquanto deixarmos que difamem a informação que é passada às crianças, chamando-lhe “instrumentalização pelas ideologias de género”, então não seremos capaz de educar uma sociedade melhor.

5.2.2. Análise da entrevista realizada à Andreia Carvalho, dirigente do Projeto Identidade.

O objetivo da realização desta entrevista, é perceber em que medida, este tipo de movimentos, neste caso, a criação de uma associação que promove a igualdade – Projeto Identidade - tem impacto na cidade de Vila Real. Por consequência a ser localizada no interior do país, é muitas vezes associada a uma cidade com pensamentos retrógrados, homofóbicos e discriminatórios em questões sociais. Isto porque, esta região de Trás-os-Montes e Alto Douro, onde se localiza a cidade de Vila Real, é também uma região conhecida pela agricultura, pela produção de vinho, azeite e o grau académico destas pessoas, com este sector profissional, não é muito superior na maioria dos casos, ao ensino primário ou básico, daí o pensamento surgir que, são pessoas que não possuem uma capacidade de interiorização destas questões sociais, igual a alguém que possuía um grau académico maior e todas as opiniões contribuem para a construção de uma sociedade.

E é importante analisar isso, tendo em conta a realidade vivida pela Andreia Carvalho, uma das dirigentes e fundadoras do Projeto Identidade, e também com os resultados do nosso questionário, realizado à população empregada em Vila Real, que nos forneceu ao mesmo tempo, dados importantes para a caracterização de uma amostra da sociedade. Relacionando os resultados do questionário com a experiência pessoal da Andreia, obtemos igualmente uma melhor classificação da cidade de Vila Real, quanto ao seu posicionamento de luta e intervenção de questões sociais aqui discutidas e debatidas nesta investigação, como o assédio sexual e a desigualdade de género e a influência da comunicação não-verbal, na identificação do assédio – objetivo primordial da nossa investigação.

O Projeto Identidade está a atuar em Vila Real há cerca de quatro anos e desde a sua criação que a luta tem sido constante pelo que podemos constatar com as afirmações da Andreia. Para Vila Real, foi encarado com uma nova realidade a existência deste movimento, tendo em conta ser o único a atuar na cidade, defendendo a igualdade individual, que é a sua principal missão. Além do assédio sexual e a desigualdade de género, que são os temas centrais desta investigação, este movimento também já defendeu e apresentou outras questões sociais aos vila-realenses, como a violência doméstica e direitos LGBT+.

A receção deste movimento foi bastante positiva pelos habitantes da cidade transmontana, principalmente pelos mais jovens, como refere a Andreia são os mais preocupados em defender estas causas, participando em movimentos de rua, palestras e debates. Os mais céticos, pela experiência do Projeto Identidade, nomeadamente da dirigente, centram-se na faixa etária nomeada como “meia-idade”.

A realidade é que, até os mais resistentes à mudança, começaram a entender a importância deste tipo de movimentos sociais, e ao longo do tempo a adesão tornou-se cada vez maior e mesmo ainda sendo uma sociedade do interior, Vila Real em comparação a outras cidades do país, não se encontra aquém nesta luta pela igualdade e mais importante que isso, no entendimento individual da importância destas questões sociais e do seu impacto atualmente.

Com isto, é possível também concluir, pela experiência do Projeto Identidade, que a comunicação não-verbal tem um papel bastante importante de indicador de casos de assédio sexual em organizações, ou seja, não podemos apenas considerar assédio quando existe claramente a presença de comentários, “*piropos*”, ou qualquer que seja o discurso verbal. Podemos comunicar através do nosso corpo com outra pessoa, sem utilizar o discurso verbal e por isso, também podemos assediar alguém a partir desse tipo de comunicação, falamos da comunicação não-verbal. Na opinião da dirigente do Projeto Identidade, a solução passa por abordar o agressor quanto ao seu comportamento, com o objetivo de alterar, alertando-o, resolvendo a situação da forma mais direta e breve possível. Se mesmo com essa confrontação ao agressor, o problema persistir, é necessária a intervenção das entidades responsáveis pela sua penalização.

A nível pessoal, Andreia Carvalho, afirma nunca ter sofrido de assédio sexual durante a sua experiência em contexto laboral, em Vila Real. Embora, em termos de desigualdade de género, o cenário é totalmente inverso. Ainda existe muito a presença da ideia que as mulheres trabalham de uma forma mais complicada que os homens, sendo eles entendidos como os práticos, levando a que as mulheres tenham que se adaptar a uma mudança biológica, assemelhando-se ao método de trabalho e comunicativo igual aos homens, trabalhando dez vezes mais, para apresentar melhores resultados, afirmando-se assim, como aptas para o trabalho em questão.

Em Vila Real, é importante continuar esta luta pela igualdade de género e o combate ao assédio sexual, porque embora consigamos apresentar uma amostra de

população bastante informada sobre estas questões sociais, referindo a sua importância e o facto que, devemos não só respeitar o próximo, como também nós sermos respeitados pela sociedade, ou seja, direito à liberdade individual. E, tendo em conta que, o ensino atualmente ainda não educa os jovens para estas causas, nem os alerta, pelo menos da forma que deveria ser, a importância destes movimentos sociais, torna-se assim mais necessária, não só para Vila Real, mas para o panorama nacional a existência de movimentos, associações como o Projeto Identidade.

A realidade que podemos concluir com esta entrevista é apenas uma, os jovens são os futuros adultos desta sociedade, são eles que devemos educar em primeiro lugar, tendo em conta que são eles também os mais interessados nestas causas, como podemos deduzir pela experiência do Projeto Identidade durante estes quatro anos. Se não tivermos, um sistema educacional que apoia este trabalho, então a própria sociedade jovem irá sentir-se confusa sobre aquilo que realmente é importante atualmente, tendo em conta que, a instituição que os devia alertar para este tipo de causas, não o faz corretamente ou simplesmente, não o faz sequer.

O principal problema é a sociedade que ainda se encontra resistente à mudança em certas faixas etárias, o sistema educacional que não promove a igualdade nem sequer aborda o assunto muitas vezes na camada mais jovem e as leis que embora existam, não são corretamente aplicadas. Estas são as razões apontadas na entrevista, pela dirigente para que certos problemas sociais continuem a existir na nossa sociedade.

5.3. Discussão dos resultados

Após a conclusão dos estudos teóricos e empíricos é necessário realizarmos uma reflexão acerca do que foi exposto nesta dissertação. Durante o estudo teórico fomos abordando três temas, que dominamos serem a nossa base para o resto de toda a investigação, falamos de: comunicação não-verbal, assédio sexual e as diferenças de géneros dentro de organizações.

A nossa hipótese é perceber se a comunicação não-verbal é um indicador de assédio sexual em contexto laboral, entender se as diferenças de géneros dentro de organizações também contribuem para que mais casos de assédio sexual continuem a acontecer, identificando essas diferenças de géneros e ao mesmo tempo, as desigualdades.

A partir do estudo empírico, confirmamos essa hipótese. Com a realização do questionário a uma amostra de 100 pessoas empregadas há pelo menos mais de 6 meses, e apenas no distrito de Vila Real, conseguimos provar que a comunicação não-verbal é um indicador de assédio em contexto laboral.

O questionário está dividido por 3 grupos e no primeiro estivemos apenas a caracterizar a nossa amostra. A maioria que respondeu ao questionário era do género feminino, jovem-adulto, trabalha há mais de 1 ano e menos de 5 anos. A maior parte das respostas foram recolhidas no Centro Comercial de Vila Real, *Nosso Shopping*, por ser um sítio estratégico, ou seja, ser mais fácil encontrar pessoas empregadas num curto espaço.

No segundo grupo, analisamos a comunicação não-verbal e o assédio sexual. Uma das primeiras perguntas que colocamos aos nossos inquiridos relacionava-se com o facto de já terem sofrido assédio sexual em contexto laboral, em que a maioria respondeu que não. Porém, 19% dos inquiridos respondeu que sim e 30% respondeu que já sofreram assédio moral, que como vimos na revisão de literatura, na visão de Marilec Sousa, uma das fases do assédio moral é o assédio sexual, ou seja, é entendido que o assédio sexual não é mais do que, uma evolução do assédio moral, (Sousa 2018:11) em ambos os casos, o agressor tem como finalidade a de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à sua inteira disposição. Dessa forma, ao somar estas duas parcelas, dá-nos um total de 49% de pessoas empregadas no distrito de Vila Real que já sofreram assédio, seja ele moral ou sexual. E vamos analisar essa amostra, relativamente ao assédio que sofreram e também tendo em conta, os agressores.

Um estudo publicado no Jornal Público, intitulado como Estudo da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos do Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, expôs que os agressores dos casos de assédio sexual, em organizações eram em termos hierárquicos, maioritariamente superiores à vítima (Público: 2018), isto porque seria mais fácil manipulá-la, intimidá-la e cobrar o seu silêncio pelo crime cometido, ameaçando-a com o seu emprego (Costa et all 2016:59), assim como as culturas organizacionais que criam comportamentos intimidantes por parte das chefias diretas, deixando a vítima mais vulnerável (Dias 2017:16\17). No estudo empírico, realizamos essa mesma pergunta a quem já admitiu ter sofrido de assédio. Os resultados provaram que os agressores se encontram hierarquicamente superiores à vítima, com uma percentagem de 27%, ou seja, 27 respostas. Também obtivemos algumas respostas para uma hierarquia igual e alguns para clientes (ambiente externo). Como falamos de organizações e contexto laboral, lidamos com o atendimento público, por isso é espectável acontecer essa situação de crime.

Uma das realidades do assédio sexual ou moral é que, os casos não são denunciados às entidades responsáveis, pelo menos a maior parte. Por inúmeras razões, as vítimas sentem-se intimidadas a denunciar os agressores com receio que sejam elas vistas como as criminosas, ou em muitas vezes as oportunistas. Também o receio de perder o emprego, pois como vimos os agressores encontram-se em maioria numa hierarquia superior, o que também constitui um dos maiores entraves à denúncia dos casos. Através do estudo da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (Publico: 2018), a realidade de denúncias efetuadas na PSP, não corresponde à realidade de casos de assédio que se verificam depois na realidade, prova disso é também o resultado do nosso questionário. Da nossa amostra de 49% de pessoas a sofrer de assédio, 22% respondeu que sim, que efetuaram a denúncia do caso às entidades responsáveis pela sua penalização, e embora a diferença seja pequena, a maior parte com 27% respondeu que não, que não denunciaram os casos de assédio.

Neste seguimento, é assim importante, depois destas percentagens perceber o que acontece, aos 22% que denunciaram os casos de assédio e também o porquê destes 27% não terem efetuado a denúncia. Nos 22% que efetuaram a denúncia perguntamos aos inquiridos se o agressor foi penalizado por causa do crime cometido, e apenas 8% dos

agressores foram penalizados, isto porque muitas vezes apenas existe a palavra da vítima para a denúncia destes casos e as medidas em que ocorrem o assédio, por exemplo através de comunicação não-verbal, pode ser mais difícil de provar, porque apenas existe a descrição da vítima para o que ocorreu num determinado momento. (Belchior 2014:11) Mas temos que ter em conta que, assédio sexual é definido como um comportamento de índole sexual, de acordo com Dias (2008) citado em Belchior (2014:1) que se expressa sob a forma física, verbal ou não verbal, com o objetivo de violar a referida vítima e de criar assim um ambiente hostil, humilhante, ofensivo, intimidativo entre o agressor e a vítima.

Nos 27% que não efetuaram a denúncia dos casos, tentamos perceber as razões por que não o fizeram e como tínhamos visto anteriormente, muitas dessas razões passam pelo facto de o testemunho da vítima não ser tido em conta e existir sempre uma desvalorização da situação ou até mesmo, um encobrimento para não causar danos à empresa em questão. Além das vítimas também ficarem intimidadas, envergonhadas com a situação em si e isso também constituir um fator importante na hora de denúncia, outra das razões que devemos ter em conta é o facto de o agressor muitas vezes ser uma pessoa adorada e bem reconhecida na empresa. (Costa et al 2016:58\59)

Nessa perspetiva, perguntamos às pessoas como identificariam o seu agressor numa só palavra, sugerimos algumas, mas deixamos em aberto para acrescentarem outras sugestões, caso não se identificassem com as que tínhamos sugerido inicialmente. Embora não houvesse uma característica que se destacasse em grande maioria, podemos denotar que as duas características com mais votos, são duas características positivas no traço de uma personalidade, ou seja, falamos de engraçado e simpático. É importante fazer esta reflexão pois permite-nos perceber que estes traços são decisivos quando denunciarmos alguém de assédio, o testemunho da vítima acaba por muitas vezes não ser credível e tido em conta porque o agressor não é visto como uma pessoa abusiva nesse aspeto ou capaz de. Realçando que nem sempre é fácil traçar um perfil do agressor sexual, pois várias características podem influenciar esse perfil assim como o determinado ambiente em que o agressor e a vítima estão inseridos. (Rebelo 2008:15)

Após a análise dos casos de assédio no distrito de Vila Real a pessoas em situação profissional ativa, é importante perceber se realmente a comunicação não-verbal tem ou não um papel ativo nessa identificação de casos. Como podemos ver, existem várias

situações em que o assédio pode ocorrer em questão laboral e por vezes, quanto mais subliminar for o agressor, mais intimidada a vítima poderá ficar em relação à situação, algo que pode acontecer sob a forma de comunicação não-verbal, que como vimos é definida como, a primeira forma de comunicar utilizada pelos homens, pois existe desde do principio da condição humana. (Rodrigues 2014:27) É assim, uma das principais componentes das relações que se estabelecem entre os seres humanos, e tudo aquilo que comunicamos sem utilizar palavras diz respeito a esta dimensão da comunicação. Incluindo o uso da linguagem corporal, o individuo é capaz de se expressar utilizando o corpo, através de expressões faciais, posturas corporais, distância física e gestos. (Rodrigues 2014:27)

Nesse aspeto, inquirimos a nossa amostra a uma pergunta essencial neste questionário, se acreditam que é possível identificar assédio sexual através da comunicação não-verbal. Tendo em conta que, comunicamos sob a forma de comunicação não-verbal através de gestos, que estão intimamente ligados à fala, através da expressão facial: a forma do nosso rosto, o formato da nossa boca, dos olhos, posição das sobrancelhas, o tamanho das narinas. Assim como o tato, analisando ao pormenor os apertos de mão, forma de cumprimento e o olfato, são elementos importantes em comunicação não-verbal. (Alves 2013:33) A postura física: como caminhamos, como nos levantamos, a forma como inclinamos a cabeça. O movimento dos olhos e o contacto visual transmitem várias sensações devido à sua frequência e intensidade. A nossa aparência, que pode estar sob o nosso controlo: vestuário, penteado, maquilhagem, mas também pode não estar sob o nosso controlo: estrutura, altura. (Alves 2013:35-36) No domínio da para linguagem e da proxémica, relativamente à primeira estamos perante a intervenção da comunicação não-verbal na comunicação verbal, como complemento da mensagem, ou seja, no volume da voz, no ritmo, nos risos, nos sons, nas pausas entre as palavras pronunciadas e até na entoação, que muitas vezes podem alterar o sentido da mensagem verbal. (Rodrigues 2014:28) A proxémica, refere-se à distância que mantemos em relação aos outros, e ao observarmos o grau de proximidade que dois indivíduos mantêm entre si compreendemos o seu relacionamento. (Alves 2013:35-36)

A esmagadora maioria respondeu que sim, ou seja, 97% das respostas são positivas, a amostra em questão acredita que sim, que a comunicação não-verbal é essencial na identificação de casos de assédio.

Sob a análise de Paulo Rodrigues, sabemos que em ambiente organizacional, a comunicação não-verbal pode ser entendida da seguinte forma: quando existe um sorriso, contacto visual frequente, é entendido como simpatia e cortesia, acenar com a cabeça existe a demonstração de empatia e confiança, o contacto visual frequente revela também credibilidade, falar pausadamente e volume de voz baixo, pausas moderadas revela conforto e credibilidade, falar rapidamente, mas com o volume de voz elevado pode reduzir a sensação de conforto, estar muito próximo do cliente e tocar no cliente, revela amizade, empatia uma certa confiança para esse toque, cor e roupas utilizadas, competência e credibilidade. (Rodrigues 2008:31)

É fundamental que num ambiente organizacional a entidade patronal, se assegure que a comunicação não-verbal praticada é tão importante como a comunicação verbal. E por isso haver uma aprendizagem destas normas estabelecidas como protocolo de comunicação dentro de um ambiente laboral. Por exemplo, é pretendido que se mantenha uma distância física entre os indivíduos, (Alves 2013:35-36), quando ela é invadida por alguém, um colega, um superior, ou um cliente podemos estar presentes um caso de assédio, pois a nossa bolha de privacidade foi apoderada sem permissão. Outro exemplo é, o constante desvio do olhar para outras partes do nosso corpo durante um discurso, que não sejam os olhos, pois como vimos, o contacto visual frequente corresponde à credibilidade, logo em oposição, a falta dessa frequência revela intimidação e até mesmo, sedução. (Rodrigues 2008:31)

Dessa forma, achamos relevante inquirir a nossa amostra sobre o facto de eles próprios já terem identificado uma situação de assédio sexual sob a forma de comunicação não-verbal, durante o seu percurso profissional. A maioria respondeu que sim, ou seja, 83% das pessoas afirmaram que já tinham identificado assédio através de comunicação não-verbal e apenas 17% disseram que não, que nunca identificaram assédio através da comunicação não-verbal. Esta percentagem de 83%, revela o que afirmamos em cima, a falta de respeito das normas que são estabelecidas pela empresa no departamento de comunicação, que têm de englobar a comunicação não-verbal. E quando não existe cumprimento das distâncias, do toque, do contacto visual, de gestos, postura física, e até mesmo o uso de alguns elementos como a entoação no discurso verbal, deve existir uma punição a ser aplicada.

No último grupo analisámos as diferenças de géneros dentro de organizações, isto também nos permite concluir se as mulheres ainda continuam a ser alvos fáceis para as situações de assédio que se verificam diariamente, até porque a mulher sempre foi entendida como um ser mais fraco em relação ao homem, sempre foi entendido como o ser submisso, o ser que sempre foi desvalorizado em sociedade por causa do seu género. (Santos 2014:23)

Neste caso perguntamos à nossa amostra se alguma vez durante o seu percurso profissional se tinham sentido discriminados, por alguma razão. A amostra indicou que 57% das pessoas disseram que sim, que já se tinham sentido discriminadas, pelo menos uma vez, no seu percurso profissional enquanto que 43% disseram que nunca se tinham sentido discriminados.

Relembrámos aqui a questão do género, que foi perguntado aquando da caracterização da amostra, em que 56% disseram que eram do género feminino e 44% disseram que eram do género masculino e isto de alguma forma, influencia os nossos resultados a partir do momento que temos mais pessoas do género feminino a responder e que à partida, por variadíssimas razões que iremos abordar mais tarde, sabemos que é o género que normalmente sofre mais discriminações.

Para entender mais a que nível ocorrem estas discriminações perguntámos exatamente isso aos nossos inquiridos, que nos deram algumas razões para o qual se sentiriam e alguns, ainda se sentem discriminados atualmente. Ao nível do salário, sempre fomos culturalmente habituados que o homem tem um salário mais alto, por simplesmente ser do género masculino, e o próprio género estar desde sempre associado ao sustento do lar. O que não reflete em parte nenhuma igualdade ao género feminino, tendo em conta que em grande parte dos casos estão a desempenhar as mesmas funções. (Rodrigues 2007:4)

A hipótese de subir na carreira, a distribuição de tarefas têm muitas vezes em conta o requisito género masculino em detrimento do feminino, por variadíssimas razões, uma das principais é o facto de as mulheres estarem sempre associadas ao mundo doméstico e se acontecer alguma coisa com o lar e à sua família, serão elas as primeiras a sair em socorro do problema, como a questão da maternidade que alimenta em muito as desigualdades que ainda vivemos hoje em dia, mas desta vez por causa dos homens não

terem os mesmos direitos que uma mãe e de ser sempre a mãe, a figura parental, que tem que estar sempre presente em todas as circunstâncias. (Torres 2018:57-59)

Estas discriminações continuam a ocorrer, por causa da hierarquia onde estão inseridos os agressores. Concluímos isto, a partir da pergunta efetuada à nossa amostra sob a hierarquia onde se encontrava a pessoa que a discriminou durante o seu percurso profissional, ao qual a maioria respondeu “superior” com 37%. A seguir, temos a hierarquia inferior, com 16% e igual com apenas 4%.

É de extrema facilidade para os superiores praticarem este tipo de crimes, devido a fragilidade que as mulheres muitas vezes apresentam fisicamente, mas também psicologicamente. Tal e qual como acontece nos casos de assédio sexual, onde a maior parte das vítimas são as mulheres, isto porque existe uma facilidade na intimidação ao género feminino e na facilidade em desrespeitar os seus direitos e a sua privacidade, tendo por base sempre a atitude passiva do género feminino em relação às desigualdades e ao assédio sexual.

Historicamente, o género feminino sempre sofreu mais discriminações e nunca lhe foi devidamente reconhecido o seu valor pessoal e a nível social também. Nessa perspetiva perguntámos aos nossos inquiridos qual o género que eles achavam que ainda sofria mais discriminações atualmente, e obtivemos 99% de respostas para o género feminino e apenas 1% para o género masculino.

O que importa perceber é quais são as razões que levaram a esta tomada de decisão pelo género feminino como o mais discriminado atualmente. Razões sociais e culturais, razões religiosas, razões políticas e razões biológicas foram as opções que colocamos no questionário e que pretendem justificar o porquê de ainda termos um género discriminado na nossa sociedade.

A maioria respondeu que seriam razões sociais e culturais, com cerca de 65% de respostas, os inquiridos acreditam que é a nossa sociedade e a nossa cultura que vão traçando as desigualdades entre géneros dentro de uma organização, devido ao que pessoalmente é passado na nossa educação, é adquirido, aplicado na nossa vida pessoal e consequentemente na nossa vida profissional.

Com 16%, temos as razões religiosas, e historicamente sabemos que a religião tem um poder bastante importante na nossa sociedade, induzindo-a e persuadindo-a,

seguindo as leis da igreja para certos estereótipos que não medem a desigualdades. Eles transformaram a mulher desde sempre, como algo frágil e incapaz para o trabalho exterior. Fizeram com que este género ficasse submisso a outro, ao género masculino, pois seria esse o protetor do lar, da família. A religião é algo que consegue moldar a nossa sociedade, a nossa cultura, os nossos costumes e tradições.

Com apenas 1% de diferença aparecem as razões políticas, ou seja, com 15% de respostas. Podemos afirmar que ao longo dos anos vêm sendo discutidas essas diferenças no nosso parlamento de modo a encontrar soluções para que, por exemplo, desigualdades salariais sejam abolidas, que se encontre uma maneira de punir os agressores sexuais e que mesmo o assédio, seja algo tido em conta e punido por lei. Embora tenhamos as leis, quando elas não são respeitadas, não existe uma penalização a ser aplicada aos agressores, penalização essa que defenda as vítimas e não os agressores, e talvez neste aspeto se explique o facto de as razões políticas apresentarem uma percentagem tão elevada. Por último, temos as razões biológicas que apenas correspondem a um total de 4% da nossa amostra.

E embora este tema da desigualdade venha sendo discutido ao longo dos tempos, tentado sempre encontrar soluções para que as desigualdades entre géneros acabem, é importante perceber que ambos os géneros são diferentes e que assumem posturas relacionadas com o género com que se identificam, o que é normal. Mas é através da comunicação, que conseguimos perceber essas diferenças e o porquê de algumas desigualdades ainda continuarem a existir em ambiente organizacional. Inerentes às razões sociais e culturais, religiosas, políticas e até biológicas, todas contribuíram para a formação do discurso do homem e para a formação do discurso da mulher, quer na esfera privada, ou na esfera organizacional.

Em comunicação a mulher é entendida como mais apta para as funções da fala, ela produz cerca de seis mil a 8 mil palavras faladas por dia, enquanto que o homem é o género mais prático, menos ligados aos detalhes e pormenores, eles apenas produzem cerca de duas a quatro mil palavras por dia, isto porque estiveram conectados a profissões como a caça e a pesca, o que não proporcionava comunicação verbal. (Midões 2007:5)

A linguagem do homem é classificada como a linguagem do poder, pois resulta de um maior poder social deste género no campo profissional e também pessoal. É notório no seu discurso uma agressividade e nunca existe a demonstração de sentimentos e

emoções. Marcado igualmente pelo individualismo, autossustentabilidade, (Midões 2007:5) e em contexto familiar\lazer têm tendência a utilizar um discurso mais descontraído e a falar assuntos do dia-a-dia, em grupos mistos a tendência é exibirem-se. Isto resulta num discurso regido pelas normas dominantes da sua masculinidade, associadas à heterossexualidade, dureza, poder e autoridade. (Loureiro 2012)

A mulher é entendida em sociedade apenas com a função sexual reprodutora. Tem uma comunicação marcada pelo uso de interrogações, uso de expressões, diminutivos, discurso direto e cortesia. A mulher é mais colaborante, mais apoiante do que o homem e nunca assume um discurso agressivo e autoritário, porque são características que não podem ser associadas nem exercidas pelas mulheres, normalmente ditadas pela sociedade. Em grupo elas partilham experiências e histórias porque existe uma maior abertura para essa partilha de emoções e sentimentos. Ela é o género com o discurso mais ligado à comunicação não-verbal, são mais expressivas, isto porque durante muitos anos elas desenvolveram essa capacidade de observar o outro, e por isso serem mais atentas. (Loureiro 2012)

Desta forma, é fácil entender que os dois géneros assumem uma diferente posição no campo organizacional, familiar e pessoal. Entendemos isto tendo em conta a comunicação que cada género adota nas diferentes situações do seu quotidiano. A mulher é sempre mais esforçada, preocupada com o próximo, atenta aos detalhes e pormenores, porque sempre teve que assumir esta posição para alcançar o seu destaque na sociedade, enquanto que o homem será sempre o género mais prático e descontraído, porque além de nunca ter sido alvo de desigualdades, isso nunca o motivou a querer lutar por mais, porque o que sempre teve foi suficiente para o seu estatuto social e familiar.

No fundo, com esta análise de discurso do género feminino e do género masculino, permite-nos não só perceber que sim, existem diferenças de géneros dentro de uma organização, mas também entender que as desigualdades entre eles continuam a acontecer porque é tudo uma questão de resiliência à mudança dos hábitos e normas que estão associados aos géneros.

Para concluir o nosso estudo empírico, decidimos realizar uma entrevista a uma ativista da cidade de Vila Real, que tem um movimento denominado o Projeto Identidade, a Andreia Carvalho.

A Andreia falou-nos da realidade da cidade de Vila Real no que toca a estas questões sociais, como o assédio e as desigualdades de géneros, tendo em conta que ela atua com o seu projeto nesta cidade, para que mudanças possam acontecer e as pessoas comecem a aceitar que temos que travar o assédio e que os géneros são iguais.

O Projeto Identidade já realizou vários movimentos de rua, várias formações na escola, porque na realidade é que em termos de ensino ainda nos encontramos aquém de saber educar os nossos jovens para questões de género, para que a mulher seja sempre vista como um género igual ao homem e principalmente, para que estes assuntos não sejam omitidos. O grave problema que o Projeto Identidade aponta, relaciona-se com o facto de não falarmos destes assuntos nas escolas, não educarmos os nossos jovens para que eles estejam prontos para estas realidades. É importante, ensinar-lhes que o assédio não pode ser ignorado, e que o assédio através de comunicação não-verbal existe e também esse deve ser denunciado. E por isso, este movimento o Projeto Identidade ter sido tão positivo para a cidade de Vila Real como a Andreia indica.

Temos um grupo etário que é mais fácil, tal como a entrevista aborda, de chamar atenção para estas causas sociais, de o educar e de o fazer passar a mensagem a próximas gerações. Obviamente esse grupo etário são os jovens, são eles que são abordados com a diferença e do que é ser diferente, na maior parte dos seus dias, na escola. E por isso, estão mais capacitados para que aceitem essa diferença e que com ela possam crescer.

Todos devemos ser alertados para estas causas, mas a realidade transparece que é crucial que sejam os jovens a ter mais iniciativa nestes casos e que efetivamente têm, como também podemos deduzir com a caracterização da amostra no questionário e o facto de a sociedade estar tão inclinada para uma determinada opinião sobre estas questões sociais, que no fundo foi bastante geral, excluindo as experiências pessoais de assédio.

Como a Andreia refere na entrevista, muitos dos problemas que ainda vemos atualmente, como as desigualdades e casos de assédio, são culpa das autoridades que são responsáveis por essas penalizações e não acontecem. Ter leis não é suficiente, se não houver penalizações quando não forem cumpridas. E a vítima, seja em Vila Real, seja a nível nacional, continua a não ser valorizada e apoiada. É mais fácil afastar a vítima do agressor, do que o agressor da vítima, embora não fosse isso que deveria esta acontecer.

6. Considerações Finais

Apresentados os métodos qualitativo e quantitativo, ou seja, a entrevista que realizamos à dirigente do Projeto Identidade (Andreia Carvalho) e o questionário realizado a 100 pessoas empregadas no distrito de Vila Real, concluímos que é possível identificar assédio sexual através de comunicação não-verbal.

Além desta confirmação de hipótese, concluímos também que, as diferenças entre géneros ainda são muito notórias em contexto laboral e, sobretudo no género feminino podendo estabelecer uma relação direta entre estas diferenças que existem atualmente e o constante assédio que também continua a ocorrer dentro de organizações.

Os dados foram todos analisados no distrito de Vila Real, que é uma cidade do interior e da região de Trás-os-Montes e Alto Douro. Com ele conseguimos perceber que temos uma amostra da população caracterizada como jovem-adulta, e que a maioria é licenciada, possui um curso superior ou frequentou e concluiu o ensino secundário. É importante este aspeto para as causas sociais que retratamos, porque como pudemos confirmar com a entrevista da Andreia, o grupo etário que se encontra mais ligado à luta destes problemas sociais, é mesmo a camada mais jovem, enquanto os mais difíceis de moldar a certos comportamentos que estão errados mas muito enraizados na nossa sociedade, é a camada da “meia-idade”.

Esta amostra revelou que em Vila Real, existe assédio sexual e moral a ser cometido e identificado a partir da comunicação não-verbal, num contexto laboral. Comprovado que a maior parte destes casos que foram identificados pelas vítimas não foram denunciados, por variadas razões, as principais deve-se à intimidação que o agressor aplica sobre a vítima, que a leva a recear sobretudo o seu trabalho e os argumentos que sustentem o seu testemunho. Sobretudo se for por comunicação não-verbal, em que as provas que possam existir é de testemunhas que também presenciaram esse mesmo momento, pois não existe nada em concreto para apresentar como evidência de assédio a não ser a palavra da vítima, que como sabemos, muitas vezes não é suficiente.

Na opinião do Projeto Identidade, que lida com estas questões sociais há cerca de quatro anos e que já organizou vários debates, palestras e formações sobre o tema, também é possível identificar assédio sexual ou moral, a partir da comunicação não-verbal, porque muitas vezes uma comportamento não-verbal é muito mais significativo

para a integridade da vítima, do que um simples comentário verbal e é aliciante perceber que a nossa amostra de 100 pessoas tem essa realidade presente, embora isso se deva ao simples facto de a amostra ser jovem-adulta e a realidade com que nasceram também já ser bastante diferente.

A amostra, no questionário realizado, também revelou que o género feminino continua a ser o mais discriminado atualmente e que, a desigualdade de género ainda existe não é um mito. Isto muito se deve aos nossos antepassados como a maioria afirmou, ser uma questão de herança social e cultura, que o género feminino seja representado em termos sociais, como o género mais fraco pois sempre esteve associado ao mundo doméstico e o género masculino ao sustento da casa (mundo exterior e intelectual).

O Projeto Identidade partilha da mesma opinião da nossa amostra, eles afirmam que a mulher sempre esteve associada a um determinado papel de mulher casada e mãe e não desempenhar esse papel, não é bem recebido pela sociedade. Em contexto laboral a mulher é muitas vezes discriminada por não ser ainda culturalmente aceite como capaz para desempenhar determinada função que previamente era apenas executada pelo género masculino, o melhor exemplo que temos em Portugal dessa discriminação, é em termos políticos.

De salientar também, o facto de no questionário ser possível deduzir que embora o género feminino seja o mais discriminado atualmente, existe uma percentagem significativo do género masculino a sofrer também discriminações durante o seu dia-a-dia, no trabalho. O mais grave é o não serem notados, denunciados por causa do estereótipo de o género masculino, em momento algum, puder ser vítima neste problema social.

Podemos assim constatar, mais uma vez, que o problema efetivamente poderá estar na nossa sociedade, pois esta observação permite-nos perceber que os dois géneros sofrem discriminações diariamente, porque foram estabelecidos papéis sociais aos géneros bastante definidos e rígidos, e o género que se atreve a não cumprir esse papel, não está inserido nesta constituição da sociedade, daí existir desigualdade de género e também, ocorrência de assédio, pois não existe o respeito pela liberdade individual do indivíduo.

As diferenças de géneros podem ainda estar relacionadas com a ocorrência de assédio sexual dentro de organizações, a partir do momento em que estabelecemos que a mulher é o género mais discriminado por causa de ser um alvo fácil e vulnerável, basicamente por ser mulher. Relacionar também com o facto de os cargos superiores serem maioritariamente exercidos pelo género masculino, deixando o género masculino numa posição hierárquica inferior, permitindo que a facilidade com que o assédio aconteça, como vimos anteriormente, seja maior devido a hierarquia estabelecida dentro de uma organização. Também a comunicação organizacional pode ter influência na forma como estas diferenças de géneros acontecem e até na ocorrência de casos de assédio sexual, tendo em conta que os homens têm um discurso muito diferente das mulheres, a maneira como interpretam as coisas e apresentam as suas ideias, também é diferente. Dependendo da política da empresa, os homens podem ser privilegiados pelo seu discurso mais direto e como tal, as mulheres serem ignoradas por um discurso mais preenchido de pormenores, detalhes.

A realidade manifesta-se muito bem nos dias que correm, onde temos mais em conta o que é ou não comunicação não-verbal. Temos mais presente o que é o conceito de assédio sexual e também temos mais em conta em que circunstâncias ele pode acontecer. Entendemos claro, que nem tudo é assédio, mas a partir do momento em que ficamos constrangidos, intimidados, desconfortáveis com alguma situação podemos encarar como assédio. O facto de alguém na nossa empresa nos olhar fixamente durante um espaço de tempo, sem referir uma palavra, sistematicamente, diariamente, pode ser considerado como assédio pois é algo que não é normal nem constitui algo de positivo para o bom funcionamento quer do ambiente interno da empresa como para a empresa no seu geral. E essa situação pode até ser resolvida através de uma conversa entre o suposto agressor e a vítima, mas é importante perceber se esse comportamento é alterado ou não, depois dessa primeira abordagem.

E comunicação não-verbal é efetivamente isso, é tudo aquilo que transmitimos a quem está à nossa volta, sem proferir uma única palavra. Podemos também deduzir que nesta perspetiva é mais fácil para terceiros, por exemplo, identificar uma situação de assédio sexual a colegas de trabalho por comunicação não-verbal do que por comunicação verbal, pois os gestos, os olhares, os comportamentos, as reações são mais espontâneas e não controláveis do que no caso de comunicação verbal.

Atualmente em pleno século XXI, comunicar é indispensável para o ser humano. A comunicação é uma poderosa ferramenta deste século, ser bom comunicador é meio caminho andando para o sucesso pessoal e profissional. E ser bom comunicador, revela também a poderosa habilidade de saber falar sem ser por palavras, comunicar através de gestos, olhares, sinais, como o caso da comunicação não-verbal. Ela complementa o nosso discurso verbal e muitas vezes, é um substituto para aquilo que não queremos dizer verbalmente.

Mas esta poderosa ferramenta, não pode ser utilizada para algo tão grave como exploramos na parte teórica e prática, o assédio sexual. E por isso, podemos afirmar que é possível e que existem casos de assédio sexual e moral identificados a partir de comunicação não-verbal no distrito de Vila Real, e que o crucial é que, esses casos devem ser tidos em conta, devem ser investigados e sobretudo penalizados para que a vítima se sinta protegida e o agressor se sinta ameaçado.

As diferenças de géneros, no fundo contribuem para uma melhor explicação de casos de assédio que acontecem em organizações, porque existe sempre o estereótipo de a mulher pertencer ao género mais frágil. Se repararmos até na nossa comunicação somos diferentes do homem, e até isso é usado contra as mulheres. Como a Andreia referiu na sua entrevista, muitas vezes o facto de as mulheres realizarem um trabalho mais detalhado, pormenorizado ou até mesmo mais profissional, é logo comentado com facto de estarem a complicar algo que se fosse um homem, seria mais fácil e por isso serem logo excluídas de determinados empregos, ou determinadas funções. A Andreia refere que uma mulher tem sempre de se esforçar 10x mais que um homem, e efetivamente isso ainda continua a acontecer atualmente.

Esta investigação permite-nos afirmar que, se as desigualdades de géneros não existissem, pelo menos não fossem tão evidentes, poderíamos ter também uma solução para os casos de assédio sexual que se vêm verificado ao longo dos anos dentro de organizações.

7. Bibliografia

- Alves, Susana (2013): *Comunicação não-verbal de instrutores de atividades de grupo fitness*. Tese de Mestrado. Vila Real: UTAD
- Belchior, Tomaz Leonor (2014): *O Silêncio do Assédio Sexual no trabalho*. Tese de Mestrado. Lisboa: ISEG (Lisboa School of Economics e Management.
- Busin, Valéria (2008): *Homossexualidade, Religião e Género: a influência do catolicismo na construção da autoimagem dos gays e das lésbicas*. Mestrado em Ciências da Religião. São Paulo.
- Correia; Fernando e, Batista; Carla (2007): *Jornalistas: Do ofício à profissão*. Lisboa: Caminho
- Correia, Janice (2016): *A comunicação não verbal na política – a visão do eleitorado brasileiro*. Tese de Mestrado. Vila Real: Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.
- Costa, Dália et all (2016): *Assédio Sexual e Moral no local de trabalho*. Tese de Mestrado. Universidade de Lisboa.
- Costa, Rita; Faria, Natália (2018):” Da educação ao trabalho, a desigualdade de género atravessa gerações”. Internet.
Disponível em: <https://www.publico.pt/2018/05/28/sociedade/noticia/da-educacao-ao-trabalho-a-desigualdade-de-genero-atravesa-geracoes-1831967> (consultado em 22 de janeiro de 2019)
- Cunha, João (2017): *Assédio sexual no âmbito nas relações laborais*. Tese de Mestrado. ISCTE, Lisboa
- Dias, Isabel (2008): *Violência contra as mulheres no trabalho – o caso de assédio sexual*. Artigo científico.
- Dias, José (2016):” *O método de José Sócrates – Um estudo da Comunicação Não-Verbal*”. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Portuguesa
- Espinha, Ângela (2008): *A comunicação não-verbal na relação entre pais e filhos em contexto escolar*. Tese de Mestrado. Universidade de Aveiro.

- Faria; Cláudia e Nogueira; Maria Francisca (2014): *O Corpo: Expressão da Linguagem Não-Verbal nas Organizações*. Revista Panorama. Lisboa
- Felisberto, Patrícia Alexandra dos Santos Vieira (2014): *TIC e as Desigualdades de Género: Reprodução Social e Mudança nos Percursos Profissionais*. Tese de Mestrado. Universidade da Beira Interior
- Fernandes, Mariana (2018):” Mulheres ainda recebem menos de dois meses de salário que os homens em Portugal”. Internet. Disponível em: <https://observador.pt/2018/11/03/mulheres-ainda-recebem-menos-dois-meses-de-salario-do-que-os-homens-em-portugal/>. (consultado em 23 de janeiro de 2019)
- Ferreira, Sara (2019): *A Comunicação não-verbal no exercício da profissão docente*. Relatório de estágio. Instituto Politécnico de Santarém.
- França, Ana (2018):” Assédio Sexual: o que está a mudar em Portugal”. Internet. Disponível em: <https://www.sabado.pt/vida/detalhe/assedio-sexual-o-que-esta-a-mudar-em-portugal> (consultado a 4 de junho de 2018)
- Galvão, Patrícia (2017):” Pesquisa: 87% das vítimas não denunciam no trabalho”. Internet. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/trabalho/pesquisa-87-das-vitimas-nao-denunciam-assedio-no-trabalho/> (consultado em 29 de janeiro de 2019)
- Lito, Raquel (2018):” Quando os homens são vítimas de assédio sexual”. Internet. Disponível em: <https://www.sabado.pt/vida/detalhe/quando-os-homens-sao-vitimas-de-assedio-sexual> (consultado em 20 de janeiro de 2019)
- Maia, Vânia; Ruela, Rosa; Calheiros, Sónia:” Histórias de assédio sexual em Portugal”. Internet. Disponível em: <http://visao.sapo.pt/actualidade/sociedade/2017-12-23-Historias-de-assedio-sexual-em-Portugal> . (consultado em 5 de junho de 2018)
- Marrucho, Cláudia (2017):” *Comunicação Não-verbal em psicoterapia: um estudo de uma paciente silenciosa na perspetiva de um observador*”. Mestrado Integrado em Psicologia. Lisboa

- Maurício, Ricardo – *A importância de falar em público*. Porto Alegre: Imprensa Livre, 1995
- Marques, Ana (2018): “9 perguntas e respostas sobre assédio sexual (e 6 histórias de vítimas)”. Internet. Disponível em: <https://observador.pt/especiais/9-perguntas-e-respostas-sobre-assedio-sexual-e-6-historias-de-vitimas/> (consultado em 4 de junho de 2018)
- Marques, Ana (2018):” A 9ª denuncia a Morgan Freeman é de uma jornalista norte-americana”. Internet. Disponível em: <https://observador.pt/2018/05/26/morgan-freeman-a-9-a-denuncia-e-de-uma-jornalista-norte-americana/> (consultado em 5 de junho de 2018)
- Marques, José (2017):” Exemplos de Comunicação Não verbal”. Internet. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-carreira/tipos-exemplos-comunicacao-nao-verbal/> (consultado em 26 de maio de 2018)
- Mesquita; Rosa Maria (1997): *Comunicação Não-Verbal: Relevância na Atuação Profissional*. Revista Paulista de Educação Física. São Paulo.
- Midões, Miguel (2008): *Comunicação Homem – Mulher: guerra ou diálogo*. Vila Real: Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.
- Moreira, Marilda (2002):” *Assédio Sexual feminino no mundo do trabalho*”. Artigo de Opinião. Revista Serviço Social, volume 4, número 2.
- Monteiro, Sara (2018):” Estudo sobre a igualdade: 7 diferenças entre homens e mulheres”. Internet. Disponível em: <https://jpn.up.pt/2018/05/28/estudo-igualdade-de-genero-7-diferencas-entre-homens-e-mulheres/> (consultado em 24 de janeiro de 2019)
- Nunes, Nuno (2010): *Desigualdades de género, trabalho e ação coletiva na Europa*. Tese de Mestrado. Instituto Universitário de Lisboa
- Oliveira, Diogo (2018): (Re)criando Adão e Eva: Papeis de Género na educação das crianças portuguesas (Séc.: XVIII). Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra.

- Oliveira, Sara Dias (2018):” afinal o que é o assédio sexual?”. Internet. Disponível em: <http://tag.jn.pt/afinal-assedio-sexual/> (consultado em 24 de dezembro de 2018)
- Oliveira, Selma (2011):” Comunicação Não Verbal”. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/SelmaOliveira3/comunicacao-no-verbal> . Consultado em 4 de junho de 2018
- Paiva, Francélia de Jesus Uchôa (2006): *Aspetos Sócio – Jurídicos do Assédio Sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana*. Tese de Mestrado. Florianópolis Sc.
- Titoce, Marta (2012):” *O contributo da comunicação interna para o empenho organizacional.*” Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico de Lisboa. Lisboa
- Torres, Anália (2018): *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Artigo Científico. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Consultado em 7 de junho de 2019
- Ramalho, António et all (2016):” *Igualdade de género e igualdade no ensino.*” Instituto Miguel Galvão Teles.
- Rebelo, Helena (2008): *Assédio Sexual e Moral no local de trabalho*. Tese de Mestrado. Faculdade de Coimbra.
- Rocha, Alfredo (2016):” Primeiro Aniversário do projeto Maria Capaz”. Disponível em: <http://caras.sapo.pt/famosos/2016-01-05-Rita-Ferro-Rodrigues-e-Iva-Domingues-Primeiro-aniversario-do-projeto-Maria-Capaz> . Consultado em 6 de junho de 2018
- Rodrigues, Paulo (2014): *O papel da comunicação não verbal na liderança*. Artigo académico. Lisboa
- Rodrigues, Sofia (2016): *Salários e desigualdades de género*. Tese de Mestrado. Universidade dos Açores
- Santos, Ana (2017): *Discriminação laboral sobre as mulheres no mercado de trabalho Micaelense*”. Dissertação de Mestrado. Ponta Delgada.

Santos, Patrícia (2014): *Desigualdades de Género no Trabalho – Uma análise aos casos apresentados à CITE*". Tese de Mestrado. Universidade de Coimbra.

Santos, Rosineia (2018):" *A importância da comunicação no processo de liderança*": Artigo de opinião. Revista de Administração em Saúde. São Paulo.

Schelles; Suraia (2008): *A Importância da Linguagem Não-Verbal nas Relações de Liderança nas Organizações*. Revista Esfera. Porto

Sem autor (2017):" Mulheres são as maiores vítimas de assédio no trabalho, mas homens também sofrem. Internet. Disponível em: <https://www.dn.pt/sociedade/interior/mulheres-sao-as-maiores-vitimas-de-assedio-no-trabalho-mas-homens-tambem-sofrem-8514620.html> (consultado em 6 de junho de 2018)

Sem autor (2017):" Violência Sexual em Homens". Internet. Disponível em: <https://quebrarosilencio.pt/abuso-sexual/> (consultado em 20 de janeiro de 2019)

Sem autor (2016):" Movimentos Feministas e a busca pela igualdade". Internet. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/movimentos-feministas-e-busca-da-igualdade/> (consultado em 24 de janeiro de 2019)

Sem autor (2018):" Morgan Freeman acusado de assédio sexual por oito mulheres". Internet. Disponível em: <http://blitz.sapo.pt/principal/update/2018-05-25-Morgan-Freeman-acusado-de-assedio-sexual-por-oito-mulheres.-Ator-pede-desculpa> (consultado em 5 de junho de 2018)

Sem Autor (2015):" Significado de Comunicação Não Verbal". Internet. Disponível em: <https://www.significados.com.br/comunicacao-nao-verbal/> (consultado em 4 de junho de 2019)

Soares, Margarida (2017):" devemos ou não acreditar nas vítimas de assédio sexual?". Internet. Disponível em: <https://www.capazes.pt/cronicas/devemos-nao-acreditar-das-queixas-assedio-sexual/view-all/> (consultado em 23 de janeiro de 2019)

Sousa, Marilec (2018): *Mulheres vítimas de assédio: Dez Mulheres, dez histórias*. Tese de Mestrado. Universidade do Minho, Braga

Swiatkiewicz, Olgierd (2010): *Diferenças de percepção de assédio sexual em Portugal*.
Artigo científico. Egítania Sciencia.

APÊNDICES

Apêndice A – Questionário

Comunicação Não-Verbal e o Assédio Sexual - Um Olhar Sobre as Diferenças entre Gêneros dentro de uma Organização

Este inquérito insere-se numa investigação académica sobre a comunicação não-verbal e a sua relação com a identificação do assédio sexual, em contexto laboral. Possivelmente, também identificando as diferenças entre géneros dentro de organizações.

Os dados recolhidos serão enquadrados na metodologia da dissertação e não serão partilhados ou usados para outros fins, garantindo, desde já o anonimato e a confidencialidade das respostas obtidas.

Obrigada pela sua colaboração!

Grupo 1 - Caracterização Social do Inquirido

1- Género *

Feminino

Masculino

2 - Idade *

3 - Habilitações Académicas *

9º ano

12º ano

Licenciatura

Pós-Graduação

Bacharelato

Mestrado

Doutoramento

Pós-Doutoramento

4 - Localização (Distrito) *

5 - Há quanto tempo se encontra ativo no mercado de trabalho? *

Menos de 6 meses

Entre 1 ano a 5 anos

Entre 6 anos a 10 anos

Entre 11 anos a 20 anos

Mais de 20 anos

Outra

6 - Empresa\loja onde exerce a sua profissão atualmente? *

Grupo 2 – Comunicação Não-Verbal e o Assédio Sexual em contexto laboral

Este grupo pretende inquiri-lo sobre as duas temáticas do estudo em questão: assédio sexual e a comunicação não-verbal. Asseguramos a confidencialidade dos dados.

1 - Alguma vez foi vítima de assédio sexual, em contexto laboral? *

- Sim
 Não
 Unicamente, Assédio Moral

Se respondeu que "Não" à anterior pergunta, o seu questionário continua com a pergunta 2. Caso contrário, se respondeu que "Sim", ou "Unicamente, Assédio Moral", poderá continuar a responder normalmente.

1.1 - Refira em que hierarquia se encontrava o(a) agressor(a), que praticou assédio?

1.2 - Denunciou o caso de assédio, às entidades responsáveis pela sua penalização?

- Sim
 Não

1.2.1 - Se respondeu que "Sim", à anterior pergunta, o(a) agressor(a) sexual foi penalizado(a)?

- Sim
 Não

1.2.2 - Se respondeu que "Não", à pergunta 1.2, refira porque não denunciou o caso de assédio sexual.

1.3 - Refira uma característica do(a) agressor(a) sexual:

- Simpático
 Prestável
 Engraçado
 Educado
 Compreensivo
 Justo
 Agressivo
 Mal Educado
 Rigoroso
 Antiquado
 Outra

1.3.1 - Se respondeu "Outra", na pergunta anterior, indique qual:

2 - Acha possível identificar assédio sexual, unicamente através de comunicação não-verbal, por parte do(a) agressor(a)? Referimo-nos a gestos, olhares, sorrisos, piscar-de-olhos, etc. *

Sim
 Não

2.1 - Alguma vez, durante o seu percurso profissional, identificou assédio sexual através da comunicação não verbal? *

Sim
 Não

Grupo 3 – As diferenças de género dentro de uma organização

Nesta parte do inquérito vamos questioná-lo acerca do sub-tema do estudo, as diferenças entre géneros que existem dentro de uma organização. Relembrámos que a confidencialidade das respostas é assegurado pelo anonimato.

1 - Alguma vez, em todo o seu percurso profissional, se sentiu discriminado(a) por causa do seu género?

Sim
 Não

Se respondeu que "Não" à pergunta anterior, continue o seu questionário com a pergunta 1.2. Caso contrário, se respondeu que "Sim" continue a responder normalmente.

1.1 - Em que termos essa discriminação se refletiu?

No salário
 Subida de Carreira
 Outra

1.1.1 - Se respondeu "Outra" à pergunta anterior, indique qual?

1.1.2 - Foi discriminado(a) por alguém, numa hierarquia:

Superior
 Igual
 Inferior

2 - Na sua opinião qual o género que continua a sofrer mais discriminações em contexto laboral, atualmente? *

- Feminino
 Masculino

3 - Aponte a razão principal, porque acha que essas discriminações ainda continuam a acontecer atualmente: *

- Religiosas
 Políticas
 Sociais e Culturais
 Biológicas
 Outra

3.1 - Se respondeu "Outra", indique qual:

**O questionário terminou aqui.
Muito obrigada pela sua colaboração.**

Comunicação Não-Verbal e o Assédio Sexual
Um olhar sob as diferenças de géneros dentro de organizações
Por, Vera Marisa Oliveira Silva

**Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro,
outubro de 2019**