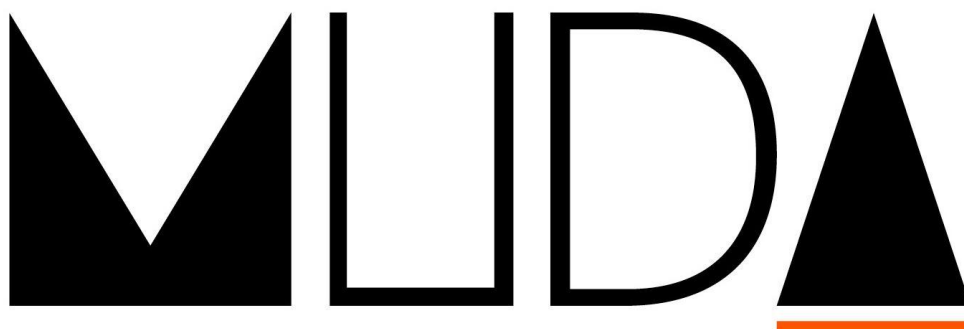


# RELATÓRIO TÉCNICO-CIENTÍFICO

ESTUDO SOBRE ASSÉDIO LABORAL NAS ARTES PERFORMATIVAS E  
CRUZAMENTOS DISCIPLINARES EM PORTUGAL



ASSÉDIO NAS  
ARTES EM PORTUGAL

Março 2026

## FINANCIAMENTO



## APOIO (Conferência)



## PARCEIROS



Associação para a Dança Contemporânea



# FICHA TÉCNICA

## **Título**

Relatório Técnico-Científico: Estudo sobre Assédio Laboral nas Artes Performativas e Cruzamentos Disciplinares em Portugal

## **PROJETO MUDA**

### **Cocoordenação executiva**

Catarina Vieira

Raquel André

Sara de Castro

### **Design Gráfico e Comunicação**

Pat Cividanes

### **Assessoria de Imprensa**

Mafalda Simões

### **Gestão Financeira**

Missanga

## **ESTUDO CIENTÍFICO**

### **Equipa de Investigação**

Ana Bártolo

Isabel S. Silva

Dália Costa

Joana Neto

### **Apoio à Equipa de Investigação**

Estudantes de Mestrado em Política Social

Inês de Barros

Mafalda Carrilho dos Santos

**ISBN** 978-989-33-9531-8

**Março, 2026**

# NOTAS BIOGRÁFICAS

## Coordenação Executiva do Projeto MUDA

**Catarina Vieira** | Criadora e performer baseada em Lisboa. Mestrado Das Theatre, da Das Graduate School (Amsterdam), como bolseira da Fundação Calouste Gulbenkian (2018). Licenciada em Formação de Atores e Encenadores, em 2007, pela Escola Superior de Teatro e Cinema (Lisboa). Responsável pela criação: do espetáculo *Chego sempre atrasada aos funerais importantes*, no Teatro Maria Matos (2018); do projeto *Matéria* (2019/2024), um estúdio aberto para a partilha de práticas performativas em Lisboa; da criação participativa *As canções que cantamos contra os muros que limpamos* (2022), em colaboração com Aixa Figini e Josefa Pereira; e de *Lugar X* (2023-2024), projeto de pesquisa artística em contexto sobre regeneração ecológica. Tem desenvolvido processos de pesquisa situados, a partir do encontro com lugares/ comunidades/ pessoas específicas. Interessada em criar encontros como situações performativas híbridas que questionam e expandem as modalidades de estar juntos. Esta prática propõe muitas vezes um convite à participação, de modo a gerar reflexão sobre gestos coletivos, agência, autonomia, responsabilidade partilhada, conflito e dissidência. [www.catarinavieira.net](http://www.catarinavieira.net)

**Raquel André** | Performer, criadora, professora e investigadora. Atual doutoranda no CET da Faculdade de Letras – Universidade de Lisboa com orientação de Paula Caspão, Bolseira FCT (2020-2024). Mestre pela UFRJ em Artes da Cena com orientação de Eleonora Fabião, bolseira da Fundação Calouste Gulbenkian - investigação em Coleccionismo nas Artes Performativas (2016). O projeto de 10 anos – *Coleção de Pessoas* – é um marco no seu percurso e pensamento nas artes performativas. Uma colecção vasta, multidisciplinar e irrepitível, que reúne 4 projetos: *Coleção de Amantes*, *Coleção de Colecionador\_s*, *Coleção de Artistas* e *Coleção de Espectador\_s*. A partir de encontros de um para um, Raquel faz espectáculos, performances, conferências, livros e exposições para criar um

arquivo do efémero. Editou e publicou três livros: *Coleção de Amantes Vol.I*, *Coleção de Pessoas e Belonging | E di | Pertenencia | Zugehörigkeit | Pertença | 絆*. Realizou alguns trabalhos de colaboração e criação como *Outra Língua*, *Set The Table*, *Vamos Falar Sobre*, *Começar Tudo Outra Vez*; trabalhou com artistas como Bel Garcia, Catarina Vieira, Gisela Casimiro, Cristina Carvalhal, Nádia Yracema, Tita Maravilha, Tiago Cadete, César Augusto, Marco Nanini, Tiago Rodrigues e Tonan Quito. [www.raquelandre.com](http://www.raquelandre.com)

**Sara de Castro** | Nasceu em Lisboa, em 1975. É atriz profissional desde 1998. Formada na Escola Superior de Teatro e Cinema, está a terminar o Mestrado em Estudos de Teatro e Performance na Faculdade de Letras - UL. Tem trabalhado principalmente em teatro com diversos criadores e encenadores como João Brites, Rogério de Carvalho, Nuno Pino Custódio, João Garcia Miguel, Raquel Castro, Miguel Moreira, Ana Nave, Tiago Vieira, Tónan Quito, Teresa Coutinho, entre outros. Participa em várias produções cinematográficas e televisivas como atriz. Fez parte da equipa permanente do Teatro O Bando, tendo participado em vários espetáculos deste grupo desde 2001. Nesta estrutura exerceu funções de atriz, encenação, coordenação administrativa, coordenação financeira e produção, encenação, formação e direção de atores. Foi nomeada em 2018 para o Prémio Autores da SPA na categoria de melhor Atriz de Teatro. Foi professora das disciplinas de Dramaturgia e de Técnicas Performativas na Escola Profissional de Artes e Ofícios do Espectáculo – Chapatô, onde exerceu também a função de direção pedagógica. Atualmente é professora da disciplina de Voz na ACT – Escola de Atores. É formadora na área da Comunicação em Público. Encenou em 2020 o espetáculo “Madalena”, coproduzido pelo TNDMII, Teatro Viriato e Centro de Arte de Ovar. Em 2021 estreou “Duas Personagens” de Tennessee Williams, onde assumiu a interpretação e direção com Carla Galvão. É Diretora de Actores na SP Televisão - SIC. Paralelamente tem desenvolvido trabalho de activismo na área cultural nomeadamente através do associativismo, fazendo parte neste momento da direção da Plateia - Associação dos Profissionais das Artes Cénicas. A sua mais recente criação, *Justiça Cega*, estreou em janeiro de 2026 no S. Luiz Teatro Municipal.

## **Equipa de Comunicação e Gestão do Projeto MUDA**

**Mafalda Simões** | Possui o Mestrado em Ciências da Comunicação, especialização em Estudos dos Media e do Jornalismo na FCSH da Universidade Nova de Lisboa e Licenciada em Teatro na Universidade de Évora. Teatro e Dança: De 2010 a 2013 coordena o Departamento de Comunicação dos Artistas Unidos. Desde 2014, coordena o Departamento de Comunicação e Produção do Teatro do Eléctrico. Colabora desde 2016 em Assessoria de Imprensa nos espetáculos do criador Tiago Cadete. Desde 2016, coordena a Assessoria de Imprensa dos espetáculos de Rui Neto na LoboMau Produções. Colabora desde 2017 na Assessoria de Imprensa dos espetáculos do criador Rafael Alvarez. Em 2018 e em 2020 é responsável pela Assessoria de Imprensa do Passaporte da Dança e pelo CUMPLICIDADES – Festival Internacional de Dança Contemporânea de Lisboa. Colaborou pontualmente com a ARTEMREDE em 2018/2019, em 2018 no espetáculo *A Manual on Work and Happiness* (ARTEMREDE/mala voadora) e em 2018/2019 no MANOBRAS – Festival Internacional de Marionetas e Formas Animadas. Desde 2018 que coordena a Assessoria de Imprensa e as Redes Sociais da Mostra de Teatro de Almada. Em 2019 começa a colaborar com o Teatro Aberto na Comunicação e Assessoria de Imprensa de espetáculos. Colabora desde 2020 na Assessoria de Imprensa dos Documentários do realizador Eduardo Breda. Em 2021 começa a colaborar com a Casa da Dança de Almada e no Festival TRANSBORDA - Mostra Internacional de Artes Performativas de Almada como Assessora de Imprensa. Em 2022 começa a colaborar com a criadora Raquel André no espetáculo *Outra Língua* e com o Projeto MALACATE, um projeto de intervenção artística na Mina de S. Domingos, ambos em Assessoria de Imprensa.

**Pat Cividanes** | Artista gráfica, fotógrafa, vídeo-artista e curadora brasileira, residente em Lisboa. Formada em Comunicação e pós-graduada em Design Gráfico. É idealizadora e editora da plataforma de arte ANTRO POSITIVO desde 2011. Foi artista residente na Cité Internationale des Arts (Paris/FR) na área de fotografia e indicada ao Prémio Sergio Motta Arte e Tecnologia (BR). É curadora do “OUTROS Festival de Arte” ([www.outros.art](http://www.outros.art)), do seminário online “ADIANTE Cultura em Futuros”. É idealizadora e curadora da 3+8, realizando 4 edições da

“Feira de Arte, Impressos e Fotografia 3+8” e o projeto de experimento em colagem “Collage 3+8”, com intercâmbio entre artistas do Brasil e Argentina, com apoio do Goethe Institut América Latina. Produz pesquisa artística autoral em fotografia, colagem, lambe-lambe e vídeo arte. Autora do livro "Futuro Próximo, Próximo Futuro", e dos fotolivros "T. Óxido" e "Batucada Rua". Artista residente na Casa da Dança de Almada/Portugal (2022/2023) e responsável pela identidade gráfica da TRANSBORDA – Mostra Internacional de Artes Performativas de Almada desde sua primeira edição. Mantém um estúdio de fotografia, arte e design voltado ao mercado cultural desde 2014. [www.patriciacividanes.com.br](http://www.patriciacividanes.com.br)

**Missanga (Helena Antunes) |** Desde cedo se sentiu desafiada pelos números, frequentando a Licenciatura em Matemática, no entanto, foi ligada às artes - na produção, gestão administrativa e financeira - que tem desenvolvido o seu percurso profissional. Colaborou com diversos artistas e Festivais, entre outros - Trovante, Rui Veloso, Madredeus, Festival de Sagres, Filhos da Madrugada, Sons do Mar (1989 a 1996). Fez parte da Unidade de Espetáculos da Expo 98 (1996 a 1999). Entre 2000 e 2018 colaborou com 2 empresas: A primeira, especializada em programas de TV e gravações ao vivo - Auditiv; e a segunda - Puro Audio - em prestação de serviços para os Festivais de Música - SBSR, MEO Sudoeste, NOS Alive, entre outros (2000 a 2018). Desde 2015 que colabora com a *The Grape/TGWW* destacando os seguintes eventos: Final da Liga dos Campeões (2014 e 2020), Nando's Indaba UK (2017 e 2018), *Web Summit* (2018 a 2024). Em 2017 iniciou a sua colaboração com a PerFormAtiva (Ana Pais), sendo responsável pela produção, gestão administrativa e financeira. Com a Artista Raquel André (Efémera - Coleção), colabora desde 2018 fazendo produção, gestão administrativa e financeira. Desde 2021 que apoia a Plutão Camaleão na gestão administrativa e financeira.

## **Equipa de Investigação Científica**

**Ana Bárto** | Doutorada em Psicologia e Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde pela Universidade de Aveiro. É Professora Auxiliar da Universidade Portucalense, Investigadora Integrada no RISE-Health@UPT e Membro Colaborador do INSIGHT - *Piaget Research Center for Ecological Human Development*. Tem colaborado com a Terceira Pessoa - Associação, como investigadora nos projetos de intervenção artística em contexto de privação de liberdade “Espíritos Livres”, “RadioATIVIDADE” e “Ar Livre”. A sua atividade profissional tem-se centrado no desenvolvimento e colaboração em projetos focados na promoção da saúde e qualidade de vida das comunidades, com uma atuação mais direta em grupos em vulnerabilidade social. É ainda editora e revisora de diversas revistas científicas de circulação nacional e internacional com arbitragem científica nos domínios da saúde pública. [www.cienciavitae.pt/0E1F-D02A-6DFF](http://www.cienciavitae.pt/0E1F-D02A-6DFF)

**Dália Costa** | Doutorada em Sociologia da Família (2011). Professora Associada no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-ULisboa), onde leciona desde 1996. Coordenadora da Pós-graduação em Criminologia e Reinserção Social. Cofundadora e investigadora integrada do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) e investigadora no Centro de Administração e Políticas Públicas (CAPP), nos quais coordena e participa em vários projetos de pesquisa, de âmbito nacional ou internacional. Entre os projetos, entre janeiro de 2013 e junho de 2016, foi investigadora principal no Estudo do “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho”, coordenado pela Professora Catedrática Anália Torres (projeto CIEG, CITE e KS; financiamento EEA-Grants 2009-2014. Programa PT07 <https://eeagrants.cig.gov.pt/projetos-pre-definidos/pdp3-assedio-sexual-e-moral-no-local-de-trabalho/>). Tem várias publicações (artigos, capítulos de livros e livros), com destaque para: Costa, D. (2022). Consentimento Sexual: Revisitando conceitos a partir da experiência comparada. In M. Távora, & B. Machado (coord.), *Violência Sexual e Racismo: Ensaio e Debates interseccionais*. Brasília: Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. ISBN 978-65-89246-05-3; Costa, D., Torres, A., & Coelho, B. (2020).

Sexual Harassment in the Workplace in Portugal: Main Results from One National Study. In B. Grau, & C. Vieira (coord.), *Sexualities, Gender and Violence: a view from the Iberian Peninsula* (Chapter 11). Col. Human Rights: Contemporary Issues and Perspectives. Nova Publishers; Costa, D., Torres, A., Sant'Ana, H., & Coelho, B. (2018). *Sexual and moral harassment at work in the international society*. In P. Durán y Lalaguna, M. Morán Blanco, & C. Díaz Barrado (ed.), *Sustainable development goals. Goal 5th: gender equality* (pp. 491-528). Editorial Aranzadi; Costa, D. (2018). Violência no local de trabalho. *Newsletter n.º 2. Igualdade de Género. Comissão de Mulheres da UGT*; Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., Sousa, I. (2016). *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*. Lisboa, CITE. Formadora desde 1998 (Certificado de Competências Pedagógicas nº EDF 2888/98 DCR). [www.cienciavitae.pt/porta/AA11-F3B7-3F5C](http://www.cienciavitae.pt/porta/AA11-F3B7-3F5C)

**Isabel S. Silva** | Doutorada em Psicologia Clínica com especialização em Psicologia da Família e Intervenção Familiar pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Encontra-se a frequentar atualmente o Pós-doutoramento em Psicologia Clínica e da Saúde na Universidade da Beira Interior, Departamento de Psicologia e Ciências da Educação. É Professora Auxiliar e Coordenadora da Licenciatura em Psicologia do Instituto Piaget - ISEIT de Viseu. É Investigadora Integrada do INSIGHT - *Piaget Research Center for Ecological Human Development*. Colabora regularmente com a Terceira Pessoa - Associação em diversos projetos de intervenção educativa e artística ("Cria em Casa", "Vitamina D", "MANIFESTA-TE"), e em atividades de investigação no âmbito de projetos em contextos de privação de liberdade "Espíritos Livres", "RadioATIVIDADE" e "Ar Livre". Tem desenvolvido dinâmicas de investigação-ação em áreas relacionadas com a intervenção socioeducativa com crianças, jovens e famílias, promoção da participação, cidadania ativa e a inclusão de grupos impactados por processos de vulnerabilidade social. [www.cienciavitae.pt//pt/A312-AD36-F764](http://www.cienciavitae.pt//pt/A312-AD36-F764)

**Joana Neto** | Docente de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito e Ciência Política da Universidade Lusófona do Porto e da Escola de Direito da Universidade do Minho. Licenciada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto, pós-graduada em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, mestre em Direito do Trabalho e das Empresa pelo ISCTE-IUL. Advogada. Assessora parlamentar nas áreas do trabalho e da segurança social de dezembro de 2015 a 2021. Doutorada em Direito, na vertente de Ciências Jurídico-Privatísticas, pela Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa. Publicou, entre outras obras e artigos referentes ao regime jurídico laboral dos profissionais da cultura, o artigo «Deficiência, doença e assédio laboral: ligações perigosas?», Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita, Almedina, pp. 251-286, 2022. Fez teatro amador universitário e na *Compagnie de la Cour*, um grupo de teatro inclusivo de Bruxelas. Colabora com o projeto contracenias da Coffeepaste - O portal da comunidade das artes. [www.cienciavitae.pt/portal/en/2F1D-0D5D-042F](http://www.cienciavitae.pt/portal/en/2F1D-0D5D-042F)

**Inês de Barros** | Mestranda em Política Social, com Licenciatura em Sociologia no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. Interessa-se pela investigação de problemas sociais contemporâneos, entre os quais desigualdades sociais, bem como pela análise de políticas preventivas, equitativas e justas, de promoção de inclusão e pleno bem-estar de grupos sociais vulneráveis.

**Mafalda Carrilho dos Santos** | Licenciada em Psicologia e mestranda em Política Social no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. Possui experiência profissional em gestão de projetos e otimização de processos. Tem um interesse particular pelos direitos sexuais e pela prevenção da violência sexual, com a intenção de aplicar futuramente as suas competências em contextos de intervenção social e investigação nestes domínios.

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos à Direção-Geral das Artes (DGARTES) – República Portuguesa (Cultura, Juventude e Desporto) e ao respetivo diretor responsável, Dr. Américo Rodrigues e a toda a equipa técnica, pelo compromisso demonstrado e pelo reconhecimento da relevância da temática, bem como pelo acompanhamento contínuo desde a fase inicial e no desenvolvimento do projeto MUDA, possibilitando a concretização deste estudo científico e das atividades associadas.

Expressamos ainda um agradecimento especial a todas as entidades parceiras que, ao longo do percurso, se associaram e contribuíram para a concretização do projeto.

As equipas de coordenação executiva e de investigação do MUDA expressam o seu reconhecimento a todas as pessoas que participaram no estudo, começando por aquelas que integraram o grupo-teste na fase de elaboração do inquérito, cujo contributo foi fundamental para a sua construção e aperfeiçoamento. Agradecemos igualmente a todas as pessoas que responderam ao inquérito e que participaram nas entrevistas, pela disponibilidade em partilhar vivências pessoais, muitas vezes exigentes e sensíveis, permitindo aprofundar a compreensão do assédio laboral em contextos artísticos profissionais e formativos a partir das suas próprias experiências e percursos.

Manifestamos ainda o nosso agradecimento a todas as pessoas que têm procurado o Projeto MUDA para contribuir ou apoiar o trabalho que está a ser desenvolvido.

# SUMÁRIO EXECUTIVO

MUDA é um projeto de ação que se foca no Assédio Laboral nas Artes em Portugal. Propõe um conjunto de atividades junto do setor artístico, de forma a produzir conhecimento, informar e empoderar pessoas profissionais das artes. Tem como principal objetivo transformar práticas de trabalho que possam potenciar situações de assédio, não consentimento, abusos de poder, manipulação e vitimização.

O projeto teve início com a realização de um estudo científico, que decorreu entre março de 2025 e março de 2026, financiado pela Direção-Geral das Artes (DGARTES) - República Portuguesa (Cultura, Juventude e Desporto).

Este estudo teve como principal objetivo promover o conhecimento sobre a diversidade de manifestações de assédio laboral (moral e/ou sexual) no âmbito das artes performativas e cruzamentos disciplinares em Portugal, bem como os seus impactos a nível psicológico e social.

A realização do estudo recorreu a metodologias quantitativas e qualitativas, com recurso a inquérito por questionário e entrevistas semiestruturadas, complementada por uma revisão da literatura nacional e internacional.

## **PRINCIPAIS RESULTADOS**

O estudo incluiu uma amostra de 611 pessoas profissionais das artes. Os resultados evidenciaram que o assédio laboral é uma realidade amplamente disseminada no setor, manifestando-se tanto em comportamentos de humilhação, intimidação e desvalorização profissional como em comentários, insinuações e propostas de natureza sexual. A maioria das pessoas participantes reportou já ter experienciado assédio moral ao longo da sua vida profissional, e uma parte significativa vivencia-o atualmente, muitas vezes em múltiplos contextos.

As situações foram predominantemente associadas a posições de chefia ou direção artística, sugerindo a influência das assimetrias de poder. Os dados mostraram ainda que pessoas com vínculos laborais precários e com menor estabilidade contratual apresentaram maior vulnerabilidade, reconhecendo as situações abusivas como mais ofensivas e revelando maior dificuldade em procurar ajuda formal.

No domínio do assédio sexual, quase metade da amostra declarou experiências prévias, com maior incidência em contextos de trabalho remunerado ou formação certificada. Comportamentos envolvendo coerção ou abuso explícito de poder foram considerados especialmente graves. Mulheres cisgénero, pessoas não binárias e mulheres transgénero reportaram maior exposição, evidenciando desigualdades estruturais de género.

A literacia revelou-se um fator fundamental: níveis mais elevados de formação associaram-se a maior capacidade de reconhecer e rejeitar comportamentos abusivos.

Em ambos os fenómenos, verificou-se uma procura reduzida de apoio institucional, predominando o recurso a redes informais de confiança. Apesar disso, os impactos psicológicos foram substanciais, com níveis elevados de *distress* emocional e reações associadas ao *stress* traumático, sobretudo entre pessoas expostas a situações de assédio.

## **PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES**

Com base nos resultados obtidos, a equipa de investigação recomenda o reforço das políticas e práticas de prevenção, intervenção e responsabilização no setor artístico. Torna-se fundamental desenvolver ações de formação e campanhas de sensibilização dirigidas a artistas, equipas técnicas, estruturas de produção e contextos de formação. A disseminação de informação clara sobre direitos, canais de apoio e procedimentos de denúncia deve ser priorizada, dada a perceção generalizada de desconhecimento identificada no estudo.

A equipa recomenda igualmente o reforço da capacitação técnica das instituições e lideranças do setor, através da implementação de planos internos de prevenção do assédio, linhas de denúncia independentes e mecanismos de monitorização contínua. É ainda sugerido o envolvimento de entidades reguladoras com competência inspetiva (e.g., ACT, IGAC) e a adoção de medidas legislativas complementares, como sanções acessórias em casos de assédio comprovado e o alargamento de regras de proteção jurídica.

A nível formativo, importa integrar nos currículos das escolas artísticas módulos obrigatórios sobre assédio laboral, ética profissional e direitos laborais, bem como promover formação especializada, como coordenação de intimidade em artes performativas.

Finalmente, recomenda-se o aumento do financiamento para investigação nesta área, de modo a permitir estudos longitudinais e aprofundar o conhecimento sobre dinâmicas ainda pouco exploradas.

## **EM SÍNTESE**

Este estudo contribuiu de forma significativa para tornar visível a prevalência e complexidade do assédio laboral no setor artístico em Portugal. Os resultados mostram que se trata de um fenómeno estrutural, amplificado por precariedade, assimetrias de poder e lacunas de literacia, com impactos psicológicos significativos e persistentes. As recomendações apresentadas visam apoiar a transformação das práticas, promover ambientes de trabalho seguros e éticos e fortalecer capacidades individuais e institucionais na mitigação ao assédio laboral nas artes.

# ÍNDICE

<b>NOTAS BIOGRÁFICAS</b> .....	<b>4</b>
<b>AGRADECIMENTOS</b> .....	<b>11</b>
<b>SUMÁRIO EXECUTIVO</b> .....	<b>12</b>
<b>1. CONTEXTUALIZAÇÃO</b> .....	<b>16</b>
1.1. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO LABORAL .....	17
<b>2. DESCRIÇÃO DO PROJETO MUDA</b> .....	<b>20</b>
2.1. OBJETIVOS.....	22
<b>3. PLANO METODOLÓGICO</b> .....	<b>24</b>
3.1. PARTICIPANTES E PROCEDIMENTO .....	24
3.2. PROTOCOLO DE RECOLHA DE DADOS.....	25
3.3. ANÁLISE DE DADOS .....	28
<b>4. RESULTADOS</b> .....	<b>29</b>
4.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	29
4.1.1. DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	29
4.1.2. INDICADORES RELACIONADOS COM A SAÚDE .....	33
4.2. PERFIL PROFISSIONAL NO SECTOR ARTÍSTICO.....	35
4.3. REPRESENTAÇÕES SOBRE O ASSÉDIO LABORAL.....	42
4.3.1. ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO .....	42
4.3.2. ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO .....	47
4.4. PERCEÇÃO SOBRE A EXPOSIÇÃO A SITUAÇÕES DE ASSÉDIO LABORAL .....	51
4.4.1. ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO .....	51
4.4.2. ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO .....	60
4.5. ESTRUTURAS DE INFORMAÇÃO, APOIO E RESPOSTA AO ASSÉDIO LABORAL .....	68
4.5.1. PERCEÇÕES SOBRE INFORMAÇÃO, LEGISLAÇÃO E MECANISMOS DE RESPOSTA AO ASSÉDIO LABORAL.....	68
4.5.2. ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO CONTEXTO LABORAL.....	70
4.6. IMPACTO PSICOLÓGICO E EMOCIONAL PERCEBIDO E QUALIDADE DE VIDA .....	75
4.7. PERSPETIVAS E EXPERIÊNCIAS NA EXPOSIÇÃO A SITUAÇÕES DE ASSÉDIO LABORAL: UMA ANÁLISE TEMÁTICA.....	79
4.7.1. ANÁLISE TEMÁTICA .....	80
<b>5. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO</b> .....	<b>127</b>
5.1. LIMITAÇÕES E INVESTIGAÇÃO FUTURA .....	130
<b>6. RECOMENDAÇÕES</b> .....	<b>132</b>
<b>7. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO À SOCIEDADE</b> .....	<b>140</b>
<b>8. REFERÊNCIAS</b> .....	<b>143</b>

# 1. CONTEXTUALIZAÇÃO

O assédio laboral, nas suas formas moral e/ou sexual, é reconhecido como uma problemática em diversos contextos de trabalho, assumindo particular relevância em setores caracterizados por relações laborais precárias, forte assimetria de poder e normas organizacionais específicas dos setores de atividade, como é o caso das indústrias criativas e das artes performativas (Hennekam & Bennett, 2017; Hart & McLaughlin, 2024).

A literatura internacional evidencia que, nestes setores, comportamentos abusivos tendem a ser normalizados como parte dos processos criativos, o que dificulta a sua identificação e denúncia. O assédio, geralmente enraizado em relações hierárquicas e no exercício de poder, é agravado por fatores como a informalidade contratual, o trabalho por projeto, a intermitência laboral e a dependência de redes profissionais, expondo de forma desproporcional mulheres e outros grupos vulneráveis a diferentes formas de assédio (Hennekam & Bennett, 2017; Hart & McLaughlin, 2024).

Para além da experiência direta, a investigação publicada e revista para este estudo sublinha a importância de considerar também as perceções e formas de exposição indireta ao assédio, nomeadamente quando se assiste a situações de assédio dirigidas a outra(s) pessoa(s), enquanto *bystanders*. A literatura indica que tanto vítimas diretas como pessoas que testemunham comportamentos abusivos apresentam dificuldades significativas no reconhecimento das formas de assédio, bem como lacunas no conhecimento dos seus direitos, dos mecanismos institucionais de denúncia e dos recursos jurídicos disponíveis (Liang, 2024). O medo de retaliação, a perceção de ineficácia dos sistemas de denúncia e a ausência de políticas organizacionais claras surgem de forma consistente como barreiras ao acesso à justiça e à adoção de respostas formais (Hart & McLaughlin, 2024).

No contexto português, apesar da crescente atenção pública e institucional dedicada ao tema do assédio laboral, a investigação científica ainda permanece limitada, também no que respeita ao setor das artes performativas. Estudos nacionais e relatórios técnicos indicam, contudo, que o assédio moral e sexual

constitui uma realidade significativa no mercado de trabalho em Portugal, marcada por dificuldades de reconhecimento, denúncia e reparação, o que reforça a pertinência de investigações que articulem fatores estruturais, experiências subjetivas e impactos psicossociais neste setor específico (Faustino et al., 2025; Torres et al., 2016). Assim, torna-se fundamental aprofundar o conhecimento científico sobre o assédio laboral nas artes performativas e cruzamentos disciplinares, integrando uma perspetiva interseccional e considerando simultaneamente contextos, perceções, consequências e mecanismos de resposta.

## 1.1. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO LABORAL

O problema social do assédio no trabalho na área das artes performativas envolve, à semelhança com o que se conhece de outras áreas socioprofissionais, temas como poder, discriminação de género, cultura organizacional e acesso e progressão nas carreiras profissionais. Face a isto, a teoria da interseccionalidade e o conceito de carreira labirinto, mais do que a ideia assente na metáfora do teto de vidro, constituem as perspetivas a partir das quais a análise do problema será efetuada (e.g., Collins, 2019; Torres et al., 2016).

O assédio laboral é um fenómeno complexo que surge associado a uma ideia de sofrimento em contexto laboral e é atribuída ao psicólogo alemão Hans Leymann e à psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen (Gomes, 2008). A legislação laboral consagra várias distinções dentro do conceito de assédio, nomeadamente diferenciando *assédio moral* de *assédio sexual*. No plano legal, é possível ainda extrair uma diferenciação entre o *assédio discriminatório*, quando é baseado num fator de discriminação e o *assédio não discriminatório* se não se fundar em nenhum fundamento discriminatório (Neto, 2022).

O artigo 29.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009), define assédio como o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. A referida norma, no seu ponto n.º 2, dá também a noção de assédio sexual como comportamento

indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com os mesmos efeitos anteriormente descritos. É comum ainda distinguir-se *assédio vertical* (quando exercido ao longo da cadeia hierárquica) e *assédio horizontal* (entre trabalhadores colegas de trabalho). No que concerne ao assédio vertical pode ainda classificar-se como *descendente*, quando parte dos superiores hierárquicos ou chefias, ou *ascendente* quando provém dos subordinados. Emerge ainda o assédio *combinado*, que envolve simultaneamente dinâmicas verticais e horizontais (Redinha, 2014).

Por um lado, em linha com o estudo nacional sobre assédio em contexto laboral de Torres et al. (2016), a avaliação da extensão do assédio sexual é efetuada através da identificação de práticas ou comportamentos organizados em quatro conjuntos (dimensões do conceito), designadamente: insinuações sexuais; atenção sexual não desejada; contacto físico e agressão sexual; e aliciamento.

Por outro lado, importa destacar que o assédio moral se constitui também como uma dimensão do assédio laboral e até combinada com o assédio sexual, sendo caracterizado como um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) assediada(s), em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As pessoas assediadas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se. A avaliação da extensão deste fenómeno é efetuada através da identificação de práticas ou comportamentos organizados também em quatro conjuntos (dimensões do conceito), designadamente: isolamento social; perseguição profissional; intimidação; e humilhação pessoal (Torres et al., 2016).

As pessoas profissionais no domínio das artes performativas (e.g., teatro, dança, música, ópera, artes de rua, circo) e cruzamentos disciplinares estão particularmente expostas ao assédio, não apenas porque o corpo, frequentemente, constitui o seu principal instrumento de trabalho — o que gera ambiguidades na definição dos limites necessários para o consentimento informado — mas também devido à informalidade, à intermitência e à curta duração dos vínculos laborais. Estas características dificultam a denúncia e a realização de inspeções adequadas (Hennekam & Bennett, 2017; Maxwell et al.,

2020; Rospenda et al., 2023).

Embora existam diversos estudos que demonstram o impacto do assédio na saúde mental e na produtividade das pessoas assediadas no contexto laboral (Chan et al., 2008; Hennekam & Bennett, 2017; Rospenda et al., 2023), ainda existe uma lacuna na investigação específica sobre o assédio nas artes performativas, sobretudo a nível nacional. Esta investigação pode constituir um contributo relevante para inspirar eventuais alterações legislativas que atendam às especificidades do setor artístico, garantindo proteção laboral, meios eficazes de denúncia, mudanças de práticas profissionais, hábitos de interação no trabalho e dinâmicas organizacionais, bem como a definição de ações preventivas.

Assim, o presente relatório apresenta os dados obtidos através do inquérito por questionário e entrevistas semiestruturadas. Espera-se que os resultados contribuam para uma análise crítica e fundamentada para futuras ações de intervenção. Este documento assume-se, deste modo, como um instrumento de reflexão e de debate. Numa primeira parte do relatório do estudo, será apresentada a caracterização do projeto, bem como os seus objetivos e a metodologia adotada no processo de recolha de dados. Num momento subsequente, serão expostos os resultados alcançados e formuladas recomendações para futuras aplicações e desenvolvimentos.

## 2. DESCRIÇÃO DO PROJETO MUDA

### **Sobre o projeto MUDA**

Entre 2018 e 2019, Raquel André e Catarina Vieira reuniram regularmente um grupo de pessoas que se identificavam com o género feminino, profissionais das artes para partilharem as suas experiências no setor artístico, com uma abordagem feminista interseccional<sup>1</sup> (incluindo género, raça e classe). Estes encontros permitiram levantar questões urgentes sobre igualdade de género, precariedade no trabalho, entre outras, bem como identificar algumas ações concretas para dar resposta a esses desafios. Mais importante ainda, criaram um espaço de escuta onde foi possível acolher os primeiros testemunhos sobre experiências de assédio no meio artístico, revelando a necessidade de continuar a questionar e investigar. Estes relatos indicaram que o fenómeno do assédio nas artes é mais amplo do que aquilo que se conseguia analisar empiricamente.

Em continuidade a esta iniciativa, Raquel André, Sara de Castro e Catarina Vieira criaram três projetos artísticos, realizados de forma colaborativa com outras pessoas que se identificavam com o género feminino, que refletiram sobre a desigualdade de género sob uma perspetiva de transformação social, política e artística. Estes projetos, que envolveram a participação de pessoas de diferentes comunidades, deram continuidade à reflexão sobre a violência de género, contribuindo para um maior conhecimento sobre o tema em diferentes contextos, tanto a nível nacional como internacional.

Em dezembro de 2022 e outubro de 2024, a PLATEIA, Associação de profissionais das artes cénicas [[www.plateia-apac.blogspot.com](http://www.plateia-apac.blogspot.com)], da qual Sara de Castro e Raquel André fazem parte, organizou, em colaboração com o sindicato CENAS-TE, conversas sobre assédio no setor da cultura, nas cidades do Porto e Lisboa. Nessas

---

<sup>1</sup> No contexto artístico, o assédio laboral pode ser compreendido a partir da perspetiva interseccional de Patricia Hill Collins (2019), que o define como resultado da interseção de múltiplos sistemas de poder — género, raça, classe e hierarquias profissionais — influenciando de forma diferenciada a vulnerabilidade e visibilidade das pessoas envolvidas.

conversas, participaram profissionais das artes e da cultura, agentes sindicais e a advogada Joana Neto, especialista em Direito do Trabalho.

Após os encontros realizados, foram mapeados alguns desafios, necessidades e lacunas na proteção social das pessoas profissionais das artes, no que diz respeito ao assédio em Portugal. Os principais desafios identificados incluem: i) a elevada exposição pública; ii) a troca sistemática de papéis nas relações laborais; iii) uma cultura de admiração incondicional ao mestre artístico; iv) o forte sentimento de pertença ao grupo ou companhia e à filosofia ou ideologia do projeto; v) o trabalho com o corpo e as emoções, onde o toque, a nudez e a proximidade física (e até afetiva) são mais frequentes; vi) a confusão entre vida pessoal e trabalho, especialmente em contextos como as residências artísticas; vii) a dificuldade das pessoas profissionais em se reconhecerem como trabalhadoras, dada a exigência de entrega e o elevado sentido de compromisso com a atividade.

Além disso, a dificuldade em identificar as situações de assédio contribui para a ideia errónea de que são admissíveis violações dos deveres de promover um ambiente de trabalho saudável. Práticas como gritar, intimidar ou agressões físicas e psicológicas, em nome do processo criativo são, no mínimo, discutíveis. A normalização destes comportamentos aumenta a vulnerabilidade das pessoas expostas a estas situações e torna mais difícil a denúncia, acentuando o risco de invisibilidade e o medo de retaliação. Para além disto, pode ainda afetar a disponibilidade para oferecer apoio e também para se envolver na formalização de uma denúncia, por exemplo, como testemunha.

Relativamente aos meios de proteção e denúncia, foram identificadas várias dificuldades, nomeadamente: i) a precariedade dos vínculos laborais, manifestada no recurso generalizado a contratos de prestação de serviços e na curta ou imprevisível duração dos contratos de trabalho, dificultando a implementação de mecanismos de denúncia e a fiscalização efetiva; ii) a natureza atípica das atividades artísticas, que muitas vezes operam fora dos horários de trabalho convencionais e com dinâmicas distintas, exige um ajuste nos processos de fiscalização, com a criação de interlocutores capacitados para promover a saúde e segurança no trabalho.

Com base nas necessidades identificadas, pela auscultação informal realizada previamente sobre o fenómeno, é criado o **projeto MUDA** proposto por Catarina Vieira, Raquel André e Sara de Castro. Este projeto propõe uma série de ações sobre Assédio nas Artes, e teve início com o financiamento do primeiro estudo científico sobre Assédio nas Artes em Portugal. Este estudo integrou o desenvolvimento de um trabalho colaborativo entre o setor artístico e outras áreas do conhecimento, como o Direito do Trabalho, a Psicologia e a Sociologia, com o objetivo de promover uma investigação conceptualmente e metodologicamente rigorosa, e adaptada ao contexto artístico.

O apoio financeiro da Direção-Geral das Artes (DGARTES) - República Portuguesa (Cultura, Juventude e Desporto), permitiu conduzir um estudo focado no diagnóstico nacional da situação de assédio nas artes performativas e nos cruzamentos disciplinares, bem como na identificação do seu impacto. Através dos resultados do projeto, espera-se promover uma mudança de paradigma no setor artístico português, promovendo a consciência social sobre esta problemática e fornecendo dados orientadores para a implementação de medidas de intervenção neste contexto.

Numa segunda fase, atualmente em processo de submissão e apreciação de uma proposta de financiamento e de estabelecimento de parcerias institucionais, prevê-se a realização, ainda em 2026, de um conjunto de atividades, designadamente a elaboração de um Manual de Boas Práticas, a organização de um Ciclo de Conversas sobre Assédio e a realização de uma Ação de Formação.

## 2.1. OBJETIVOS

O presente projeto teve como objetivo principal aprofundar o conhecimento sobre as diversas manifestações de assédio laboral (moral e/ou sexual) no setor das artes performativas e cruzamentos disciplinares em Portugal, bem como analisar os seus impactos psicológicos e sociais. Para tal, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos:

O1. Caracterizar o perfil sociodemográfico e profissional do sector artístico, procurando identificar potenciais fatores de vulnerabilidade em relação ao assédio;

O2. Analisar as representações sociais do assédio laboral, identificando os comportamentos reconhecidos como formas de assédio e as perceções sobre o seu carácter ofensivo;

O3. Identificar as formas, contextos e fatores estruturais do assédio laboral (moral e/ou sexual) no setor das artes performativas em Portugal, numa perspetiva interseccional;

O4. Analisar experiências de exposição a situações de assédio laboral (considerando a experiência individual e/ou como *bystander*), incluindo direitos, mecanismos de denúncia, recursos jurídicos e barreiras no acesso à justiça;

O5. Avaliar o impacto do assédio laboral no *distress* emocional, nas reações de *stress* traumático associadas a diferentes formas de exposição e na qualidade de vida;

O6. Recolher e sistematizar recomendações para a melhoria da informação, da prevenção, dos mecanismos de denúncia e do acesso à justiça no setor das artes performativas e cruzamentos disciplinares – visando uma formulação de recomendações assente na experiência, necessidades e expetativas de profissionais.

## 3. PLANO METODOLÓGICO

### 3.1. PARTICIPANTES E PROCEDIMENTO

Este projeto de investigação teve como enfoque a compreensão do fenómeno do assédio laboral, no meio artístico, a nível nacional. No âmbito metodológico, o estudo adotou uma abordagem mista, utilizando métodos quantitativos e qualitativos. A posterior triangulação dos dados permitiu uma análise mais abrangente e detalhada da informação recolhida, integrando tanto aspetos de frequência ou ocorrência, quanto aspetos de contexto e, por isso, mais ligados à compreensão das dinâmicas e processos, ambos relevantes e desta forma integrados para suportar a discussão dos resultados. Os critérios de inclusão para a seleção das pessoas participantes no estudo foram: (i) ser estudante de artes performativas e/ou profissional a exercer atividade na área das artes performativas e cruzamentos disciplinares; (ii) ter idade igual ou superior a 18 anos; (iii) estudar e/ou exercer a atividade profissional em Portugal Continental e/ou Regiões Autónomas; e (iv) dominar e compreender a língua portuguesa.

Em linha com as recomendações éticas da Declaração de Helsínquia para a condução de uma investigação científica, o projeto foi submetido à Comissão de Ética da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, tendo obtido o parecer favorável (N.º 14\_CEI2025). O recrutamento de participantes decorreu através da divulgação do estudo, em formato online, pelo projeto MUDA e entidades parceiras com base num processo de amostragem por conveniência. O estudo integrou um inquérito por questionário e a disseminação foi efetuada através do envio de um e-mail para estruturas artísticas a nível nacional, coletivos, artistas individuais, entre outros parceiros. A divulgação foi complementada através das redes sociais e outros meios de comunicação social. Todas as pessoas participantes que, no final do preenchimento do inquérito online, mostraram disponibilidade para participar numa entrevista semiestruturada individual, foram posteriormente contactadas.

De acordo com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), foram respeitadas as regras de privacidade e garantida a segurança e confidencialidade das informações recolhidas. Para o efeito, a criação do questionário online foi efetuada com recurso ao *Limesurvey*, considerando as políticas de proteção de dados da ferramenta de inquéritos online. O consentimento informado foi exibido na primeira página do formulário, antes da participação, detalhando os objetivos, os procedimentos, os potenciais riscos e benefícios da participação no estudo, a natureza voluntária da participação e a confidencialidade dos dados.

## 3.2. PROTOCOLO DE RECOLHA DE DADOS

O protocolo de recolha de dados foi constituído por duas fases:

Numa primeira fase, foi desenvolvido um inquérito por questionário online que integrou os seguintes blocos de questões: (i) caracterização sociodemográfica (e.g., idade, género, estado civil, escolaridade, indicadores relacionados com a saúde) e do perfil profissional das pessoas participantes (e.g., situação ocupacional, vínculo contratual, funções assumidas); (ii) representações sobre as formas de assédio laboral, bem como as perceções sobre o nível de ofensa associado aos comportamentos praticados; (iii) identificação da exposição a experiências prévias de assédio laboral; (iv) mecanismos de reparação jurídica utilizados pelas pessoas expostas a situação de assédio; e (v) avaliação do impacto social, psicológico e emocional.

No âmbito da avaliação do impacto, foram integradas medidas standardizadas, validadas para a população portuguesa, nomeadamente:

**(1) Escala de Sofrimento Psicológico de Kessler (K10)**, desenvolvida por Kessler et al. (2002), avalia, através de 10 itens, a presença de sintomas de autorrelato de ansiedade e depressão nos/as participantes durante as últimas quatro semanas. As respostas são dadas numa escala de *Likert* de 5 pontos (de 1 = “Nenhum momento” a 5 = “Todo o tempo”), sendo que pontuações mais elevadas (intervalo de 10 a 50) indicam maior nível de sofrimento psicológico. Nesta medida, pontuações superiores a 22 pontos são indicativas de níveis de *distress*

cl clinicamente significativos. A versão portuguesa, validada por Pereira et al. (2019), confirmou a adequação da escala a amostras compostas por pessoas que compreendem a língua portuguesa.

**(2) Escala de Impacto do Evento - versão revista** (do inglês *Impact of event scale-revised* - IES-R de Weiss & Marmar, 1997; versão portuguesa: Matos et al., 2011) - O IES-R é um questionário autorrelatado de 22 itens que é usado para avaliar o sofrimento subjetivo que advém de uma experiência específica. Neste estudo em particular, as instruções foram adaptadas para avaliar reações de stress na exposição a experiências de assédio laboral. Considerando a estrutura dimensional de Matos et al. (2011) esta medida apresentou um único factor que foi considerado no presente estudo. Cada item é classificado em uma escala *Likert* de 5 pontos (0=Nada; 4=Muitíssimo). Pontuações mais altas sugerem maior risco de sintomas *stress* traumático.

**(3) EUROHIS-QOL-8** (Versão Portuguesa: Pereira et al., 2011). É uma medida de avaliação da qualidade de vida, constituída por 8 itens avaliados numa escala de *Likert* de 5 pontos. Do ponto de vista conceptual, integra os seguintes domínios da qualidade de vida: físico, psicológico, das relações sociais e ambiente. O resultado permite determinar um índice global que indica a perceção individual da qualidade de vida. Pontuações mais elevadas são indicativas de um melhor nível de qualidade de vida.

Antes da aplicação do protocolo de recolha de dados, e para garantir a compreensibilidade e a adequabilidade das questões às características e necessidades do sector artístico, foi realizado um pré-teste com uma amostra constituída por 7 participantes ( $M_{(idade)} = 36,43$ ;  $DP = 5,15$ ). Todas as pessoas envolvidas apresentavam habilitações ao nível do ensino superior (Licenciatura e/ou Mestrado), estavam a trabalhar no sector artístico, no âmbito das artes performativas e cruzamentos disciplinares, quando participaram.

Num primeiro momento, solicitou-se às pessoas participantes que analisassem individualmente o inquérito por questionário. Posteriormente, realizou-se uma reflexão falada, em videoconferência via *Zoom*, destinada à discussão do protocolo de recolha de dados. As sugestões apresentadas centraram-se essencialmente em adaptações linguísticas e semânticas, bem como na incorporação de uma abordagem mais inclusiva e alinhada com a cultura e especificidades do setor.

A segunda fase integrou a condução de entrevistas semiestruturadas com pessoas que se autoidentificaram como tendo estado, ou estando atualmente, expostas a situações de assédio laboral, considerando a sua experiência individual e/ou como *bystander* da situação, e que manifestassem interesse em aprofundar o significado dessa experiência. Para o efeito, as pessoas participantes, que preencheram o inquérito por questionário, foram convidadas a partilhar o seu contacto de e-mail para posterior agendamento da entrevista.

A entrevista decorreu em formato individual, via *MSTEAMS*, no sentido de facilitar a participação de pessoas integradas em estruturas de diferentes zonas do País (Portugal Continental e Regiões Autónomas). As entrevistas foram conduzidas tendo por base um guião que integrou questões relacionadas com as experiências de assédio moral e/ou sexual no contexto laboral, com o objetivo de compreender os significados e impactos das suas vivências. Foram explorados também os mecanismos de *coping* utilizados pelas pessoas participantes, bem como as suas expectativas em relação a possíveis intervenções no setor para prevenir e lidar com a problemática. Todas as entrevistas foram gravadas, e posteriormente transcritas. Os dados recolhidos foram anonimizados assegurando-se, para além do anonimato e confidencialidade, que as informações seriam usadas apenas para fins de investigação científica e disseminação junto da comunidade (e.g., conferências públicas e publicações científicas). A pessoa participante tinha o direito de pedir a portabilidade dos seus dados, de lhes aceder, retificar, pedir a sua eliminação, ou restringir o seu tratamento, até ao momento da sua anonimização. Durante o processo de participação na entrevista também ficou

garantida a possibilidade de a interromper ou desistir de participar. As entrevistas foram realizadas por três entrevistadoras, sendo uma delas coordenadora desta fase com formação especializada na área da sociologia reforçando a credibilidade, fiabilidade e rigor na recolha dos dados, e visando diminuir a diversidade de formas de perguntar, escutar e prosseguir entre questões, e, ao mesmo tempo, contribuir para aumentar uma sensação positiva ou agradável decorrente da participação.

### 3.3. ANÁLISE DE DADOS

**Dados Quantitativos.** Concluída a recolha de dados, procedeu-se à análise estatística utilizando o software *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 30.0. Foram realizadas sobretudo análises descritivas, com o objetivo de caracterizar o perfil sociodemográfico e profissional das pessoas participantes, bem como de descrever características específicas relacionadas com experiências de exposição a situações de assédio (por exemplo, medidas de tendência central, dispersão e análise de frequências). Para explorar a associação entre características individuais, fatores estruturais e a exposição a situações de assédio laboral, recorreu-se a testes estatísticos de associação, nomeadamente o teste do Qui-quadrado, o teste exato de Fisher e o coeficiente V de Cramer, atendendo à natureza categorial das variáveis.

Além disso, para avaliar o impacto psicológico e social decorrente da exposição a assédio laboral, foram realizadas análises de correlação de Pearson, permitindo identificar relações entre indicadores como *distress* psicológico, reações de *stress* traumático e qualidade de vida, dentro do grupo diretamente exposto a situações de assédio.

**Dados Qualitativos.** As entrevistas foram transcritas na íntegra, analisadas e codificadas, utilizando a análise temática conforme as etapas propostas por Braun e Clarke (2006). Qualquer discrepância na codificação foi resolvida através de discussões entre os membros da equipa do estudo científico, alargando-se

posteriormente à equipa com experiência socioprofissional nas artes performativas e cruzamentos disciplinares, garantindo a consistência e a precisão da análise.

Para reforçar a validade dos resultados, foi efetuada a triangulação de dados e várias reuniões pela equipa de investigação. A triangulação de dados realizou-se através da integração dos resultados quantitativos e qualitativos, permitindo uma compreensão mais abrangente do fenómeno de assédio laboral. A equipa de investigação realizou a discussão de resultados. Este processo assegura múltiplas perspetivas sobre os dados, reduzindo o viés interpretativo. Adicionalmente, os resultados das análises qualitativas foram discutidos com base nos resultados quantitativos, permitindo verificar convergências, complementaridades e/ou discrepâncias entre os dois conjuntos de dados.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

#### 4.1.1. Dados sociodemográficos

A caracterização sociodemográfica da amostra revela um conjunto de elementos essenciais para compreender o contexto em que o assédio laboral pode ocorrer. O presente estudo envolveu 611 pessoas participantes, que se voluntariaram numa primeira fase a preencher o questionário.

Importa salientar que, de acordo com os dados disponibilizados em fevereiro de 2026 pela DGARTES sobre o número total de trabalhadores das áreas das artes performativas e cruzamentos disciplinares, por função, inscritos na plataforma até ao final de 2025, é possível estimar um número total de 15.503 profissionais no sector. Estes dados tiveram em consideração, para efeitos de categorização, as funções enquadráveis nas seguintes tipologias: Direção (N=5.609), Direção artística (N=5.474), Equipa artística (N=9.099), Equipa técnica, montagem e produção (N=6.548), Equipa de pessoal auxiliar (N=1.637). Embora estas estimativas tenham de ser cautelosamente interpretadas, uma vez que não

refletem de forma completa pessoas participantes nas atividades sem vínculo estável às entidades, a amostra deste estudo representa aproximadamente 4% da população registada neste sector de atividade.

A média de idades das pessoas participantes envolvidas foi de 38,49 anos (DP = 10,67). A maioria tinha nacionalidade portuguesa (n = 579; 94,8%), sendo as restantes nacionalidades distribuídas de forma residual (n = 32; 5,2%) por países como Brasil, Alemanha, Argentina, Bélgica, Cabo Verde, Chile, Cuba, Equador, Espanha, Itália, Japão, Moçambique, Reino Unido e Ucrânia, incluindo ainda casos de dupla nacionalidade.

**Tabela 1.** Caracterização geográfica da área de residência das pessoas participantes.

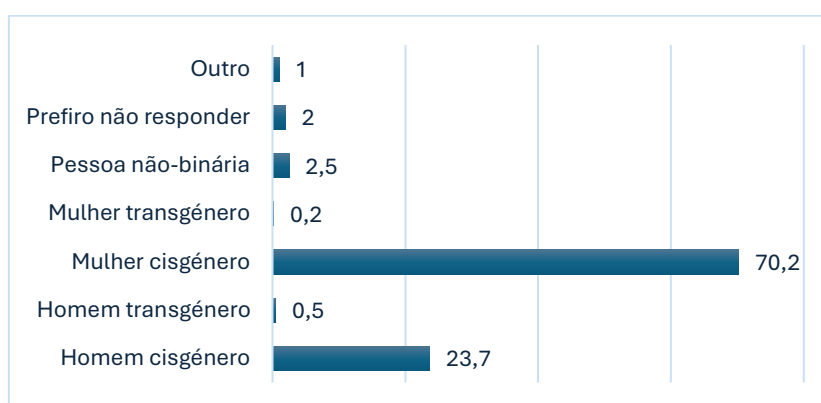
	n	%
<b>Região de residência habitual</b>		
Alentejo Central	5	0,8
Alentejo Litoral	2	0,3
Algarve	12	2,0
Alto Minho	17	2,8
Área Metropolitana de Lisboa	299	48,9
Área Metropolitana do Porto	110	18,0
Ave	8	1,3
Baixo Alentejo	2	0,3
Beira Baixa	4	0,7
Beiras e Serra da Estrela	7	1,1
Cávado	4	0,7
Douro	11	1,8
Lezíria do Tejo	3	0,5
Médio Tejo	8	1,3
Oeste	5	0,8
Península de Setúbal	23	3,8
Região Autónoma da Madeira	8	1,3
Região Autónoma dos Açores	2	0,3
Região de Aveiro	21	3,4
Região de Coimbra	15	2,5
Região de Leiria	10	1,6
Tâmega e Sousa	4	0,7
Terras de Trás-os-Montes	3	0,5
Viseu Dão-Lafões	10	1,6
Não resido habitualmente em Portugal	8	1,3
Prefiro não responder	10	1,6

Tipologia da área de residência		
Zona periférica	38	6,2
Zona peri-urbana	67	11,0
Zona rural	27	4,4
Zona urbana	467	76,4
Não sei	7	1,1
Prefiro não responder	3	0,5
Outro (e.g., rural e urbana em simultâneo)	2	0,3

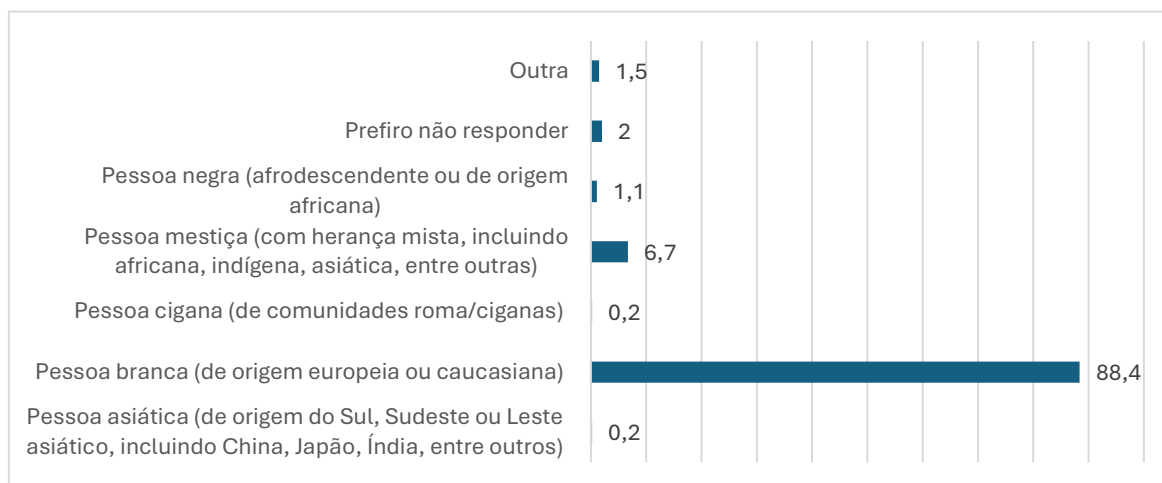
Entre as pessoas participantes, 97,1% (n = 593) residiam habitualmente em Portugal Continental ou nas Regiões Autónomas, com maior representação na Área Metropolitana de Lisboa (n = 299; 48,9%) e na Área Metropolitana do Porto (n = 110; 18,0%), concentrando-se sobretudo em zonas urbanas (n = 467; 76,4%; Tabela 1).

Ao nível do género com o qual as pessoas participantes se identificam, a distribuição revelou um maior número de mulheres cisgénero envolvidas no inquérito (n=429; 70.2%), seguidas de homens cisgénero (n=145; 23.7%). A identificação com pessoa não binária representou 2,5% da amostra (n=15; Figura 1). A grande maioria das pessoas inquiridas identificaram-se ainda como pessoa branca (n=540; 88.4%), estando as restantes categorias de autoidentificação de pertença étnico-racial sub-representadas (Figura 2).

**Figura 1.** Distribuição da amostra pelo género com o qual as pessoas participantes se identificaram (%).

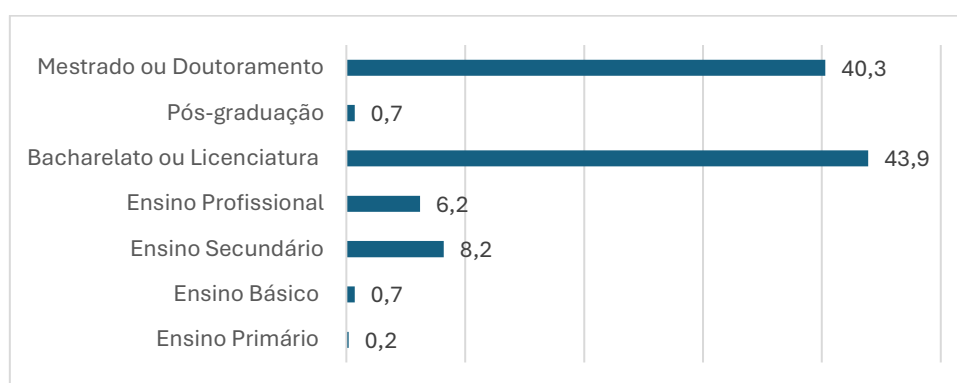


**Figura 2.** Distribuição da amostra por autoidentificação de pertença racial/étnica (%).



O nível de escolaridade mostrou um desvio com uma proporção de respostas concentradas em níveis de escolaridade elevados, com 43.9% (n = 268) da amostra a possuir licenciatura ou bacharelato e 40.3% (n = 246) mestrado ou doutoramento, ao mesmo tempo que os níveis de escolaridade até ao ensino secundário representam menos de 1% (Figure 3).

**Figura 3.** Distribuição da amostra por níveis de escolaridade (%).



Relativamente ao estado civil, a maioria das pessoas participantes inquiridas referiu estar solteiro (n = 393; 64.3%). Em termos de situação relacional, 40.4% (n = 247) viviam em coabitação com uma pessoa de género diferente, enquanto 30.3% (n = 185) não estavam num relacionamento no momento em que responderam ao questionário atual. Uma das perguntas visava conhecer o papel de quem

participou no estudo enquanto prestador de cuidados diários a outras pessoas, visando compreender melhor eventuais situações de compromissos com o cuidar considerando prováveis interações com o horário de trabalho e/ou deslocações com ausências prolongadas, verificando-se que 64,6% (n = 395) referiu não assumir responsabilidades de cuidado, enquanto 23,9% (n = 146) referiu que prestava cuidados a filhos/as/es ou enteados/as/es (Tabela 2).

**Tabela 2.** Caracterização relacional, familiar e de prestação de cuidados das pessoas participantes.

Variáveis	n	%
<b>Estado civil</b>		
Casado/a ou em união de facto	172	28,2
Divorciado/a ou separado/a	43	7,0
Solteiro/a	393	64,3
Viúvo/a	3	0,5
<b>Situação relacional</b>		
Em mais do que um relacionamento, com pessoas do mesmo género que o meu	2	0,3
Em mais do que um relacionamento, com pessoas de género diferente do meu	10	1,6
Num relacionamento com uma pessoa de género diferente, sem coabitação	76	12,4
Num relacionamento com uma pessoa de género diferente, com coabitação	247	40,4
Num relacionamento com uma pessoa do mesmo género, sem coabitação	17	2,8
Num relacionamento com uma pessoa do mesmo género, com coabitação	43	7,0
Sem relacionamento	185	30,3
Prefiro não responder	22	3,6
Outra	9	1,5
<b>Prestação de cuidados diários</b>		
Não	395	64,6
Sim, mas pago a uma instituição ou profissional para prestar cuidados, por opção	6	1,0
Sim, mas pago a uma instituição ou profissional para prestar cuidados, por causa dos meus horários de trabalho	11	1,8
Sim, filhos/as/es ou enteados/as/es	146	23,9
Sim, outras pessoas	42	6,9
Prefiro não responder	7	1,1
Outra situação	11	1,8

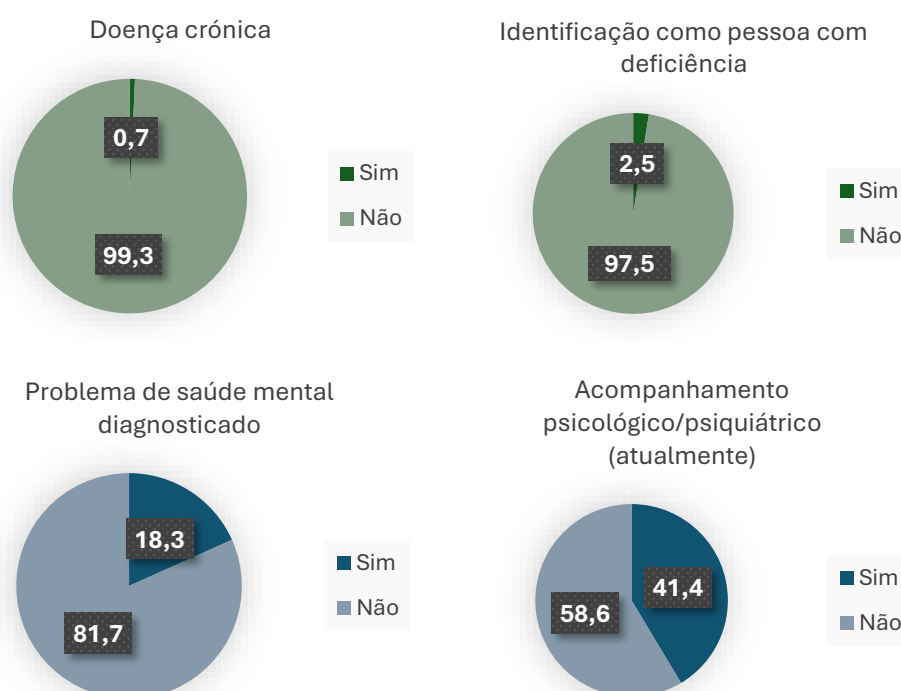
#### 4.1.2. Indicadores relacionados com a saúde

A caracterização das condições de saúde física e mental é um elemento essencial na descrição da amostra. Estes indicadores permitem contextualizar o perfil geral das pessoas inquiridas e oferecem uma visão mais completa das suas circunstâncias pessoais no momento da participação no estudo. Neste contexto, os dados mostraram que 99,8% das pessoas inquiridas não apresentavam doença

crónica (n=607; 99.3%). No entanto, 2.5% (n=15) identificaram-se como pessoa com deficiência, das quais 1.6% (n=10) referiu tratar-se de uma deficiência adquirida. Além das doenças crónicas reportadas (e.g., doenças cardiovasculares e doença oncológica), a deficiência adquirida foi pontualmente associada a doença profissional e/ou acidente de trabalho (n=2; 0.4%).

Ao nível da saúde mental, 18.3% (n=112) reportaram ter um diagnóstico formal de perturbação de saúde mental, contrastando com 81.7% (n=499) que não referiram qualquer diagnóstico. Entre as condições clínicas reportadas, 11.1% (n=68) reportaram perturbações de ansiedade, 7.7% (n=47) depressão, 4.4% perturbações de neurodesenvolvimento (e.g., PHDA e perturbação do espectro do autismo), 1.6% (n=10), perturbação bipolar, 2.1% (n=13) *burnout* e 0,8% (n=5) perturbações do comportamento alimentar. Outras condições foram ainda pontualmente referidas, incluindo perturbação de *stress* pós-traumático, perturbação obsessivo-compulsiva e perturbações de personalidade. Cerca de 41,4% da amostra (n = 253) encontravam-se, no momento do inquérito, em acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico (Figura 4).

**Figura 4.** Perfil da amostra relativamente a condições de saúde física e mental e acompanhamento clínico (%).



## 4.2. PERFIL PROFISSIONAL NO SECTOR ARTÍSTICO

Para além da caracterização sociodemográfica e baseada em indicadores da saúde relativamente à amostra, no âmbito da natureza do objeto de estudo torna-se essencial caracterizar o perfil profissional e condições de trabalho do setor artístico. Esta caracterização permite compreender a diversidade de vínculos laborais e condições de trabalho que marcam o setor artístico, frequentemente associado a trajetórias descontínuas e múltiplas fontes de rendimento (Tabela 3).

Entre as pessoas participantes, 37,5% (n = 229) estavam empregados a tempo completo. Contudo, uma proporção expressiva exercia atividade em modalidades menos estáveis. Destacaram-se, em particular, as pessoas em situação profissional de *freelancer* que representam cerca de 40.5% da amostra de estudo recolhida (n = 247), entre os quais 10,5% (n = 64) estavam temporariamente sem atividade no momento da participação no estudo. Cerca de 5,1% (n = 31) tinham emprego a tempo parcial, e 4,4% (n = 27) encontravam-se em situação de desemprego. Importa ainda destacar a presença de estudantes (4,9%; n = 30) e trabalhadores-estudantes (3,1%; n = 19), o que evidencia que uma parte da amostra se encontra em formação.

Das pessoas participantes em atividade profissional, 42,2% (n = 232) trabalhavam para uma única entidade, enquanto 43,5% (n = 239) exerciam atividade em mais de duas entidades diferentes. A acumulação de funções fora do setor artístico é igualmente relevante: 33,2% (n = 203) desempenhavam atividade profissional noutros setores, o que sugere que uma parte substancial dos profissionais complementa o rendimento com atividades externas ao campo artístico. Este padrão alinha-se com uma potencial tendência para a dispersão de contratos e a necessidade de acumular outras funções para garantir um rendimento mais regular que permita a satisfação dos seus compromissos.

**Tabela 3.** Caracterização da situação ocupacional das pessoas participantes da amostra integrada no estudo.

Variáveis	n	%
<b>Situação Ocupacional</b>		
Baixa Médica	2	0,3
Desemprego	27	4,4
Emprego a Tempo Completo	229	37,5
Emprego a Tempo Parcial	31	5,1
Estudante	30	4,9
Freelancer/ trabalha por projetos, atualmente desocupado/a/e	64	10,5
Freelancer/ trabalha por projetos, atualmente ocupado/a/e	183	30,0
Pensionista por Invalidez	1	0,2
Reforma	3	0,5
Trabalhador/a/e -estudante	19	3,1
Outro (e.g., bolseiro de investigação, licença de maternidade, etc)	22	3,6
<b>Número de entidades onde desempenha a atividade profissional (quando aplicável)</b>		
Duas entidades diferentes	79	14,4
Mais do que duas entidades diferentes	239	43,5
Uma só entidade	232	42,2
<b>Exercício de atividade profissional em outros setores (acumulação de funções)</b>		
Sim	203	33,2
Não	347	56,8

Ao nível dos vínculos laborais (Figura 5), torna-se ainda possível identificar diversidade contratual. Embora exista uma proporção relevante de participantes com contratos de trabalho por conta de outrem — nomeadamente contratos a termo (n=158; 25,9%) e contratos sem termo (n=114; 18,7%) — o regime mais representado é o contrato de prestação de serviços (“recibos verdes”), abrangendo 36,2% da amostra (n=221). A este grupo somam-se ainda cerca de 10,2% dos participantes em situações de trabalho não declarado e/ou trabalho independente sem contrato formal.

**Figura 5.** Distribuição da amostra com base na tipologia do vínculo laboral (%).



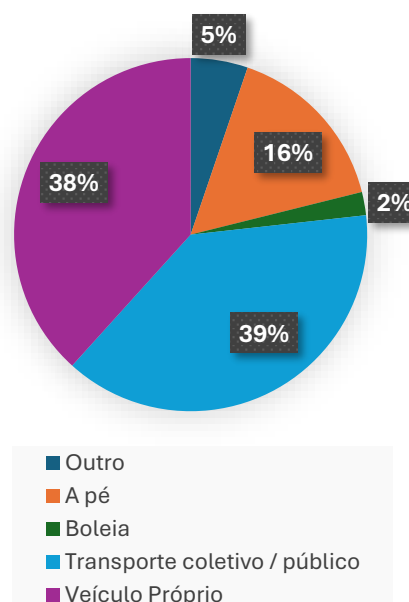
Relativamente à distribuição regional da atividade profissional (Tabela 4), os dados apontaram para uma forte concentração territorial na Área Metropolitana de Lisboa destacada como o principal polo de exercício profissional para 53,1% das pessoas inquiridas (n = 277). A Área Metropolitana do Porto surge como o segundo maior centro de atividade, concentrando-se aí 17,0% das pessoas participantes no estudo a exercer atividade no setor das artes (n = 89). Fora destes dois grandes centros urbanos, a distribuição é dispersa. Regiões como a de Aveiro (3,6%; n = 19), Coimbra (2,5%; n = 13), Douro (2,1%; n = 11) e Alto Minho (1,9%; n = 10) apresentam valores residuais, mas ainda assim indicativos de alguma atividade artística descentralizada. Entre as pessoas participantes 2,1% (n=11) reportaram adicionalmente o envolvimento em atividades artísticas fora de Portugal sugestiva de mobilidade internacional.

Complementarmente, a distribuição dos meios de transporte utilizados pelas pessoas inquiridas para a deslocação para a atividade profissional e/ou formação revela padrões relevantes sobre mobilidade, acessibilidade e condições logísticas associadas à atividade no setor artístico, considerando a amostra em estudo. Os dados sugerem que os dois meios mais utilizados apresentam proporções idênticas: 38,5% (n = 235) recorrem ao transporte coletivo/público, enquanto 38,3% (n = 234) utilizam veículo próprio. Esta distribuição sugere que, apesar da forte presença destes profissionais nas áreas metropolitanas — onde a oferta de transporte público é mais robusta — muitos trabalhadores e/ou estudantes em transição para o mercado de trabalho dependem do automóvel para as deslocações diárias (Figura 6).

**Tabela 4.** Caracterização da distribuição regional do exercício da atividade profissional.

Região de exercício da atividade profissional	n	%
Alto Minho	10	1,9
Alentejo Central	6	1,1
Alentejo Litoral	2	0,4
Algarve	9	1,7
Alto Alentejo	1	0,2
Alto Tâmega e Barroso	1	0,2
Área Metropolitana de Lisboa	277	53,1
Área Metropolitana do Porto	89	17,0
Ave	3	0,6
Baixo Alentejo	1	0,2
Beira Baixa	2	0,4
Beiras e Serra da Estrela	5	1,0
Cávado	3	0,6
Douro	11	2,1
Lezíria do Tejo	1	0,2
Médio Tejo	3	0,6
Oeste	9	1,7
Península de Setúbal	7	1,3
Região Autónoma da Madeira	3	0,6
Região Autónoma dos Açores	3	0,6
Região de Aveiro	19	3,6
Região de Coimbra	13	2,5
Região de Leiria	7	1,3
Tâmega e Sousa	5	1,0
Terras de Trás-os-Montes	1	0,2
Viseu Dão-Lafões	8	1,5
Fora de Portugal	11	2,1
Prefiro não responder	12	2,3

**Figura 6.** Distribuição da amostra com base nos meios de transporte usados para a deslocação profissional e/ou formação.

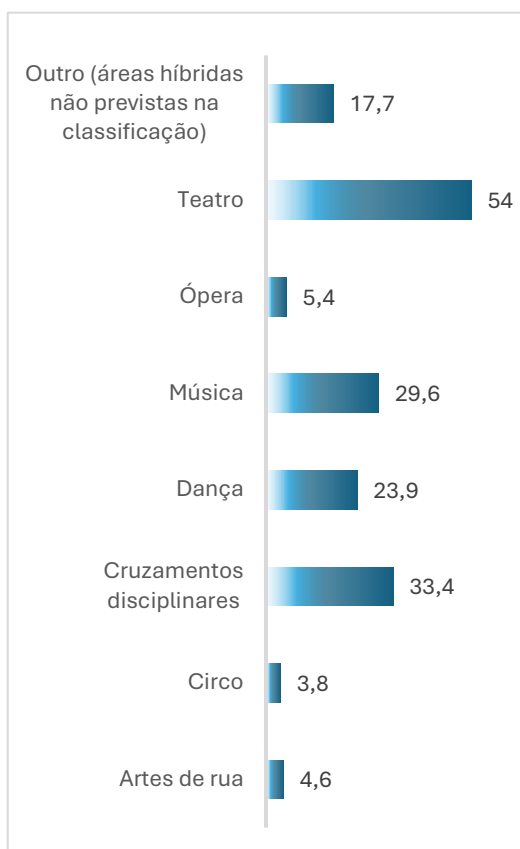


Dentro do perfil profissional e das condições de trabalho deste setor artístico, importa ainda caracterizar as principais áreas de atividade profissional e/ou formação das pessoas participantes envolvidas no estudo, bem como as suas principais funções. A análise desta distribuição revelou alguma diversidade, mas com forte concentração em disciplinas tradicionais das artes performativas (Figura 7).

O Teatro surgiu como a área mais representada, com 54% a exercerem atividade e/ou receberem formação neste setor (n=330). Seguiram-se duas áreas igualmente estruturantes: a Música, com 29,6% (n = 181), e a Dança, com 23,9% (n = 146), ambas fundamentais para compreender a composição do setor, dada a sua relevância histórica, a diversidade de práticas e a transversalidade a diferentes contextos de criação e apresentação. A categoria Cruzamentos disciplinares representou ainda 33,4% (n = 204), o que se alinha com a crescente tendência para práticas híbridas que combinam linguagens artísticas distintas. Áreas mais específicas como a Ópera, as Artes de rua e o Circo apresentaram menor expressão, mas contribuíram para a diversidade do ecossistema artístico integrado no presente estudo.

Por fim, a categoria Outro, que agregou 17,7% (n = 108) das respostas, reunindo um conjunto heterogéneo de atividades que não se enquadram diretamente nas categorias formais. Incluíram áreas híbridas não previstas na classificação relacionadas com atividades culturais não performativas (e.g., artes visuais e plásticas), às quais as pessoas participantes também estavam associadas. Por sua vez, ao nível das funções específicas assumidas pelos elementos da amostra na atividade profissional e/ou formação, com maior regularidade, destacaram-se funções diretamente ligadas à criação e à performance artística (Tabela 5). A Interpretação surge como a função mais representada, abrangendo 37,5% (n = 229) das pessoas participantes, seguida de perto pela Criação e pela Produção, ambas com 29,6% (n = 181).

**Figura 7.** Distribuição da amostra pelas áreas de atividade profissional mais regular e/ou formação (%).

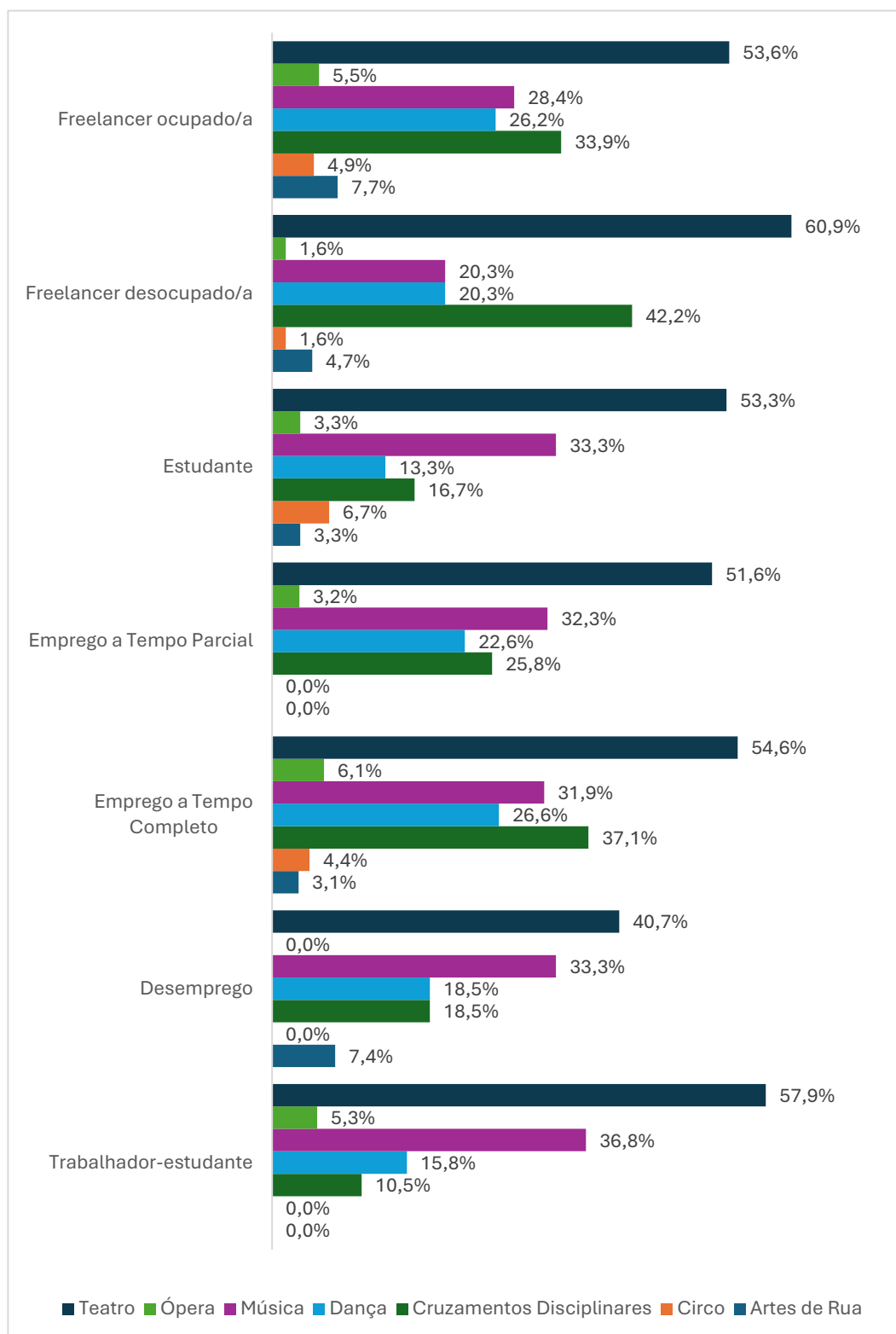


**Tabela 5.** Caracterização das funções assumidas com maior regularidade na atividade profissional e/ou formação.

Funções assumidas com maior regularidade na atividade profissional e/ou formação	n	%
Assistente de sala	16	2,6
Comunicação	84	13,7
Criação	181	29,6
Curadoria	32	5,2
Desenho (luz, som e vídeo)	37	6,1
Desenho de Cenografia	7	1,1
Desenho de Figurinos	13	2,1
Direção Artística/Encenação/Composição/Coreografia	129	21,1
Direção de cena	32	5,2
Edição	34	5,6
Educação (docência)	118	19,3
Escrita e/ou Dramaturgia	77	12,6
Gestão	60	9,8
Interpretação	229	37,5
Mediação cultural	62	10,1
Produção	181	29,6
Programação	72	11,8
Suporte técnico	23	3,8
Técnica (contrarregra, maquinistas, etc.)	13	2,1
Técnica (luz, som e vídeo)	55	9
Outro	47	7,7

Num olhar complementar sobre os perfis profissionais e as condições de trabalho da amostra em estudo, foi possível observar através de análises descritivas que a situação ocupacional releva diferenças entre domínios artísticos (ver Figura 8).

**Figura 8.** Distribuição das Áreas Artísticas em função da Situação Ocupacional (%).



O Teatro emergiu como a área com maior proporção de profissionais em emprego a tempo integral, com 54,6% (n = 125) dos participantes nesta condição. Este padrão repete-se para outras situações ocupacionais, incluindo emprego a tempo parcial e trabalho freelancer. Em contraste, nos Cruzamentos Disciplinares, embora uma proporção relevante das pessoas participantes inquiridas estivesse empregada a tempo completo (n=85; 37,1%), esta área regista também valores elevados de prática entre *freelancers* desocupados (n=27; 42,2%) e desempregados (n=5; 18,5%).

## 4.3. REPRESENTAÇÕES SOBRE O ASSÉDIO LABORAL

### 4.3.1. ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Previamente à análise da exposição a práticas de assédio, torna-se essencial compreender quais são as conceções das pessoas profissionais do setor artístico sobre aquilo que constitui assédio laboral, bem como a perceção de gravidade atribuída a diferentes comportamentos potencialmente abusivos, independentemente da sua experiência prévia com tais situações. Globalmente, os dados revelam um padrão consistente, com a maioria dos comportamentos a serem reconhecidos como formas de assédio moral e percecionados como muito ofensivos.

Esta uniformidade é reforçada pelos valores da mediana de 3 para todos os itens avaliados, bem como uma amplitude interquartil em grande parte dos comportamentos igual a 0, evidenciando o consenso entre as pessoas participantes (Tabela 6). Entre os comportamentos que apresentaram alguma disparidade entre as pessoas participantes e, portanto, maior ambiguidade no reconhecimento enquanto formas explícitas de assédio, destacam-se principalmente a desvalorização de planos/horários em nome do processo criativo e atribuição de funções desadequadas ao perfil profissional. Este resultado pode ser sugestivo da normalização destas práticas como parte da cultura do trabalho (Tabela 6).

Por outro lado, comportamentos unanimemente reconhecidos como mais ofensivos incluíram humilhação sistemática devido a características pessoais (99,2%), a criação de ambientes hostis de intimidação (99,0%), a ameaça constante de despedimento (97,2%) e a ameaça de destruição da carreira (98,0%). Estes resultados mostram que práticas explícitas de violência psicológica, intimidação ou coação são identificadas de forma clara e transversal como formas graves de assédio moral.

De igual modo, comportamentos relacionados com a dignidade e segurança profissional - como a criação sistemática de situações de exposição a *stress* (95,7%), a desvalorização sistemática do trabalho realizado (94,3%) e o desrespeito por acontecimentos de vida exigentes, como doença, luto ou parentalidade (90,5%) - embora menos explícitos, também revelam níveis muito elevados de gravidade percebida (Figura 9). Estes dados reforçam que práticas que comprometem o bem-estar emocional, a valorização profissional e a conciliação entre vida pessoal e laboral são amplamente entendidas como formas de assédio moral.

**Tabela 6.** Caracterização das representações sobre o assédio moral: formas identificadas e percepção do nível de ofensa associado a cada comportamento.

Representações sobre o assédio moral	Comportamentos reconhecidos como formas de assédio moral		Avaliação da percepção do comportamento como ofensivo (1=Nada ofensivo; 3= Muito ofensivo)	
	n	%	Mdn	IQR
Promoção do isolamento impedindo o contacto com colegas de trabalho	557	91,2	3	0
Promoção do isolamento impedindo o contacto com as chefias	512	83,8	3	1
Desvalorização sistemática do trabalho realizado	585	95,7	3	0
Definição de objetivos e prazos impossíveis de atingir	502	82,2	3	1
Atribuição sistemática de funções ou atividades desadequadas à categoria profissional	492	80,5	3	1
Desrespeito sistemático de horários de pausa e/ou períodos de descanso, em nome do processo criativo	537	87,9	3	0
Desvalorização da definição de um plano e horários de trabalho antecipadamente, em nome do processo criativo.	455	74,5	3	1
Desrespeito na interrupção da atividade laboral por acontecimentos de vida exigentes (ex. situações de doença, luto, parentalidade)	551	90,2	3	0
Reforço na crença de que trabalhar por gosto pessoal justifica aceitar condições contratuais precárias	546	89,4	3	0
Humilhação sistemática devido a características físicas, psicológicas ou outras (orientação sexual, origem, religião, etc).	604	98,9	3	0
Ameaça constante de despedimento e/ou substituição	593	97,1	3	0
Ameaça constante com a destruição da carreira	602	98,5	3	0
Criação de ambientes de trabalho hostis de intimidação (ex. gritos recorrentes, linguagem agressiva, controlo, manipulação)	605	99,0	3	0
Criação sistemática de situações provocadoras de stress com o objetivo de levar ao desconforto	590	96,6	3	0
Desvalorização sistemática de qualquer reivindicação por direitos laborais, com a desculpa que o projeto é excepcional.	556	91,0	3	0

Mdn = Mediana; AIQ = Amplitude interquartil

**Figura 9.** Ranking do nível de ofensa percebido de diferentes formas de assédio moral (%).



### ***Associação entre características sociodemográficas e laborais e a percepção do carácter ofensivo de potenciais formas de assédio laboral***

Considerando que a percepção de comportamentos abusivos no trabalho pode variar em função de características sociodemográficas e laborais, como género, habilitações literárias e situação profissional, foi ainda adicionalmente realizada uma análise de associação entre estas variáveis e o nível de ofensa percebido para cada comportamento. Globalmente, não foi encontrada uma associação estatisticamente significativa com o género para nenhuma das formas de assédio, com exceção do item relacionado com o “reforço na crença de que trabalhar por gosto pessoal justifica aceitar condições contratuais precárias” ( $\chi^2_{(12)}=25,14$ ;  $V = .143$ ;  $p=.014$ ). Os resultados sugeriram que certos grupos — nomeadamente pessoas participantes não-binárias e transgénero— mostraram uma percepção mais homogénea tendendo a reconhecer este comportamento como mais ofensivo, enquanto outros grupos – homens e mulheres cisgénero – apresentam maior dispersão nas respostas.

Os dados apontaram também para uma associação estatisticamente significativa ( $0.16 \leq V \text{ de Cramer} \leq 0.41$ ;  $p<0.001$ ) entre habilitações literárias e percepção do carácter ofensivo para todas as potenciais formas de assédio moral. Em termos descritivos, verificou-se que participantes com habilitações mais elevadas (licenciatura, mestrado ou doutoramento) tendem a classificar mais frequentemente os comportamentos como “muito ofensivos”, enquanto participantes com níveis de escolaridade mais baixos apresentam maior variabilidade nas representações sobre o assédio moral.

Por último, a situação ocupacional mostrou também uma associação significativa com a percepção de gravidade relativa a formas de assédio relacionadas com a promoção do isolamento, desvalorização sistemática do trabalho, definição de objetivos e prazos impossíveis de atingir, humilhação sistemática, ameaças de despedimento ou substituição, ameaças à carreira, criação de ambientes hostis e exposição ao stress e desvalorização de reivindicações laborais ( $0.15 \leq V \text{ de Cramer} \leq 0.26$ ,  $p<0.001$ ). Em termos descritivos, verificou-se que participantes em situações de maior vulnerabilidade laboral — como desemprego, trabalho por

projetos (*freelancers*) ou trabalhadores-estudantes — tendem a classificar mais frequentemente os comportamentos como “muito ofensivos”, enquanto participantes com vínculos mais estáveis (emprego a tempo completo ou parcial) apresentam maior variabilidade entre as categorias “pouco ofensivo” e “muito ofensivo”.

#### 4.3.2. ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

Em linha com as representações de assédio moral, as concepções das pessoas profissionais do setor artístico sobre potenciais formas de assédio sexual, bem como a percepção de gravidade atribuída a diferentes comportamentos abusivos, são essenciais para a implementação de práticas preventivas. Neste contexto, a análise das respostas evidencia elevado nível de consenso quanto à natureza ofensiva de diferentes formas de assédio sexual, revelando uma compreensão amplamente consolidada por parte do setor artístico sobre o que constitui assédio sexual em ambiente laboral. De forma transversal, todos os comportamentos incluídos no questionário foram reconhecidos como formas de assédio (77,1% e 98,5%). A percepção de gravidade foi igualmente elevada em todos os itens, que apresentaram uma mediana de 3, e a amplitude interquartil foi igual a 0 quase para a totalidade dos comportamentos, indicando respostas altamente concentradas na categoria “muito ofensivo”.

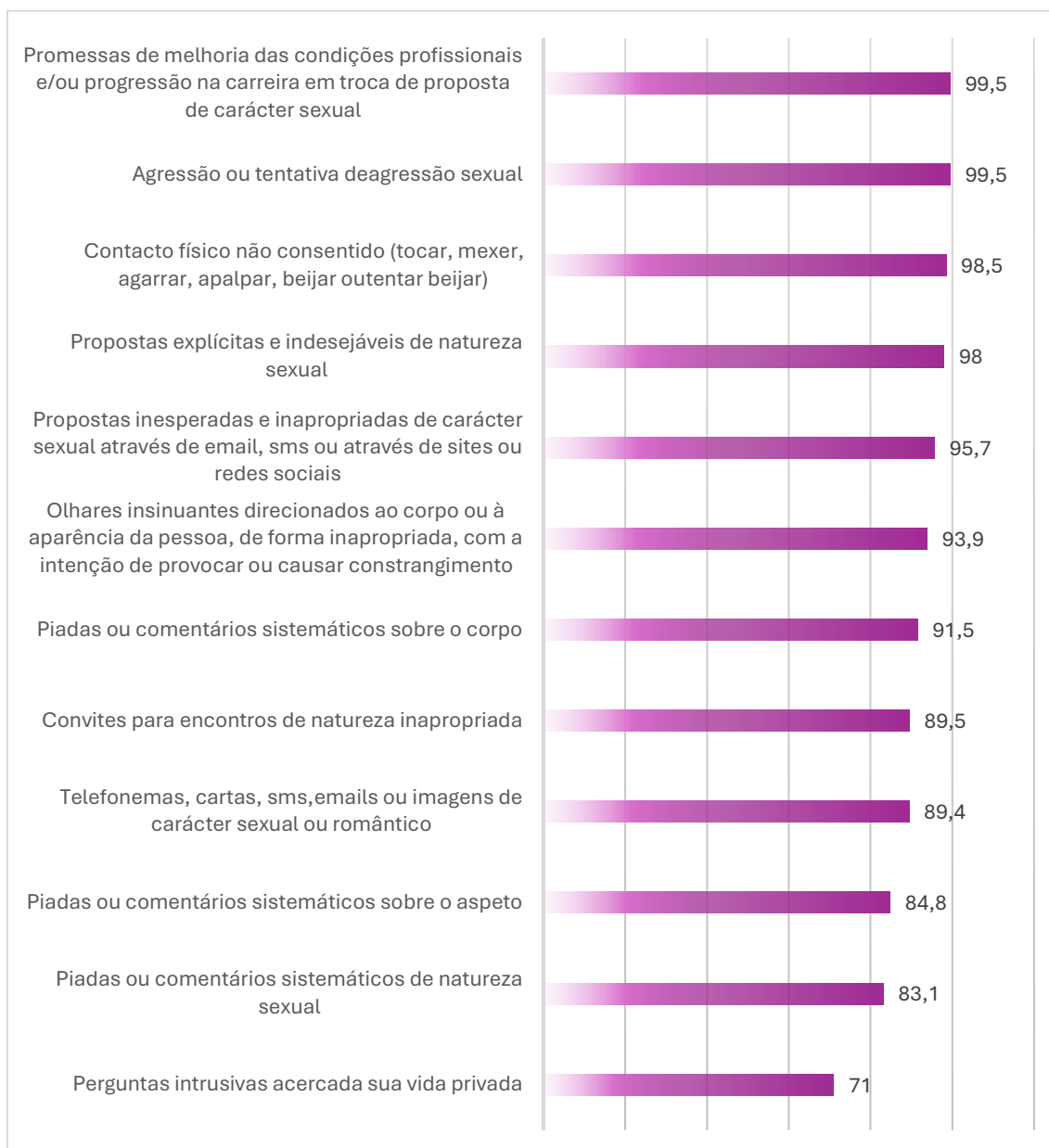
A única exceção foi o item relativo às “perguntas intrusivas acerca da vida privada”, que apresentou uma ligeira variabilidade (IQR = 1) e um nível de reconhecimento mais baixo, enquanto forma de assédio (77,1%), comparativamente aos restantes comportamentos.

**Tabela 7.** Caracterização das representações sobre o assédio sexual: formas identificadas e percepção do nível de ofensa associado a cada comportamento.

Representações sobre o assédio sexual	Comportamentos reconhecidos como formas de assédio sexual		Avaliação da percepção do comportamento como ofensivo (1=Nada ofensivo; 3= Muito ofensivo)	
	n	%	Mdn	IQR
Piadas ou comentários sistemáticos de natureza sexual	545	89,2	3	0
Piadas ou comentários sistemáticos sobre o corpo	540	88,4	3	0
Piadas ou comentários sistemáticos sobre o aspeto	510	83,5	3	0
Olhares insinuantes direcionados ao corpo ou à aparência da pessoa, de forma inapropriada, com a intenção de provocar ou causar constrangimento	588	96,2	3	0
Perguntas intrusivas acerca da sua vida privada	471	77,1	3	1
Propostas inesperadas e inapropriadas de carácter sexual através de email, sms ou através de sites ou redes sociais	594	97,2	3	0
Propostas explícitas e indesejáveis de natureza sexual	599	98,0	3	0
Convites para encontros de natureza inapropriada	568	93,0	3	0
Telefonemas, cartas, sms,e mails ou imagens de carácter sexual ou romântico	567	92,8	3	0
Agressão ou tentativa de agressão sexual	602	98,5	3	0
Contacto físico não consentido (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar)	599	98,0	3	0
Promessas de melhoria das condições profissionais e/ou progressão na carreira em troca de proposta de carácter sexual	600	98,2	3	0

Mdn = Mediana; AIQ = Amplitude interquartil

**Figura 10.** *Ranking* do nível de ofensa percebido de diferentes formas de assédio sexual (%).



A hierarquização dos itens associados ao assédio sexual, com base no nível de ofensa percebido, permitiu identificar que comportamentos que envolviam mais diretamente coerção, contacto físico não consentido ou abuso explícito de poder eram percecionados como mais ofensivos. Entre eles, destacaram-se as promessas de melhoria das condições profissionais em troca de favores sexuais (99,5%), a agressão ou tentativa de agressão sexual (99,5%), o contacto físico não consentido (98,5%) e propostas explícitas e indesejáveis de natureza sexual (98%).

As pessoas inquiridas reconheceram também como assédio, comportamentos digitais, não verbais e convites inapropriados, como propostas inesperadas de

carácter sexual por email, SMS ou através das redes sociais (95,7%), olhares insinuantes direcionados ao corpo ou aparência (93,9%) e convites inapropriados para encontros (89,5%).

### ***Associação entre características sociodemográficas e laborais e a perceção do carácter ofensivo de potenciais formas de assédio sexual***

Características sociodemográficas e laborais, como género, habilitações literárias e situação profissional foram analisadas em associação com a perceção do carácter ofensivo de comportamentos potencialmente ilustrativos de situações de assédio sexual. Para a maioria dos comportamentos, o género não influenciou a perceção da ofensa, sendo apresentado um padrão homogéneo. As diferenças surgem apenas em comportamentos mais subtis, como piadas ou comentários sistemáticos sobre o corpo ( $\chi^2(12)=33,61$ ;  $V = .166$ ;  $p<.001$ ), olhares insinuantes direcionados ao corpo ou aparência ( $\chi^2(12)=28,58$ ;  $V = .153$ ;  $p=.005$ ) e propostas inesperadas de carácter sexual por meios digitais ( $\chi^2(12)=26,48$ ;  $V = .147$ ;  $p=.009$ ), nos quais se observaram diferenças pequenas mas significativas, com mulheres cisgénero e pessoas não-binárias a atribuírem níveis mais elevados do carácter ofensivo do que homens cisgénero.

Tal como se verificou para a dimensão moral do assédio laboral, também para a representação do assédio sexual é encontrada uma associação estatisticamente significativa entre o nível de escolaridade e a perceção da gravidade em todas as formas de assédio sexual avaliadas ( $0.20 \leq V \text{ de Cramer} \leq 0.71$ ;  $p<0.001$ ). As diferenças tornam-se ainda mais expressivas nos comportamentos relacionados com a agressão sexual, contacto físico não consentido e chantagem sexual. A agressão ou tentativa de agressão sexual apresentou um efeito muito elevado ( $\chi^2(12)=306,93$ ;  $V=.501$ ;  $p<.001$ ), tal como o contacto físico não consentido ( $\chi^2(12)=612,53$ ;  $V=.708$ ;  $p<.001$ ) e as promessas de progressão na carreira em troca de favores sexuais ( $\chi^2(12)=307,12$ ;  $V=.501$ ;  $p<.001$ ). Estes valores indicam que, embora todas as pessoas participantes reconheçam estes comportamentos como ofensivos, a intensidade da perceção de gravidade aumenta de forma consistente com o nível de escolaridade. Níveis mais elevados de escolaridade podem estar assim associados a maior literacia social e jurídica sobre assédio sexual e menor

tolerância a práticas abusivas no contexto laboral. No que concerne à situação ocupacional, não foi encontrada uma associação estatisticamente significativa com as representações sobre assédio sexual para a maioria das potenciais formas de assédio. De forma geral, todas as pessoas participantes empregadas, desempregadas, estudantes, *freelancers* ou reformadas tendem a avaliar de modo semelhante a gravidade das situações apresentadas, revelando um padrão homogêneo entre grupos laborais. Apenas dois comportamentos — propostas inesperadas de carácter sexual por meios digitais ( $\chi^2(20)=64,07$ ;  $V=.229$ ;  $p<.001$ ) e convites inapropriados para encontros ( $\chi^2(20)=31,45$ ;  $V=.160$ ;  $p=.050$ ) — evidenciaram diferenças pequenas, mas significativas, com participantes em situações de maior vulnerabilidade laboral a atribuírem níveis mais elevados ao seu carácter ofensivo.

## 4.4. PERCEÇÃO SOBRE A EXPOSIÇÃO A SITUAÇÕES DE ASSÉDIO LABORAL

### 4.4.1. ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

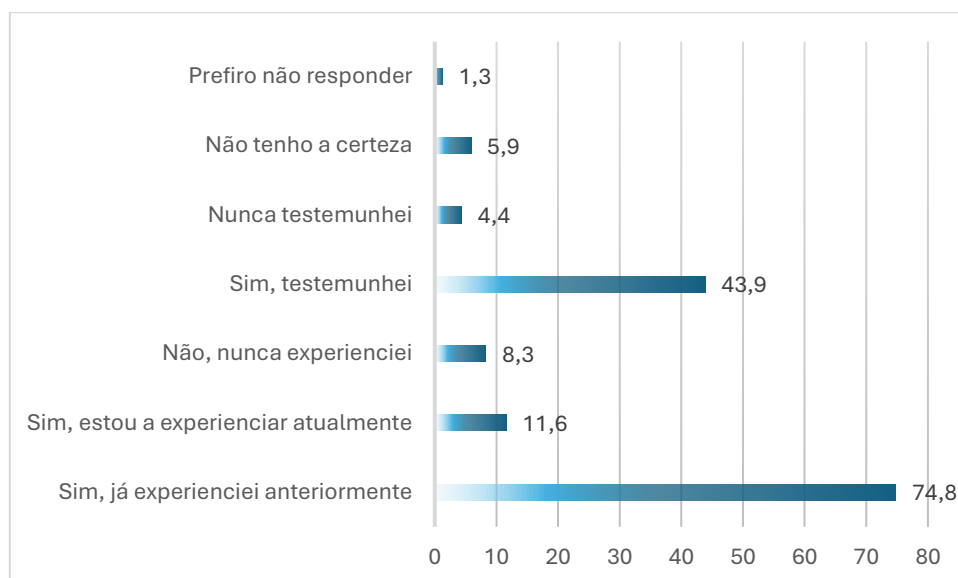
Tendo analisado as representações e percepções de gravidade atribuídas a diferentes formas de assédio moral, importa agora compreender em que medida as pessoas profissionais do setor artístico referem ter sido expostas a estas situações. A presente secção centra-se, assim, na avaliação da experiência direta e do testemunho de situações de assédio laboral, tomando como referência a definição de assédio moral proposta por Torres et al. (2016), que o caracterizam como um *“conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física (e.g., isolamento social, perseguição profissional, intimidação, humilhação pessoal)”*. Com base nesta definição, as pessoas participantes foram questionadas sobre se já experienciaram ou testemunharam situações desta natureza ao longo do seu percurso profissional. Para além desta avaliação global, foram igualmente analisados comportamentos específicos associados a formas de assédio moral, permitindo identificar padrões

de exposição. Esta abordagem possibilita uma leitura integrada entre as representações sobre o fenômeno e a sua ocorrência efetiva no setor artístico.

### ***Avaliação da percepção sobre a exposição a experiências prévias de assédio moral***

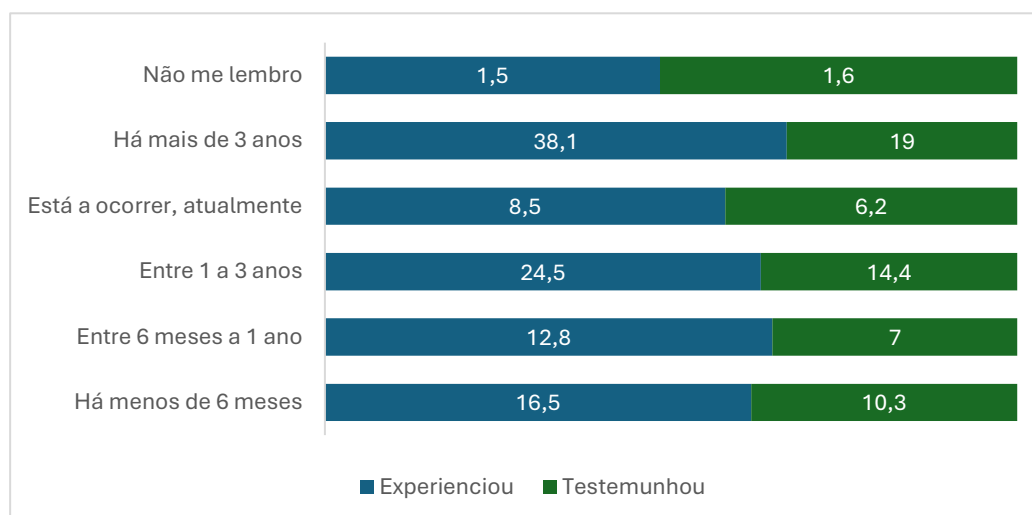
Primeiramente, tomando como referência a definição de assédio moral, os resultados foram sugestivos de níveis elevados de exposição a essa forma de assédio (Figura 11). A maioria das pessoas participantes indicou já ter sido alvo deste tipo de comportamentos: 74,8% (n=457) afirmaram já ter experienciado anteriormente assédio moral, e 11,6% (n=71) referiram estar a experienciar atualmente. Apenas 8,3% (n=51) indicaram nunca ter vivido comportamentos enquadráveis nesta definição. Estes dados sugerem que mais de 86% das pessoas participantes se autorreferenciaram como já tendo sido alvo de assédio moral em algum momento da sua carreira e/ou trajetória de formação. Para além da experiência direta, o assédio moral surge igualmente como um fenómeno amplamente observado no contexto laboral. Cerca de 43,9% (n=268) das pessoas participantes afirmam ter testemunhado situações de assédio moral envolvendo outras pessoas.

**Figura 11.** Frequência do assédio moral com base na experiência autoreportada (%).



A análise da distribuição destas experiências ao longo do tempo permitiu aprofundar a compreensão da persistência e atualidade do fenómeno. Os dados mostraram que uma parte substancial dos episódios de assédio moral ocorreu há mais de três anos, tanto ao nível da experiência direta (n=233; 38,1%) como do testemunho (n=116; 19%). Contudo, uma proporção igualmente relevante refere ter experienciado assédio moral em períodos mais recentes: 24,5% (n=150) situaram os episódios entre um e três anos e 16,5% (n=101) das pessoas participantes experienciaram assédio moral há menos de 6 meses, o que evidencia a atualidade e continuidade do fenómeno (Figura 12).

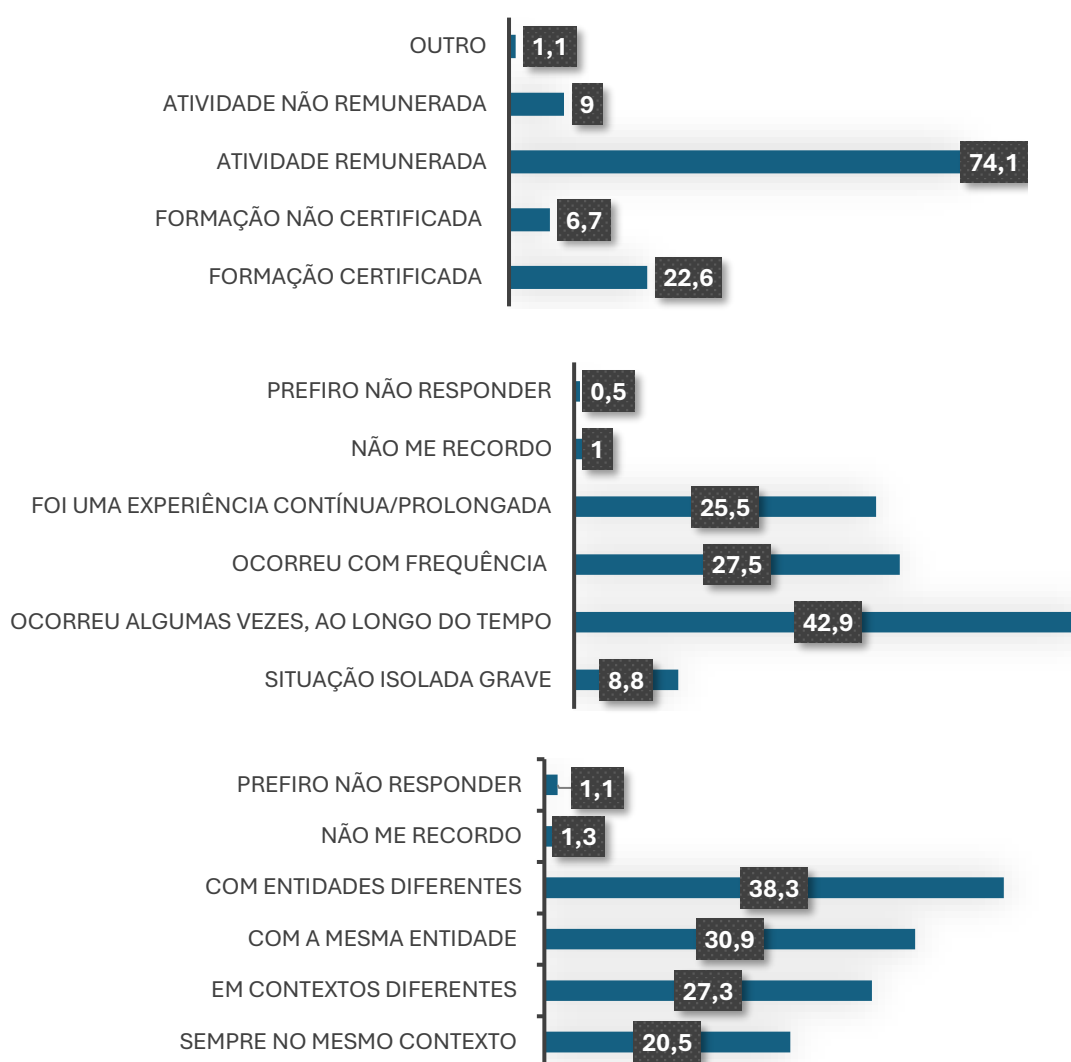
**Figura 12.** Distribuição temporal da experiência e do testemunho de situações de assédio moral (%).



Os resultados mostraram também que a exposição a situações assédio moral ocorreu sobretudo em contextos de atividade remunerada, referidos por 74,1% das pessoas participantes (n=453). Este dado evidencia a presença do fenómeno nas dinâmicas laborais do setor artístico. Ainda que em menor escala, o assédio moral foi também reportado em contextos de formação certificada (22,6%; n=138) e, em menor proporção, em formação não certificada (6,7%; n=41). Estes dados sugerem que o fenómeno parece não se limitar ao exercício profissional, mas pode emergir desde fases iniciais de aprendizagem e socialização artística. A análise da multiplicidade de contextos indicou ainda que o assédio moral não tende a ocorrer de forma isolada num único ambiente. Entre as pessoas participantes, 27,3% (n=167) afirmaram ter vivido e/ou testemunhado situações de assédio moral em

contextos diferentes. Além disso, 38,3% (n=234) refere ter sido exposta a situações de assédio moral em entidades diferentes. Adicionalmente, os resultados obtidos sugeriram ainda que o assédio moral raramente se manifestou como um episódio isolado. Apenas 8,8% (n=54) descrevem a situação como isolada e grave. A maioria das pessoas participantes refere padrões de repetição (Figura 13).

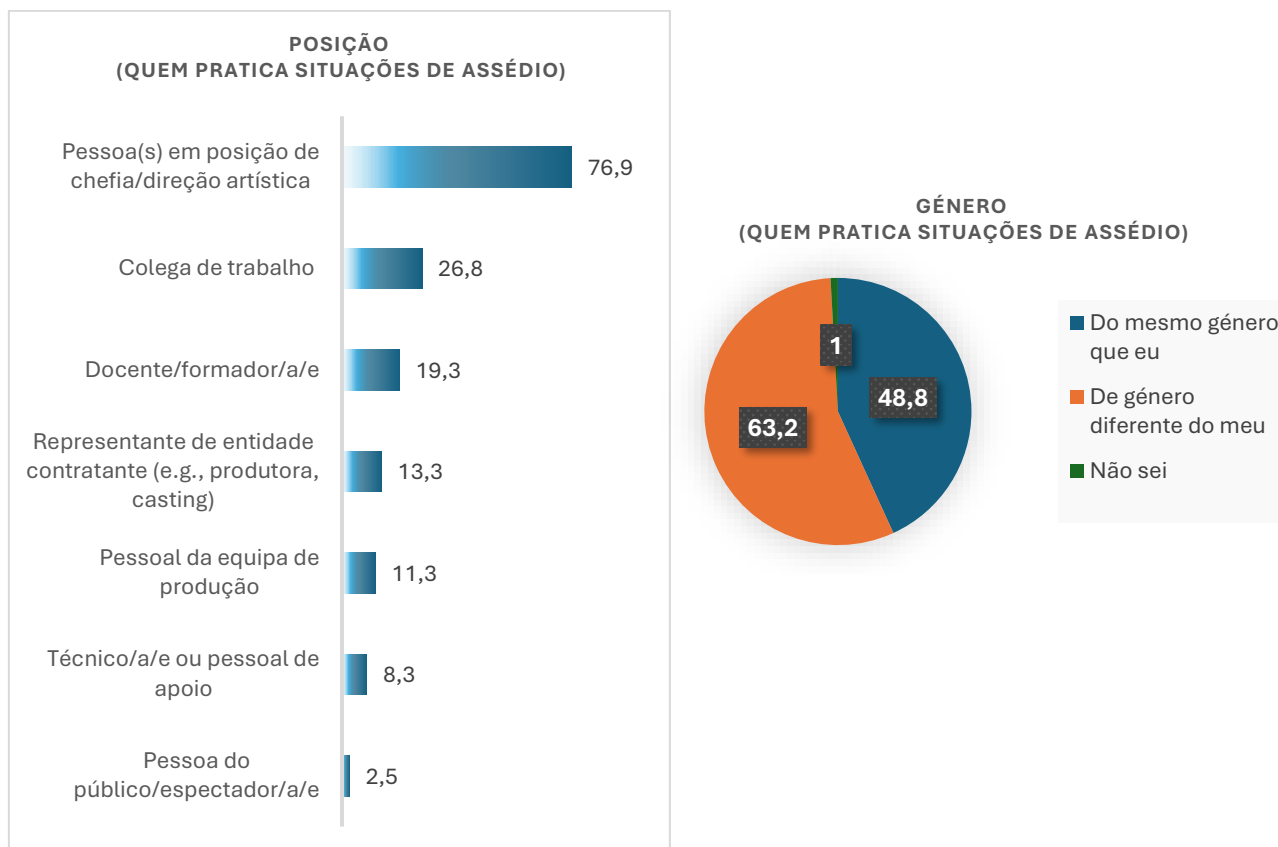
**Figura 13.** Caracterização dos contextos de exposição a situações de assédio moral (%).



A identificação das pessoas que praticaram assédio moral revelou padrões de hierarquia e poder. A maioria das situações foi atribuída a pessoas em posição de chefia ou direção artística, referidas por 76,9% das pessoas (n=470). No entanto, os resultados sugeriram que o assédio moral pode ser perpetrado por diferentes figuras dentro da cadeia de produção artística, incluindo pares, pessoas

profissionais de formação e agentes externos (Figura 13). Quanto ao género da pessoa promotora do comportamento ofensivo, 63,2% (n=386) referiram que esta tinha um género diferente da pessoa inquirida (Figura 14).

**Figura 14.** Caracterização da autoria das situações de assédio moral (%).



### ***Relação entre a experiência de assédio moral e variáveis sociodemográficas e relacionadas com o perfil profissional***

A análise das tabulações cruzadas permitiu identificar em que medida diferentes características sociodemográficas e profissionais se relacionavam com a probabilidade das pessoas participantes terem experienciado assédio moral ao longo do seu percurso profissional. De forma geral, os resultados sugeriram que o assédio moral é transversal no setor artístico, embora algumas variáveis revelassem associações estatisticamente significativas, sugerindo padrões de vulnerabilidade específicos.

No que respeita aos fatores sociodemográficos, não se observaram associações estatisticamente significativas entre a experiência prévia de assédio moral e o

gênero, grupos de autoidentificação étnico-raciais, situação relacional (e.g., estar numa relação) ou rotinas de mobilidade quotidiana. Em contraste, emergem diferenças estatisticamente significativas quando se consideraram variáveis ligadas à inserção profissional. A situação ocupacional surge associada de forma estatisticamente significativa à experiência prévia de assédio moral. Profissionais em emprego a tempo completo (153/229), pessoas em situação de desemprego (23/27) e *freelancers*—particularmente as pessoas que trabalham por projetos e se encontram ocupados (143/183) - apresentam proporções mais elevadas de experiência de assédio moral do que outros grupos, sugerindo que contextos de maior exposição ao mercado de trabalho artístico, bem como situações de maior vulnerabilidade laboral, podem potenciar o risco de assédio-vitimação. Também o tipo de vínculo laboral mostra uma associação significativa com a experiência de assédio moral. Embora a diferença de magnitude seja pequena, os resultados indicam padrões distintos com 118/221 pessoas a trabalhar com contrato de prestação de serviços (“recibos verdes”) a responder afirmativamente à questão sobre experiências prévias de assédio.

No plano das áreas de atividade profissional, a maioria dos domínios artísticos não apresenta associações significativas com a experiência prévia de assédio moral. A exceção surge apenas nos cruzamentos disciplinares, onde se observa uma associação estatisticamente significativa entre quem atua em cruzamentos disciplinares, sendo que 167/204 participantes referem já ter experienciado assédio moral, face a 290/407 entre quem não atua nestes contextos.

A zona geográfica de exercício profissional apresenta um padrão próximo da significância estatística, sugerindo possíveis variações regionais na experiência de assédio moral, ainda que os resultados não sejam suficientes para inferir diferenças significativas.

Por sua vez, os resultados relativos à experiência atual de assédio moral mostraram um padrão distinto do observado anteriormente. Foram observadas três associações estatisticamente significativas. A primeira correspondeu ao estado do relacionamento, que apresentou uma associação significativa com a experiência atual de assédio moral ( $\chi^2(8)=18,01$ ,  $V=.172$ ,  $p=.021$ ). Participantes

sem relacionamento e participantes em relações heterossexuais com coabitação apresentaram maior probabilidade de estar a experienciar assédio moral. A segunda referiu-se ao tipo de vínculo laboral, onde se observou igualmente uma associação significativa ( $\chi^2(1)=4,072$ ,  $V=.082$   $p=.044$ ), com participantes a recibos verdes a apresentarem maior probabilidade de experienciarem assédio moral. Por fim, registou-se uma associação significativa entre a experiência atual de assédio moral e a área profissional da ópera ( $\chi^2(1)=8,322$ ;  $V=.117$ . $p=.004$ ). Em conjunto, estes resultados sugerem que, embora o assédio moral atualmente experienciado seja amplamente distribuído, a precariedade laboral e a inserção em contextos artísticos altamente hierarquizados podem constituir-se como fatores de vulnerabilidade.

Adicionalmente, importa destacar que na análise das variáveis associadas ao testemunho de assédio moral, não se verificou qualquer associação estatisticamente significativa com nenhuma das dimensões sociodemográficas, relacionais, laborais, geográficas ou profissionais incluídas no estudo.

### ***Exposição a comportamentos específicos associados a formas de assédio moral***

Numa análise mais detalhada sobre formas de assédio moral às quais as pessoas participantes foram expostas, os dados sugeriram particular incidência em comportamentos associados à desvalorização profissional, precarização, violação de limites pessoais e criação de ambientes hostis. As formas de assédio moral mais frequentemente reportadas relacionaram-se com crença de que o trabalho artístico justificava condições laborais inadequadas foi particularmente expressiva, tendo sido mencionada por 80,4% ( $n=491$ ) das pessoas. De igual modo, o desrespeito sistemático de horários de pausa e descanso, legitimado pelo argumento do “processo criativo”, foi reportado por 75,9% ( $n=464$ ) das pessoas participantes, enquanto 74,8% referiram a desvalorização da definição prévia de planos e horários de trabalho ( $n=457$ ). A criação de ambientes emocionalmente hostis também se destacou entre as práticas mais recorrentes, com 71,0% ( $n=434$ ) das pessoas a indicarem ter experienciado contextos de intimidação, caracterizados por gritos, linguagem agressiva, controlo ou manipulação. Os

resultados indicaram ainda um padrão consistente entre aquilo que as pessoas participantes experienciaram diretamente e aquilo que testemunharam no setor artístico. Também para quem testemunhou situações de exposição a assédio moral, a crença de que o trabalho artístico justificava condições laborais precárias foi a prática mais observada, mencionada por 86,3% (n=527) evidenciando a força desta narrativa na legitimação de abusos. Também foram amplamente testemunhados comportamentos que violavam limites laborais básicos. O desrespeito sistemático de horários de pausa e descanso, justificado pelo “processo criativo”, foi observado por 84,8% (n=518) dos participantes, enquanto 80,5% (n=492) relataram ter testemunhado a desvalorização da definição prévia de planos e horários de trabalho. A desvalorização sistemática do trabalho realizado surgiu igualmente como uma prática muito visível, referida por 83,1% (n=508) das pessoas participantes que testemunharam formas de assédio moral (Figura 15).

**Figura 15.** Caracterização de formas de assédio moral experienciadas e/ou testemunhadas pela amostra em estudo (%).



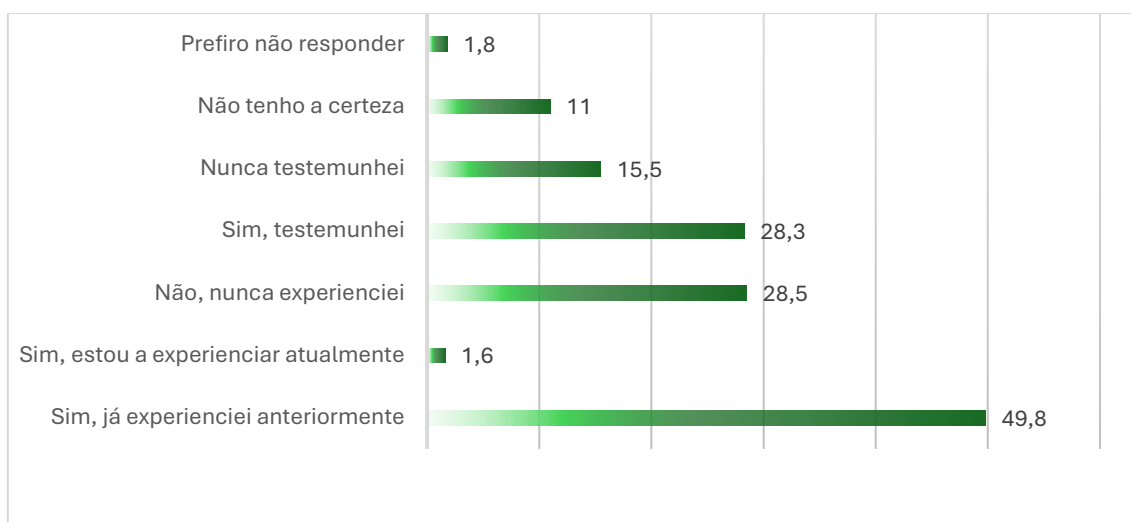
#### 4.4.2. ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

Em continuidade com a caracterização previamente apresentada sobre as práticas de assédio moral identificadas pelas pessoas participantes, tornou-se igualmente relevante analisar a dimensão do assédio sexual. Para tal, recorreu-se à definição proposta por Torres et al. (2016), que descrevem o assédio sexual como um *“conjunto de comportamentos indesejados, percebidos como abusivos, de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa (e.g., insinuações sexuais; atenção sexual não desejada; contacto físico e agressão sexual; aliciamento)*. Com base nesta definição, as pessoas participantes foram questionadas sobre se, ao longo do seu percurso profissional e/ou de formação, já tinham experienciado ou testemunhado situações enquadráveis neste tipo de comportamento. Para além desta avaliação global, foram igualmente analisados comportamentos específicos associados ao assédio sexual, para uma melhor identificação de padrões de exposição e compreensão da diversidade das situações reportadas.

##### ***Avaliação da percepção sobre a exposição a experiências prévias de assédio sexual***

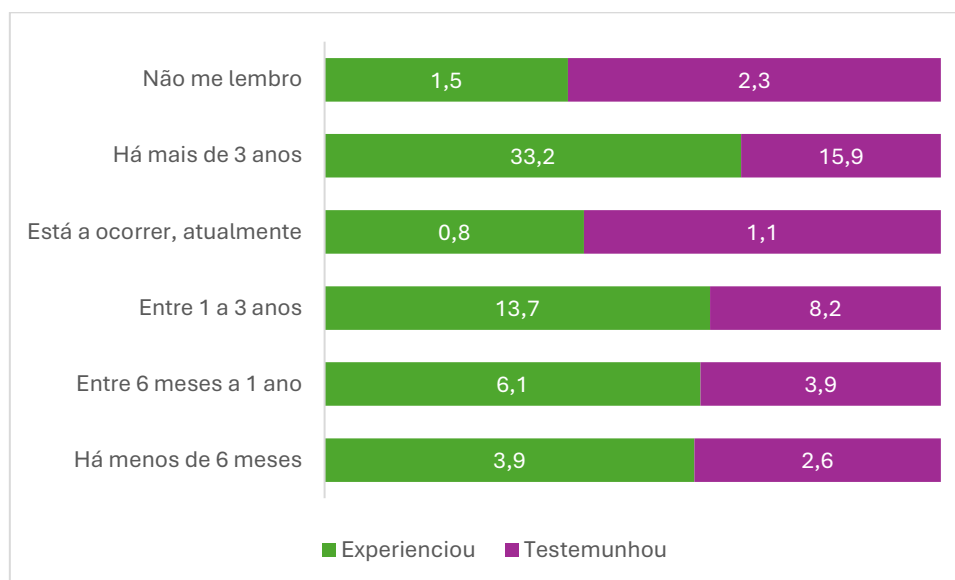
Os dados revelaram que uma parte substancial das pessoas participantes identificou ter tido contacto direto ou indireto com situações de assédio sexual ao longo do seu percurso profissional e/ou formação no setor das artes. Quase metade da amostra, 49,8% (n=304), referiu já ter experienciado anteriormente comportamentos enquadráveis nesta forma assédio. Uma proporção muito reduzida, 1,6% (n=10), indicou estar a vivenciar assédio sexual no momento da resposta. Paralelamente, 28,5% (n=174) afirmaram nunca ter experienciado assédio sexual, embora esta percentagem seja inferior à das pessoas participantes que reportaram exposição direta. No que diz respeito à percepção de assédio sexual de forma indireta, 28,3% (n=173) referiram ter testemunhado situações de assédio sexual no contexto laboral, enquanto 15,5% (n=95) indicaram nunca ter observado comportamentos desta natureza (Figura 16).

**Figura 16.** Frequência do assédio sexual com base na experiência autoreportada (%).



A análise da distribuição ao longo do tempo permitiu identificar quando estas situações ocorreram ao longo do percurso profissional das pessoas participantes. Os resultados mostraram que a maioria dos episódios — tanto experienciados ( $n=203$ ; 33,2%) como testemunhados ( $n=97$ ; 15,9%) — ocorreram há mais de três anos (Figura 17).

**Figura 17.** Distribuição temporal da experiência e do testemunho de situações de assédio sexual (%).

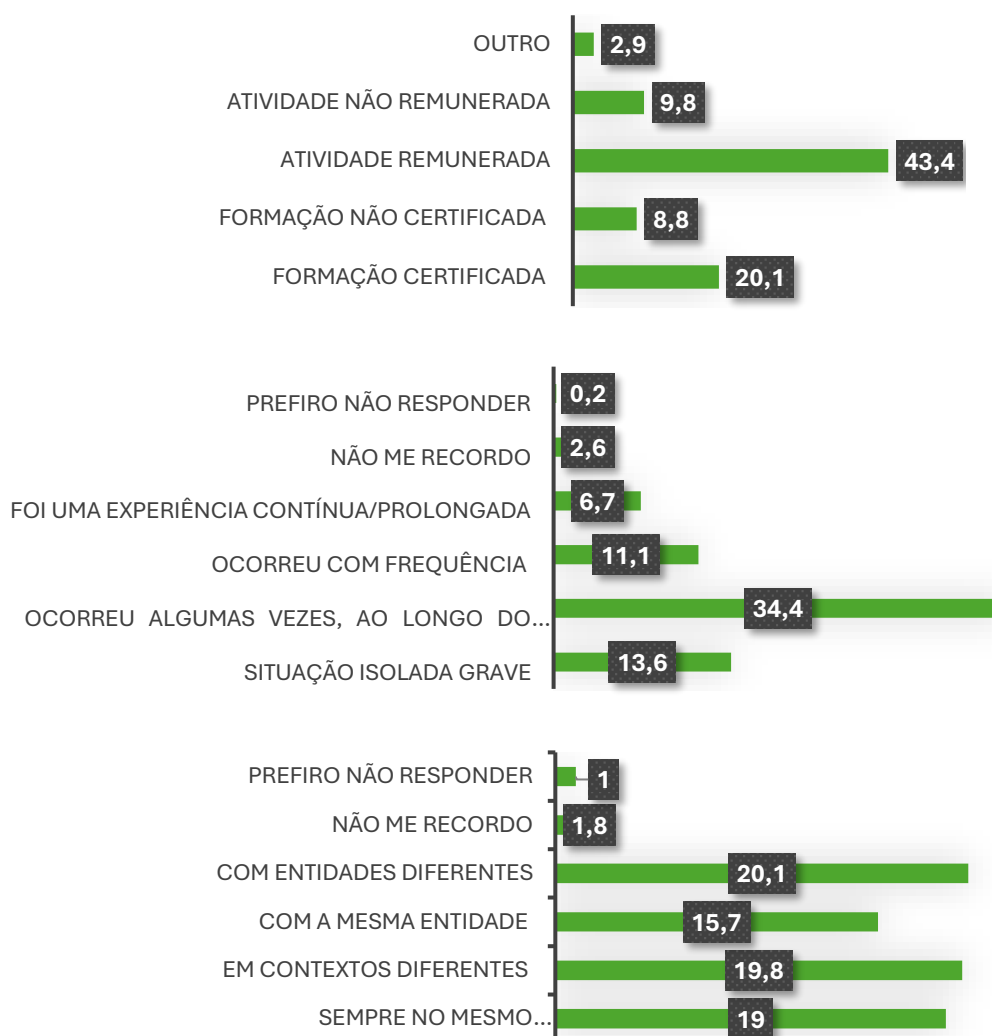


Similarmente às situações de assédio moral, as situações de assédio sexual autorreportadas ocorreram maioritariamente em atividades remuneradas, com 43,4% ( $n=264$ ) dos sujeitos a identificarem a sua presença em contextos profissionais formais. Seguiram-se as situações ocorridas em formação

certificada, mencionadas por 20,1% (n=123), e em atividades não remuneradas, com 9,8% (n=60). Este padrão mostra que o assédio sexual não se limitou a espaços formais de aprendizagem, mas esteve presente em ambientes profissionais estruturados.

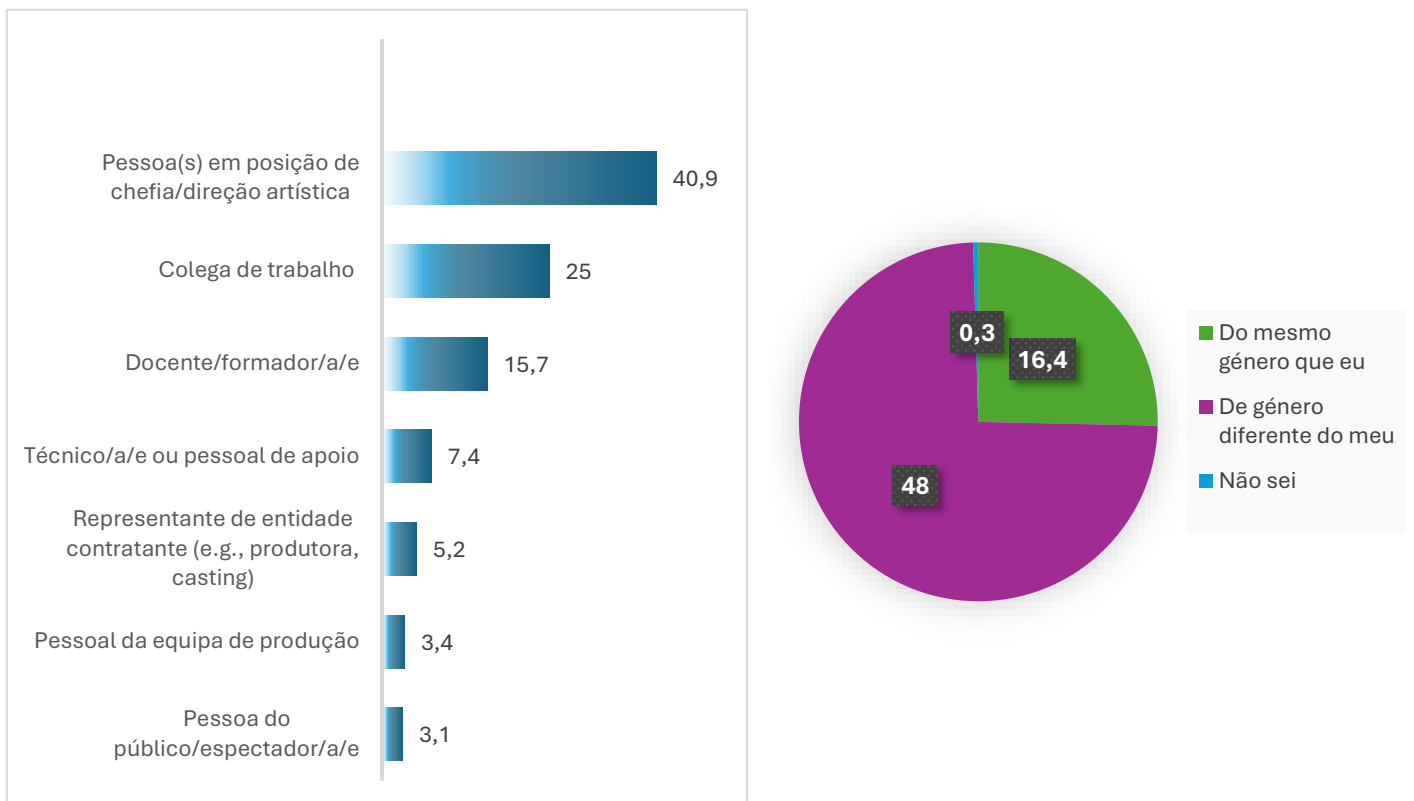
Os dados indicaram também que as situações de assédio sexual não foram isoladas a um único ambiente. Entre as pessoas participantes, 20,1% (n=123) reportaram ter vivido estas situações com entidades diferentes. Por outro lado, 19% (n=116) referiram que os episódios ocorreram sempre no mesmo contexto. A maioria dos sujeitos descreveu o assédio sexual como algo repetido ao longo do tempo, replicando o padrão do assédio moral (Figura 18).

**Figura 18.** Caracterização dos contextos de exposição a situações de assédio sexual (%).



A análise sobre a autoria das situações de assédio sexual revelou relações de poder assimétricas, isto é, reconduzem-se a assédio vertical descendente. A maioria dos episódios foi atribuída a pessoas em posição de chefia ou direção artística, identificadas por 40,9% (n=250) da amostra. Este resultado sugeriu que o assédio sexual ocorria sobretudo em contextos hierarquizados onde a pessoa agressora detinha autoridade formal ou influência direta sobre o percurso profissional da(s) pessoa(s) que assedia ou assediou. As pessoas colegas de trabalho ou pares constituíram o segundo grupo mais referido, representando 25% (n=153) das situações, mostrando que o assédio também se manifestou entre relações de trabalho horizontais. Seguiram-se profissionais da docência ou formação, identificados como responsáveis por 15,7% (n=96) das situações de assédio, sublinhando a importância de explorar a compreensão deste fenómeno também em contextos de aprendizagem, avaliação e formação (Figura 19).

**Figura 19.** Caracterização da autoria das situações de assédio sexual (%).



### **Relação entre a experiência de assédio sexual e variáveis sociodemográficas e relacionadas com o perfil profissional**

As análises relativas ao assédio sexual — experiência anterior, experiência atual e testemunho — revelaram padrões distintos dos observados para o assédio moral. No caso do assédio sexual, emergiram associações estatisticamente significativas, sobretudo ao nível do género e da situação ocupacional. O género apresentou uma associação estatisticamente significativa com a experiência anterior de assédio sexual ( $\chi^2(6)=22,05$ ;  $V=.190$ ;  $p=.001$ ). As mulheres cisgénero constituíram o grupo mais afetado (230/429), seguidas por pessoas não-binárias e mulheres transgénero, enquanto os homens cisgénero apresentaram valores substancialmente inferiores (53/145). A situação ocupacional também evidenciou uma associação significativa com a experiência anterior de assédio sexual ( $\chi^2(10)=22,217$ ;  $V=.191$ ;  $p=.014$ ), com prevalências mais elevadas entre trabalhadores/as a tempo completo, *freelancers* ocupados/as, desempregados/as. Estes resultados alinham-se com a evidência de que tanto a maior exposição ao contexto laboral como situações de precariedade configuram importantes fatores de risco. Por outro lado, não se observaram associações estatisticamente significativas entre a experiência anterior de assédio sexual e variáveis como autoidentificação de pertença étnico-racial, situação relacional, meio de deslocação para o trabalho, zona geográfica de atividade profissional ou áreas de atividade artística, sugerindo que o fenómeno se distribuiu de forma relativamente transversal nestas dimensões.

Os resultados relativos ao assédio sexual atualmente experienciado, ao contrário da experiência anterior, pareceram ocorrer de forma mais difusa e menos dependente de características sociodemográficas ou profissionais. A única variável com associação estatisticamente significativa à vivência atual de experiências de assédio sexual ( $\chi^2(4)=13,930$ ;  $V=.151$ ;  $p=.008$ ) foi o meio de deslocação para o trabalho. Os dados sugerem que participantes que se deslocavam a pé, de boleia, ou transporte coletivo apresentaram proporções superiores de assédio sexual atual, comparativamente a quem utilizava veículo

próprio. Contudo, dada a magnitude reduzida do efeito destes resultados, esta interpretação deve ser cautelosamente interpretada.

Por último, a análise das tabulações cruzadas relativas ao testemunho de situações de assédio sexual não revelou qualquer associação significativa com variáveis sociodemográficas, relacionais, laborais, geográficas ou artísticas, de forma semelhante ao observado para o assédio moral. Este padrão sugere que o testemunho de assédio sexual se distribuiu de forma transversal na amostra, não se concentrando em perfis específicos de participantes.

### ***Exposição a comportamentos específicos associados a formas de assédio sexual***

Os resultados relativos às diferentes formas de assédio sexual revelam um fenómeno diversificado, que se manifesta tanto através de comportamentos verbais e não verbais como através de condutas físicas e coercivas. A leitura comparada entre exposição direta e situações testemunhadas permite identificar padrões consistentes. As formas de assédio sexual mais frequentes foram as de natureza verbal e não verbal, caracterizadas por comentários, piadas, olhares insinuantes e invasões da privacidade. Cerca de 52,2% (n=319) das pessoas relataram ter sido alvo de piadas ou comentários sistemáticos sobre o seu aspeto, enquanto 49,1% (n=300) referiram comentários sobre o corpo e 47,6% (n=291) comentários de natureza sexual; estas mesmas formas foram ainda mais frequentemente testemunhadas, atingindo 71,7% (n=438) no caso dos comentários sobre o corpo e o aspeto, e 66,4% (n=406) no caso dos comentários de teor sexual. Também os olhares insinuantes dirigidos ao corpo ou aparência surgiram como uma prática disseminada, experienciada por 54,3% (n=332) e testemunhada por 67,6% (n=413). A invasão da esfera privada foi igualmente expressiva: 59,6% (n=264) reportaram perguntas intrusivas sobre a sua vida privada, e 61,7% (n=377) afirmaram ter testemunhado este tipo de comportamento. O assédio sexual mediado por tecnologias também surgiu como relevante. Propostas inesperadas e inapropriadas de carácter sexual enviadas por email, SMS ou redes sociais foram experienciadas por 25,4% (n=155) e testemunhadas por 40,3% (n=246). De forma semelhante, 28,5% (n=174)

receberam telefonemas, mensagens ou imagens de teor sexual ou romântico, enquanto 38,1% (n=233) afirmaram ter observado estes comportamentos dirigidos a terceiros. Estas práticas demonstram que o assédio sexual ultrapassa o espaço físico e se estende ao digital, onde a ausência de supervisão e a desinibição comunicacional podem potencializar comportamentos mais abusivos.

As formas mais graves de assédio sexual, embora menos prevalentes, revelam um cenário igualmente importante. O contacto físico não consentido — incluindo tocar, agarrar, apalpar ou tentar beijar — foi reportado por 43,4% (n=265) das pessoas e testemunhado por 36,7% (n=224), evidenciando que quase metade da amostra foi alvo de comportamentos que violam diretamente a integridade física. Já a agressão ou tentativa de agressão sexual foi experienciada por 11,8% (n=72) e testemunhada por 12,4% (n=76), valores que, embora inferiores, não podem ser considerados residuais, revelando a presença de condutas de elevada gravidade no setor artístico (Figura 20).

**Figura 20.** Caracterização de formas de assédio sexual experienciadas e/ou testemunhadas pela amostra em estudo (%).



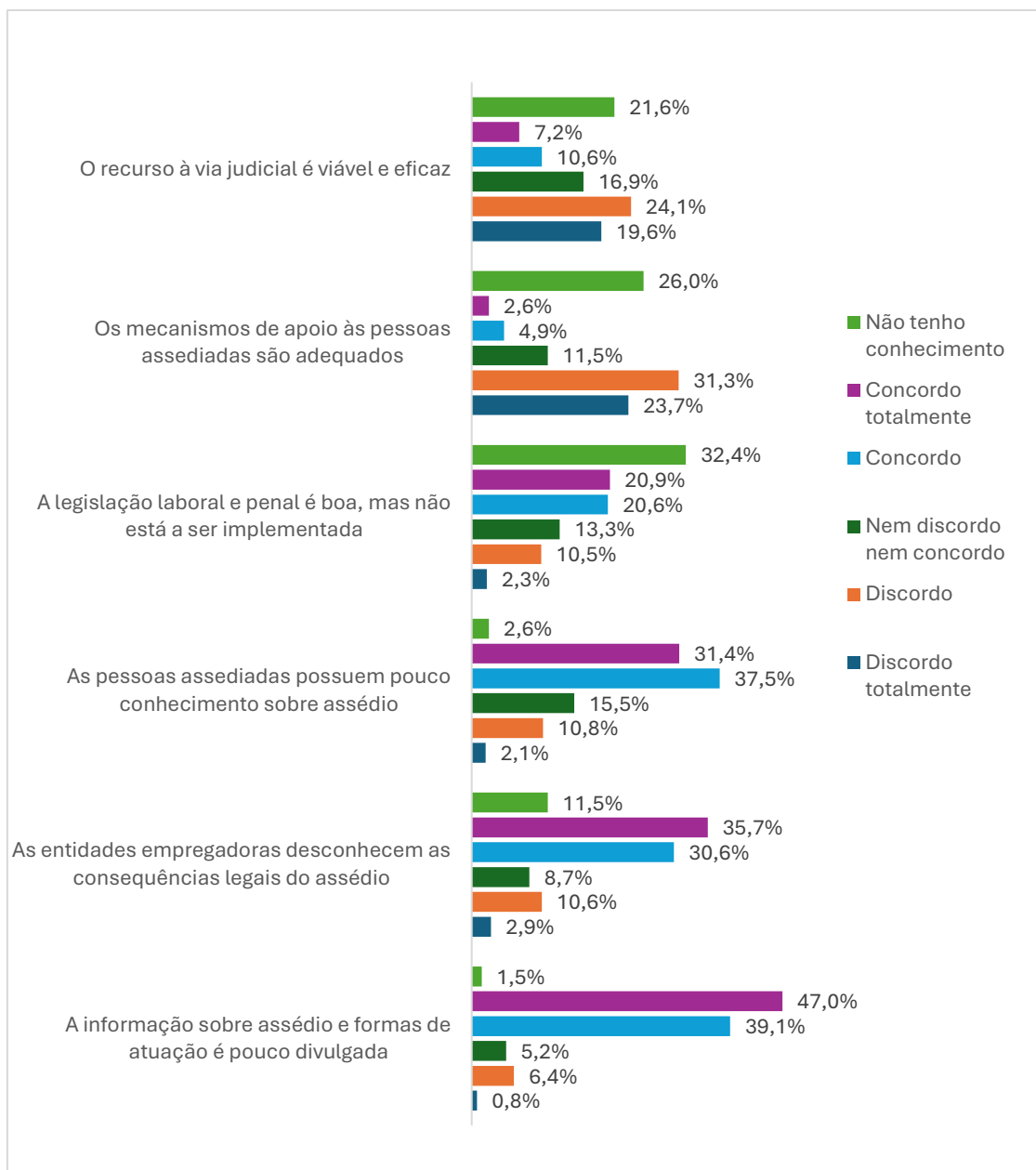
## 4.5. ESTRUTURAS DE INFORMAÇÃO, APOIO E RESPOSTA AO ASSÉDIO LABORAL

### 4.5.1. PERCEÇÕES SOBRE INFORMAÇÃO, LEGISLAÇÃO E MECANISMOS DE RESPOSTA AO ASSÉDIO LABORAL

Os resultados revelam um consenso expressivo quanto à percepção de que o sistema de prevenção e resposta ao assédio laboral é insuficiente, tanto ao nível da informação disponível como da atuação das entidades empregadoras e dos mecanismos formais de apoio e justiça. A maioria das pessoas considerou que a informação disponível sobre assédio e sobre os mecanismos de atuação é escassa, com 86,1% a concordarem que esta não é devidamente divulgada. Esta percepção de falta de informação é percebida como transversal, afetando tanto pessoas profissionais das artes como entidades empregadoras: 66,3% consideram que as organizações desconhecem as consequências legais associadas ao assédio, e 68,9% consideram que as pessoas expostas têm pouco conhecimento sobre o fenómeno. Estes dados podem ser assim sugestivos de lacunas estruturais de literacia sobre assédio no contexto laboral.

A percepção sobre a legislação é mais ambivalente. Embora uma parte significativa reconheça que a lei é adequada, 41,5% entendem que não está a ser implementada na prática, enquanto 32,4% afirmam não ter conhecimento suficiente para avaliar. Este último resultado pode ser sugestivo de uma percepção sobre a legislação como distante, pouco acessível e pouco compreendida, o que limita a sua utilidade real. A avaliação dos mecanismos de apoio é claramente negativa. Mais de metade das pessoas (55%) considera que estes mecanismos não são adequados. A via judicial é igualmente percecionada como pouco viável e pouco eficaz, uma vez que 43,7% discordam que recorrer ao tribunal seja uma solução realista, enquanto apenas 17,8% acreditam na sua eficácia. A elevada proporção de pessoas que não sabem avaliar esta questão (21,6%) vem reforçar a percepção de inacessibilidade, complexidade e distância do sistema judicial face às necessidades de pessoas expostas a assédio laboral (Figura 21).

**Figura 21.** Caracterização das fontes de apoio procuradas após experiências prévias de assédio moral e sexual (%).



#### 4.5.2. ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO CONTEXTO LABORAL

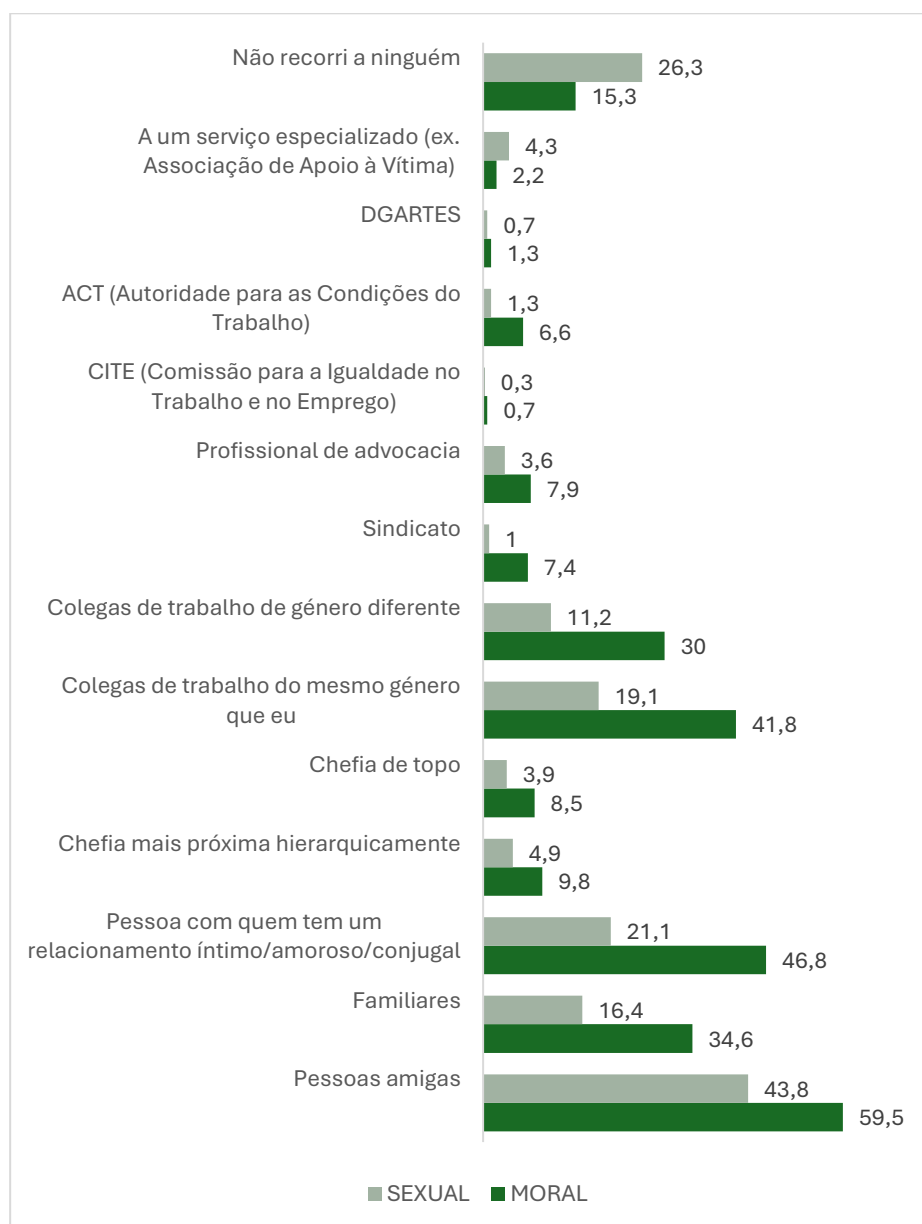
Os dados relativos ao recurso a medidas de proteção após experiências de assédio moral e sexual revelam diferenças estruturais importantes entre os dois fenómenos, tanto na propensão para procurar apoio como nos tipos de redes acionadas. De forma consistente, as pessoas que experienciaram assédio moral recorreram mais frequentemente a apoio informal e institucional do que aquelas que vivenciaram assédio sexual, sugerindo que este último permanece mais silenciado e difícil de verbalizar.

No assédio moral, a maioria das pessoas inquiridas procurou apoio junto de pessoas amigas (59,5%), pessoas com quem mantinham uma relação íntima (46,8%) e familiares (34,6%), revelando uma mobilização expressiva das redes de confiança próximas. Em contraste, no assédio sexual estes valores são sistematicamente mais baixos: apenas 43,8% procuraram pessoas amigas, 21,1% pessoas com quem tem um relacionamento íntimo/amoroso/conjugal e 16,4% familiares. A procura de ajuda dentro do contexto laboral foi reduzida em ambos os fenómenos, mas particularmente baixa no assédio sexual. No assédio moral, 9,8% recorreram à chefia direta e 8,5% à chefia de topo; no assédio sexual, estes valores caem para 4,9% e 3,9%, respetivamente. Esta discrepância pode refletir receios acrescidos de retaliação, descrédito ou estigmatização quando o comportamento abusivo envolve conotação sexual.

O recurso a estruturas formais e institucionais foi, em geral, muito reduzido, mas ainda assim mais frequente no assédio moral. Apenas 7,4% recorreram ao sindicato após assédio moral, comparativamente a 1,1% no assédio sexual. O mesmo se verifica na obtenção de apoio junto de profissionais de advocacia (7,9% vs. 3,6%), da ACT (6% vs. 1,3%) e da DGARTES (1,3% vs. 0,7%). A CITE apresenta valores particularmente baixos em ambos os casos (0,7% no moral e 0,3% no sexual), podendo este resultado estar associado a desconhecimento relativamente a este organismo. Curiosamente, os serviços especializados (como

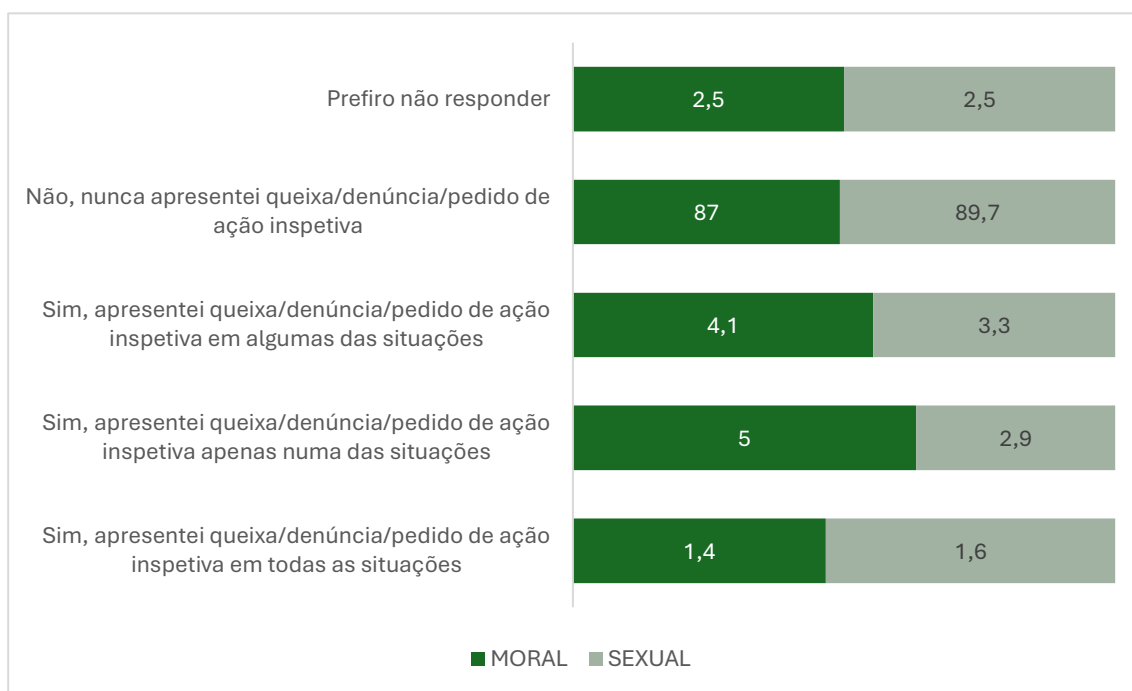
associações de apoio à vítima) surgem como a única categoria onde o assédio sexual apresenta valores superiores ao assédio moral (4,3% vs. 2,2%), sugerindo que, quando procuram ajuda formal, as vítimas de assédio sexual tendem a privilegiar estruturas externas ao contexto laboral. A diferença mais expressiva entre os dois fenómenos surge na proporção de pessoas que não recorreram a ninguém: 15,3% no assédio moral, mas 26,3% no assédio sexual (ver Figura 22).

**Figura 22.** Caracterização das fontes de apoio procuradas após experiências prévias de assédio moral e sexual (%).



Importa ainda reforçar que a maioria das pessoas que experienciou assédio — moral ou sexual — não avançou com qualquer tipo de queixa, denúncia ou pedido de ação inspetiva. No assédio moral, 87% afirmaram nunca ter apresentado qualquer tipo de queixa; no assédio sexual, este valor sobe ainda mais, para 89,7%. Esta diferença, embora pequena e baseada em dados descritivos, reforça a tendência já observada noutros indicadores: o assédio sexual é ainda menos denunciado do que o assédio moral. A maioria das queixas ocorre de forma pontual ou seletiva: 5% das pessoas vítimas de assédio moral apresentaram queixa numa única situação, e 4,1% em algumas situações; no assédio sexual, estes valores descem para 2,9% e 3,3%, respetivamente (ver Figura 23).

**Figura 23.** Frequência de queixas e denúncias reportadas após incidentes de assédio moral e sexual (%).



Os dados mostraram ainda que o recurso aos tribunais após situações de assédio moral ou sexual foi extremamente raro, revelando um padrão de silêncio institucionalizado e de forte retração na utilização dos mecanismos formais de justiça. Em ambos os fenómenos, apenas uma minoria muito reduzida avançou com processos judiciais, e quando o fez, estes ocorreram sobretudo de forma

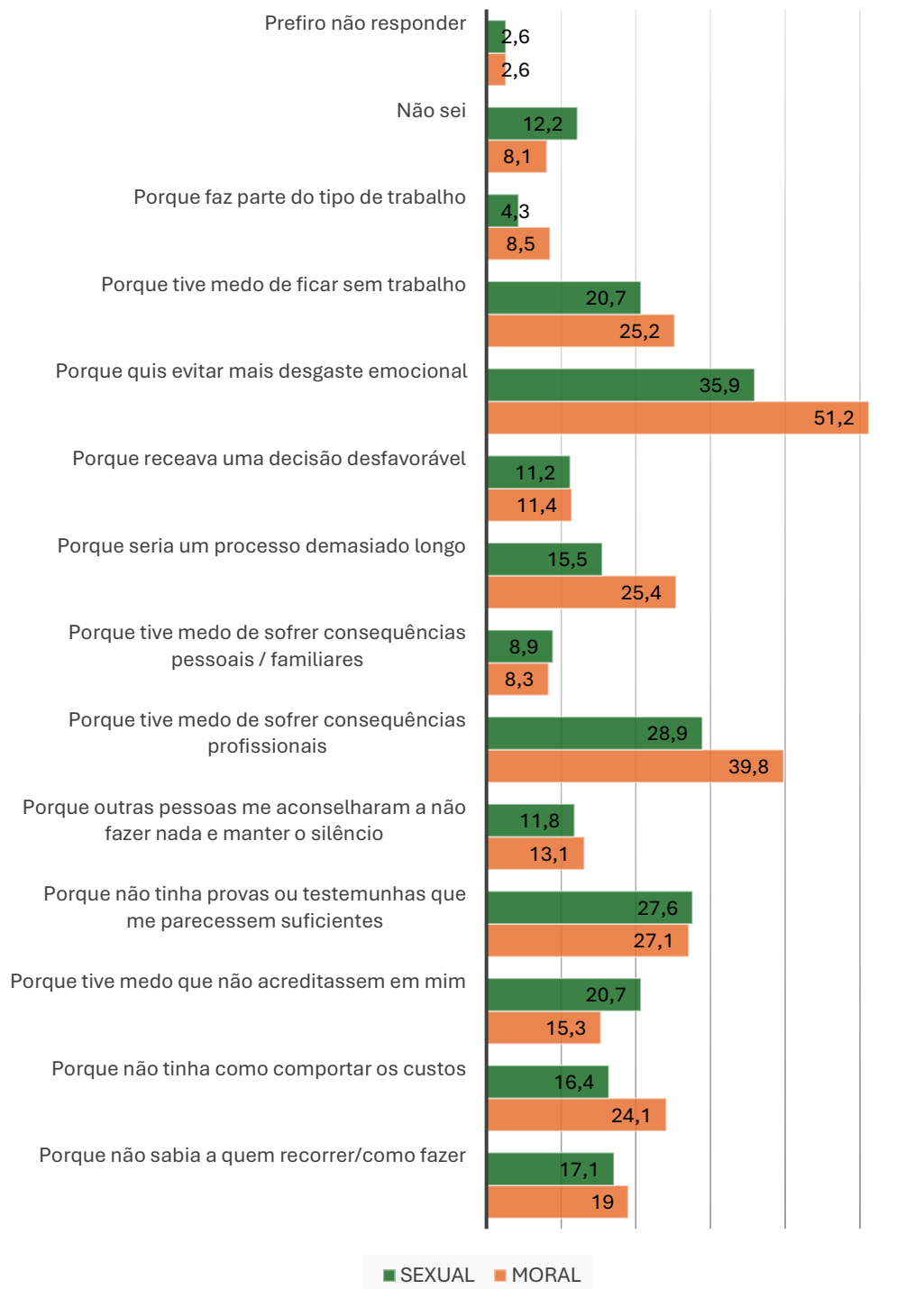
tardia e isolada. No assédio moral, apenas 1,3% das pessoas recorreram ao tribunal imediatamente após o incidente, valor que desce para 0,7% no assédio sexual. Mesmo quando se considera um período mais alargado, como dias ou semanas após o incidente, os valores permanecem residuais: 0,4% recorreram nos dias seguintes no assédio moral e 0,7% no assédio sexual; cerca de 0,9% procuraram o tribunal passado um mês no assédio moral e 0,7% no sexual. Quanto ao tipo de ação judicial, os dados sugeriram que assédio moral, 1,5% das ações foram de âmbito laboral e 0,7% de âmbito penal, enquanto no assédio sexual estes valores caem para 0,3% em ambos os casos. A quase inexistência de ações penais no assédio sexual é particularmente significativa, considerando que este tipo de assédio inclui comportamentos que podem constituir crime.

No que diz respeito aos motivos para não recorrer ao tribunal, os dados obtidos evidenciam um conjunto de barreiras estruturais, emocionais, económicas e institucionais que dificultavam a denúncia formal. Entre as pessoas vítimas de assédio moral, 51,2% afirmaram não ter avançado para tribunal para evitar mais desgaste emocional, sendo este o motivo mais frequente. No assédio sexual, embora este valor seja mais baixo (29,5%), continua a ser um dos principais fatores de retração. O medo de sofrer consequências profissionais surge como outro motivo central: 39,8% no assédio moral e 28,9% no assédio sexual. Estes números mostram que a perceção de risco profissional é elevada e transversal, mas mais acentuada no assédio moral, possivelmente porque este ocorre mais frequentemente em contextos hierárquicos diretos.

A falta de provas ou testemunhas é um obstáculo igualmente relevante, referido por 27,1% das pessoas expostas a de assédio moral e 27,6% das pessoas expostas a assédio sexual, revelando que a dificuldade em demonstrar os factos constitui uma barreira comum e persistente. O medo de não serem acreditadas também se destaca, sobretudo no assédio sexual (20,7%, face a 15,3% no moral), refletindo o estigma e a descrença social frequentemente associados ao assédio laboral. A falta de conhecimento sobre como proceder é outro motivo importante: 19% no assédio moral e 17,1% no assédio sexual afirmaram não saber a quem recorrer ou

como avançar com o processo, evidenciando a necessidade de mecanismos acessíveis de orientação (Figura 24).

**Figura 24.** Motivações autorreportadas pelas pessoas inquiridas para não recorrer a tribunal (%).



## 4.6. IMPACTO PSICOLÓGICO E EMOCIONAL PERCEBIDO E QUALIDADE DE VIDA

A análise do assédio laboral não deve ficar circunscrita às suas dinâmicas de ocorrência, denúncia ou resposta institucional; é igualmente fundamental compreender o modo como estas experiências se refletem no bem-estar psicológico e emocional das pessoas expostas. Depois de identificar padrões e fragilidades estruturais na resposta ao assédio nas artes, importa agora analisar o impacto subjetivo que estas vivências têm na saúde mental e na qualidade de vida. Os indicadores recolhidos permitem avaliar níveis de *distress* emocional (sintomas inespecíficos de ansiedade e depressão), percepção do impacto potencialmente traumático da exposição a formas de assédio, bem como a qualidade de vida, oferecendo uma leitura mais completa das consequências do assédio e da vulnerabilidade em pessoas expostas.

Os dados relativos aos níveis de *distress* emocional mostram um padrão consistente entre as pessoas expostas a situações de assédio, seja moral ou sexual. A análise distingue entre exposição direta e testemunho, reconhecendo que estas categorias não são mutuamente exclusivas, mas permitindo identificar diferenças relevantes na intensidade do impacto emocional. A maioria das pessoas que experienciou diretamente assédio apresenta níveis moderados a altos de *distress* emocional. No caso do assédio moral, 85,5% (n=266) revelam *distress* moderado a alto, enquanto apenas 14,5% (n=45) apresentam níveis baixos. No assédio sexual, a proporção é semelhante: 86,1% (n=247) apresentam *distress* moderado a alto e 13,9% (n=40) níveis baixos. As médias obtidas sugerem níveis comparáveis de intensidade sintomática, sugerindo que ambas as formas de assédio têm impacto emocional significativo, ainda que o assédio sexual apresente, do ponto de vista descritivo, uma ligeira tendência para valores mais elevados.

Considerando participantes que reportaram testemunhar situações de assédio, os níveis de *distress* emocional permanecem elevados. No assédio moral, 79,1% (n=145) apresentam *distress* moderado a alto, enquanto 20,3% (n=37) revelam níveis baixos. No assédio sexual, 83,2% (n=134) apresentam *distress* moderado a alto e 16,8% (n=27) níveis baixos. Os resultados sugerem que o impacto emocional é também relevante entre testemunhas, sendo ligeiramente mais elevado quando se trata de assédio sexual. Estes resultados reforçam que o assédio laboral constitui um fator de risco relevante para a saúde mental, afetando não apenas as vítimas diretas, mas também o ambiente social e emocional das equipas e organizações (Tabela 8).

Níveis de <i>distress</i> emocional em pessoas expostas diretamente a situações de assédio	Assédio Moral		Assédio Sexual	
	n	%	n	%
Baixos níveis de <i>distress</i> emocional (sem impacto clinicamente significativo)	45	14,5	40	13,9
Moderados a altos níveis de <i>distress</i> emocional	266	85,5	247	86,1
M±DP, intervalo	25,55±8,94, 10-50		25,59±9,00, 10-50	
Níveis de <i>distress</i> emocional de pessoas que testemunharam situações de assédio	Assédio Moral		Assédio Sexual	
	n	%	n	%
Baixos níveis de <i>distress</i> emocional (sem impacto clinicamente significativo)	37	20,3	27	16,8
Moderados a altos níveis de <i>distress</i> emocional	145	79,1	134	83,2
M±DP, intervalo	24,19±9,27, 10-50		24,57±9,13, 10-50	

**Tabela 8.** Caracterização dos níveis de *distress* emocional de pessoas expostas diretamente e/ou que testemunharam situações de assédio moral e sexual.

A Tabela 9 mostra diferenças pequenas, mas consistentes, entre exposição direta e testemunho, tanto no impacto traumático como na qualidade de vida. As reações de *stress* traumático apresentam valores médios elevados em todos os grupos (entre 64 e 68 numa escala de 22 a 110). As diferenças entre assédio moral e sexual são mínimas, sugerindo impacto traumático semelhante do ponto de vista descritivo.

Na qualidade de vida, as médias situam-se entre 27 e 28 numa escala de 12 a 40, refletindo níveis moderados, mas com tendência para valores um pouco mais baixos entre quem experienciou assédio diretamente. Quem testemunhou apresenta valores ligeiramente superiores ao nível da qualidade de vida. No conjunto, a tabela evidencia que o assédio — moral ou sexual — afeta tanto o bem-estar psicológico como a qualidade de vida, com impacto mais marcado na exposição direta.

**Tabela 9.** Caracterização dos níveis de qualidade de vida de pessoas expostas diretamente a situações de assédio laboral e sexual.

Indicadores	Tipo de exposição	Assédio Moral		Assédio Sexual	
		M (DP)	Min-Max	M (DP)	Min-Max
Impacto do acontecimento (exposição a assédio – reações de stress traumático)	Exposição direta	68,38 (18,93)	22-110	68,25 (19,69)	22-110
	Testemunhou	64,78 (20,01)	22-110	66,07 (19,45)	22-110
Qualidade de vida	Exposição direta	27,67 (5,48)	12-40	27,77 (5,75)	12-40
	Testemunhou	28,07 (5,37)	12-40	28,29 (5,61)	12-40

Ao nível das intercorrelações entre *distress* emocional (Tabela 10), qualidade de vida e reações de *stress* traumático, é revelado um padrão consistente de impacto psicológico associado à exposição direta a situações de assédio moral e sexual. Em ambos os tipos de assédio, observa-se uma correlação negativa forte entre *distress* emocional e qualidade de vida ( $r = -0,612$  no assédio moral;  $r = -0,591$  no assédio sexual), indicando que níveis mais elevados de sofrimento emocional se associam a uma perceção significativamente mais baixa de bem-estar. Esta relação robusta sugere que o *distress* funciona como um elemento central na deterioração da qualidade de vida das pessoas expostas.

Paralelamente, as correlações entre *distress* emocional e reações de stress traumático são positivas e de magnitude moderada ( $r = 0,433$  no assédio moral;  $r = 0,408$  no assédio sexual), ou seja, níveis mais elevados de *distress* estão associados à presença de mais sintomas traumáticos, como intrusões,

hipervigilância ou evitamento. Embora estas correlações não sejam tão fortes quanto as observadas em relação à qualidade de vida, revelam uma ligação clara entre o desgaste emocional e a ativação de respostas típicas de *stress* pós-traumático. A relação entre qualidade de vida e reações de *stress* traumático é mais fraca, mas ainda assim significativa ( $r = -0,201$  no assédio moral;  $r = -0,169$  no assédio sexual).

Estes valores sugerem que, embora os sintomas traumáticos contribuam para uma pior percepção de qualidade de vida, o seu impacto parece menos direto do que o exercido pelo *distress* emocional. Ainda assim, a direção negativa da correlação confirma que a presença de reações traumáticas está associada a um declínio da qualidade de vida global. O padrão global é muito semelhante entre assédio moral e sexual, com diferenças apenas subtis na magnitude das correlações.

**Tabela 10.** Intercorrelações entre *distress*, qualidade de vida e reações de *stress* traumática à exposição direta a situações de assédio moral e sexual.

	Indicadores	1.	2.	3.
<b>Assédio Moral</b>	1. <i>Distress</i> emocional	1		
	2. Qualidade de vida	-,612***	1	
	3. Reações de <i>stress</i> traumático	,433***	-,201***	1
<b>Assédio Sexual</b>	1. <i>Distress</i> emocional	1		
	2. Qualidade de vida	-,591***	1	
	3. Reações de <i>stress</i> traumático	,408***	-,169**	1

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$

## 4.7. PERSPETIVAS E EXPERIÊNCIAS NA EXPOSIÇÃO A SITUAÇÕES DE ASSÉDIO LABORAL: UMA ANÁLISE TEMÁTICA

A segunda fase do estudo científico envolveu a entrevista a pessoas que participaram no estudo na primeira fase. A entrevista individual é a técnica adequada face ao objetivo de compreender os significados do assédio, ilustrando-os com a narrativa de situações específicas, experienciadas pela pessoa ou testemunhadas, e contextualizar essas experiências.

No questionário 162 pessoas manifestaram a sua vontade e disponibilidade para participarem na segunda fase do estudo, deixando um contacto (e-mail) para o agendamento da entrevista. Nesta fase foram envolvidos três elementos da equipa de investigação. Foi assim permitida maior coerência na condução das entrevistas, diminuindo desta forma a influência que a entrevistadora pode ter na interação e dinâmicas geradas durante a entrevista. Todas as entrevistadoras eram do sexo feminino e possuíam formação adequada.

Da totalidade de contactos efetuados por e-mail (130) foi possível realizar 51 entrevistas<sup>2</sup>, considerando uma quantidade relevante de contactos sem resposta (56) e de entrevistas marcadas que foram canceladas, também por e-mail (9) e ainda aquelas nas quais as pessoas não compareceram sem as terem cancelado (14). No caso dos contactos efetuados para os quais não foi possível obter resposta foi efetuado o reforço através do reenvio de e-mail (no máximo três tentativas), assumindo-se que a inexistência de resposta representaria alteração na vontade e/ou disponibilidade para participar.

Durante a realização de algumas entrevistas foi necessário reforçar a informação acerca da disponibilidade de apoio psicológico em articulação com a APAV, a

---

<sup>2</sup> Os casos em que se marcou data e/ou horário alternativos levando à efetiva participação na entrevista estão incluídos nas entrevistas realizadas.

Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, apesar de essa informação constar do website do Projeto MUDA. Outras entrevistas não foram concluídas no curso da potencial ativação emocional pelo conteúdo exposto pela pessoa entrevistada. Em alguns casos, porém, as pessoas entrevistadas manifestaram gratidão por terem tido uma oportunidade para narrarem acontecimentos, reconstituindo-os em pormenores e localizando-os no tempo num processo que, segundo verbalizaram, adiaram. Para além destas, houve ainda situações de pessoas que expressaram a necessidade de partilharem as suas experiências num contexto distinto do espaço terapêutico.

#### 4.7.1. Análise Temática

O *corpus* de análise é composto pela transcrição integral de 51 entrevistas, com duração média de 60 minutos e cerca de 30 páginas de transcrição por entrevista. O método usado na identificação, interpretação e relação entre temas foi a análise temática (Braun & Clarke, 2006). Este método permite descrever com pormenor situações específicas procurando posteriormente sistematizá-las para encontrar padrões ou regularidades entre as experiências de diversas pessoas sem, no entanto, perder a sua especificidade. Daqui que se preste a analisar dados pessoais e temas sensíveis.

A ética na investigação exige, por um lado, que cada participante no processo de pesquisa preste o seu consentimento, livre e esclarecido, e, por outro lado, que a equipa de pesquisa honre o seu compromisso em relação à anonimização dos dados preservando a confidencialidade. No estudo, o primeiro destes requisitos foi cumprido, em separado, na fase das entrevistas – que constitui a componente qualitativa dos dados, complementar da componente quantitativa. Em relação ao segundo requisito, a identificação de temas e a sua interpretação e inter-relação são sustentadas por citações de narrativas produzidas em entrevista por participantes no estudo, apresentadas com aspas e sem qualquer tipo de identificação - como é habitual, incluindo, entre outros elementos de caracterização

sociodemográfica, o género, a idade, escolaridade, conforme a sua relevância interpretativa para o estudo em causa.

Na análise temática, a identificação dos temas é orientada por dois procedimentos: um de natureza dedutiva, em que os temas são identificados a partir do guião de entrevista, em específico dos blocos de questões e das perguntas que o compõem; outro de natureza indutiva, em que os temas emergem das narrativas produzidas nas entrevistas. Estes procedimentos são complementares, na medida em que o primeiro está mais ligado à teoria e ao conhecimento existente acerca do assédio e o segundo favorece a emergência de outros temas proporcionando novos conhecimentos – o que é fundamental quando se trata de conhecer aprofundadamente o assédio nas artes performativas e cruzamentos disciplinares em Portugal.

Em termos práticos, o processo de análise dos dados cumpriu as seis fases definidas por Braun e Clarke (2006), designadamente: familiarização com os dados, com redação de observações analíticas iniciais; criação de códigos, que permitem identificar itens que podem relacionar-se para dar origem a um tema, independentemente de os itens estarem dispersos na narrativa, isto é, aparecerem nas transcrições de respostas e diferentes perguntas ou mesmo na pergunta final em que a pessoa é convidada a acrescentar ou rever alguma coisa ao que disse; identificação de temas, por semelhança entre os itens, num processo dedutivo ou indutivo; revisão dos temas, com lugar a agregação entre temas ou separação de temas, conforme a sua relevância e permitindo a revisão da designação de cada tema (que deve ser curta e explícita ou clara); definição dos temas, estabelecendo a sua ordem hierárquica de acordo com a capacidade explicativa de cada tema possui e apresentando a definição do(s) conceito(s) escolhido para identificar cada um dos temas; construção e redação da narrativa analítica apresentando extratos significativos de dados, ou seja, excertos das narrativas ilustrativos de cada tema. A quantidade de excertos está relacionada com a pluralidade das narrativas, podendo ser necessário apresentar mais excertos quando as experiências são

diversificadas – quer em termos dos contextos, das pessoas envolvidas e/ou dos sentimentos que provocaram.

### **O contexto socioprofissional nas artes performativas e cruzamentos disciplinares**

O mercado de trabalho nas artes performativas possui um conjunto de características típicas definindo o que configura um sistema de permissões e restrições onde operam mecanismos de privilégio e de discriminação específicos. Entre estes, o sexo, o género, orientação sexual, idade, corpo, pertença familiar, atribuições étnico-raciais, lealdades de grupo, tempo ou disponibilidade, emergiram nas entrevistas.

Ao sistema, pautado por permissões e restrições tacitamente estabelecidas, acedem apenas algumas pessoas e o acesso, na maior parte das vezes, é-lhes proporcionado por outra(s) pessoa(s). Este fato, por um lado, dá lugar a um exercício de poder tendencialmente mais arbitrário do que o que pode observar-se noutros domínios socioprofissionais. Por outro lado, serve a ideia de que se é “a” pessoa escolhida. Quer num, quer noutro caso, parece aumentar a predisposição para fazer cedências ao que quem assedia exige – pelo menos numa fase inicial do processo de assédio em que se admite a existência de um certo idealismo associado a uma confusão acerca do significado e das implicações do assédio.

Através das entrevistas é possível identificar um conjunto diversificado de situações, designadamente:

- a) Casos de pessoas que algum tempo depois racionalizam o processo em que foram, intencionalmente, envolvidas, dando lugar a culpa;
- b) Casos de pessoas que referem sempre ter tido noção do risco que corriam, porém consideraram que se tratava de um risco controlado, isto é, considerando que o controlo da situação lhes pertencia e, por isso, conseguiriam fazer parar o assédio quando os limites racionalmente por elas definidos fossem ultrapassados;

- c) Casos de pessoas que foram envolvidas num processo de assédio que deu lugar a sofrimento, mal-estar e por vezes doença que as constrangeu ou inibiu de ter noção clara da situação.

As perspetivas linguísticas e simbólica são fundamentais para se compreender o assédio na sua complexidade. Os símbolos, a par com o corpo, são elementos centrais no trabalho e adquirem significados próprios naquele contexto. Assim, o facto de se gritar, o recurso a uma linguagem paternalista, o toque no corpo de outra pessoa, podem ser interpretados de acordo com um sistema de comunicação próprio.

### **O assédio é um tema reconhecido no contexto das artes performativas e cruzamentos disciplinares**

A literatura refere-se ao assédio enquanto fenómeno escondido ou “tópico tabu” (Pantelmann & Wälty, 2023, p. 209), no entanto, as entrevistas revelam que não o é nas artes performativas e cruzamentos disciplinares. Na maior parte das vezes, as pessoas referem que “se sabe”, porém não se intervém sobre o problema – enunciando a sua invisibilização sociopolítica.

A par com esta análise, importa ainda acentuar que a maior parte das sugestões apresentadas pelas pessoas entrevistadas remete para a responsabilização de organizações pela prevenção do assédio e pela intervenção em situações em que o assédio está a ocorrer ou já ocorreu. A responsabilização de indivíduos é remetida para os casos de pessoas assediadoras, pese embora efetuada através das organizações. Este dado é de destacar pois as narrativas partilhadas em entrevista afastam-se da culpabilização da vítima e/ou da descredibilização do seu discurso – fenómenos amplamente estudados no domínio científico da vitimologia.

Assim, os resultados indicam que entre as estratégias comportamentais para lidar com situações de assédio no trabalho propostas por Zapf e Einarsen (2005) são identificadas as seguintes: (i) voz, na tentativa de o indivíduo expressar

publicamente a sua queixa; (ii) lealdade, relacionada com o demonstrar ativamente o seu compromisso pessoal; (iii) negligência, com a diminuição de compromisso por parte da vítima; e, (iv) saída, quando a pessoa decide deixar a organização.

Para cada dimensão de análise e, nestas, para cada categoria temática que integra a dimensão e a ramifica, são apresentados excertos das entrevistas, para que fique claro que são as experiências das pessoas que sustentam a análise. Em algumas categorias optou-se por apresentar mais do que um excerto pela diversidade de situações relatadas pelas pessoas entrevistadas. Considerando a especificidade de cada caso procurou-se a pluralidade de pessoas e experiências (e.g., categorias profissionais, níveis hierárquicos, diversidade de género, pertença étnico-racial auto-identificada, idade, e regiões geográficas).

Os excertos das entrevistas apresentados nesta análise não estão, intencionalmente, identificados em função de nenhum destes critérios, em ordem ao protocolo de compromisso ético que orienta este estudo científico e obriga ao elevado respeito pela confiança que as pessoas entrevistadas depositaram na equipa de estudo, em particular, nas entrevistadoras. Pese embora não constitua uma dimensão analítica, acentuamos o facto de algumas pessoas entrevistadas terem mencionado que a entrevista constituiu para elas a oportunidade de verbalizar vivências, por vezes, com mais de dez anos, pela primeira vez. Outras pessoas expressaram gratidão por se sentirem escutadas na entrevista, pela primeira vez, apesar de relatarem já terem (tentado) pedir apoio. A componente emocional esteve presente em todas as entrevistas, com uma participação franca, apesar de invocativa de sofrimento e mal-estar.

“uma das razões pelas quais eu me interessei mais por este projeto, porque senti que era uma oportunidade para contar a minha história.”

“Sim, lá está, eu estive em silêncio desta situação. Acho que não sei, talvez 15/20 anos.”

As categorias temáticas são destacadas a negrito e apresentadas por uma ordem que dota o texto de coerência, não seguindo necessariamente a mesma ordem dos blocos de questões que compõem o guião de entrevista, nem a ordem de apresentação dos dados de natureza quantitativa decorrentes da análise dos inquiridos por questionário. Esta opção metodológica favorece a identificação de temas emergentes, isto é, que emergem das narrativas das pessoas entrevistadas sem que fosse esperado, logo, sem fazer parte das perguntas do guião de entrevista e sem ser frequente encontrá-los na literatura que orientou a elaboração do guião. Entre estes são de destacar as diferenças geracionais, quer na interpretação do assédio, quer nas reações ao mesmo; e a ideia das artes performativas como contexto propulsor de transformação social em relação ao assédio – e não (apenas) como contexto onde o assédio ocorre.

Começa por se analisar as interpretações de assédio, que compreendem quatro subtemas: a invasão de intimidade associada ao exercício de poder nas relações profissionais e associada ao exercício de poder nas relações de género e na sexualidade; a apropriação do conceito de assédio, que é também geracional e, em quarto lugar a relativização da gravidade do assédio quando se conhecem situações de outras pessoas – revelando o secretismo do assunto e o isolamento das pessoas assediadas.

Depois o tema das situações específicas de assédio, com excertos de relatos de vivências das pessoas entrevistadas; o tema da (in)existência de debate em relação ao fenómeno; as reações em relação a experiências pessoais de assédio, com dois subtemas por se distinguirem as experiências de assédio com contacto físico e sem contacto físico.

Ainda os temas dos efeitos ou consequências do assédio, compreendendo dois subtemas, o dos efeitos com potencial traumático, que é explicitamente reconhecido e assumido, apesar de, na perspetiva das pessoas entrevistadas não implicar acompanhamento clínico, e o dos efeitos igualmente com potencial

traumático, também explicitamente reconhecido e assumido, porém, implicando acompanhamento clínico procurado e mantido pelas pessoas assediadas.

Finalmente os temas dos pedidos de ajuda; do empenho na prevenção do assédio; e o das sugestões para prevenir e lidar com situações de assédio nas artes performativas e cruzamentos disciplinares, que alimentarão as recomendações formuladas no âmbito deste estudo.

## **1. Interpretações de assédio**

As interpretações de assédio variam entre ser considerado um fenômeno transversal e, por isso, manifestando-se em todas as áreas socioprofissionais incluindo o setor das artes performativas e cruzamentos disciplinares, e ser considerado um fenômeno com especificidades típicas do setor das artes performativas, com destaque para o tipo de relações hierárquicas marcadas pelo exercício de poder.

Quando se analisa o processo de exercer poder, é possível distinguir dois temas: o poder que é exercido por via das relações hierárquicas estabelecidas no trabalho – quer numa companhia, quer dentro de uma equipa; e o poder exercido sobre o feminino, por isso, nas relações de género.

### **1.1. Invasão de intimidade associada ao exercício de poder nas relações profissionais**

Começa por se exemplificar as interpretações de assédio mais generalizadas ou transversais às relações socioprofissionais e depois exemplificam-se as interpretações de assédio como fenómeno geral, porém com manifestações específicas nas artes performativas e cruzamentos disciplinares.

“Acho que no fundo acho que assédio, eu penso, é isso, essa invasão de um espaço íntimo, de uma pessoa e, muitas vezes, a imposição de um certo poder.”

“De invasão ao bem-estar, quer pessoal, e quando digo isto, seja psicológico, emocional, físico, de uma pessoa, portanto, uma invasão sem consentimento, e que deixe, pronto, algum tipo de perturbação.”

“No caso das artes performativas, liga-se muito com estas relações de poder entre empregador e empregado.”

“(…) porque eu sinto que nas artes performativas, apesar de tudo, as pessoas que estão em posições de liderança ou de poder ou de superioridade têm um, podem ter, um impacto muito grande... que não é só, portanto, não é só tirar-te uma peça. (...) Há um campo de possibilidade de humilhação, de ataque ao ego, de ataque à personalidade. Que eu não sei se nos outros tipos de trabalhos, que não artes performativas, portanto, (...) se é tão fácil. Porque eu sinto que nas artes performativas, o objeto de trabalho é a pessoa, portanto, é muito fácil de repente virar o foco para ti; tu és o problema; tu estás errado; tu é que não consegues. Portanto, há muito e é muito fácil que haja esse tipo de coação ou assédio.”

“Mas sei que há toda uma área, não é bem uma área cinzenta, mas que nem sempre é fácil determinar o que é e o que não é assédio, tanto por, pela parte de quem o sofre, como de quem o pratica, não é? Porque, pelo menos eu acho, que na nossa, na minha área, (...) que é uma área onde o meio é pequeno, onde muitas vezes as pessoas fazem parte da equipa, que se conhecem há muitos anos e, portanto, há uma espécie de um misturar das relações profissionais com as relações de amizade ou sociais. Há muitos comportamentos que são assédio e que configuram assédio e que não são identificados como assédio, mas que são práticas comum na forma como as pessoas trabalham.”

“(…) é tudo muito *blur*... não estou agora a encontrar a palavra em português... mas, do que é, que são, as tuas funções, o que são os

horários. Não há horários às vezes.... E eu tenho essas duas visões muito díspares, porque trabalhando numa instituição muito estruturada, muito formal, a questão dos horários nunca é debatível - há uma hora de entrada, há uma hora de saída (...). Independente disso, eu senti que existe muito, existe um “Ah, hoje é até às 10” e ficas lá, se calhar, até à meia-noite. E pronto, e não estou, e nem sequer estou a dizer que até em parte até pode ser saudável. Mas eu senti, na minha experiência, que essa perspetiva de que é normal trabalhares assim de uma forma mais flexível, permite muitos abusos à pessoa que está no lugar de poder.”

### **1.1.1. A pressão do prazo**

Dentro deste tema emergiu, em específico, o subtema da pressão exercida sobre profissionais devido à necessidade de cumprir prazos, na maior parte das vezes, curtos. Este fator, entendido como característico do setor das artes performativas, acaba por dar lugar a uma interpretação do assédio como prática intencional, porém, parte da função de quem lidera e/ou coordena equipas.

“E muitas vezes há estes atropelos. Há estas faltas de respeito, mas as pessoas seguem na mesma, porque as coisas têm que aparecer feitas, porque há datas para cumprir, há um espetáculo para apresentar, há um..., pronto, há... e não se pára a meio do processo, não é? Não se diz assim, olha, espera lá, antes de avançarmos, vamos lá parar aqui um bocadinho para vermos o que é que está a acontecer. E isso teria que ser com conversas e que muitas vezes neste reboiço da coisa estar a acontecer e que tem que sair, não há tempo para que isso aconteça.”

### **1.1.2. Comportamento reiterado combinado com comportamentos pontuais**

Outro subtema emergente foi o do comportamento de assédio, explicitamente interpretado enquanto tal pela pessoa assediada, isolado ou único, mas que ocorreu num contexto de outros comportamentos de assédio reiterados, isto é,

repetidos, frequentes e persistentes. O excerto que se usa para exemplificar este tipo de interpretação é necessariamente curto para que se mantenha a confidencialidade, no entanto, importa acrescentar que ocorreu num contexto de insistência prolongada durante meses para um encontro.

“Não há provas, não sei sequer se é considerado assédio, porque não é um comportamento reiterado, quer dizer, o convite para jantar era, mas aquela ação dele não foi um comportamento reiterado. Foi uma coisa que aconteceu uma vez, não é? Pronto, lá está, é aquela zona cinzenta.”

## **1.2. Invasão de intimidade associada ao exercício de poder nas relações de género e na sexualidade**

Algumas pessoas associam, especificamente, assédio a contacto físico, o que sugere uma interpretação de assédio mais associada ao assédio sexual.

“como é óbvio, aquilo que eu penso quando penso em assédio, eu penso em assédio físico.”

“um contacto físico exacerbado ou a invasão de um espaço íntimo (...)”

“A questão do toque inapropriado não é? que deixa a pessoa desconfortável ou falar sobre, sei lá, sobre questões sexuais quando não é o momento (...) portanto, qualquer tipo, assim, de conversa que seja desconfortável, comentários sobre o corpo ou sobre a roupa que também sejam inapropriados. Acho que é por aí.”

“Eu observei muitas situações de assédio e quando falamos de assédio, falo de assédio sexual que, nas áreas performativas, especialmente na minha, naquilo ao qual eu me dedico, a dança é um terreno bastante complexo, exatamente porque a dança permite o contacto físico muito próximo. E a

linha entre o que é assédio e o que é trabalho, às vezes é muito difícil de definir. (...)”

“(...) todas as posições na nossa área são, todas elas, vulneráveis. Mas à partida, o ator que está em cena está mais na arena, digamos, numa zona menos racional para se poder libertar, ou seja, para se poder orientar e confiar, tem que se disponibilizar a uma vulnerabilidade. E foi isso que eu já senti. Foi a coisa mais dura para mim (...) quando eu estava a responder ao vosso inquérito.”

### **1.3. (In)apropriação do conceito de assédio**

As situações de assédio prestam-se a ser designadas de outras formas. Em alguns casos aparentemente para retirar carga pejorativa ao conceito, no entanto, noutros por falta de informação ou conhecimento e mesmo de debate. Estas situações estão relacionadas com o facto de ser relativamente recente a designação do fenómeno, envolvendo assim uma dimensão geracional. As pessoas referem experiências que interpretavam como negativas, porém não possuíam um conceito para as identificar – como resulta dos seguintes excertos de entrevistas:

“Eu não lhe chamei assédio porque eu não... a palavra não existia no meu dicionário quando eu tinha 20 anos.”

“(...) eu acho que é um termo que eu aprendi muito recentemente, só após muito, muito após..., acho que já tinha observado muitas situações de assédio e até passado por elas, mas só dei, só aprendi, de facto, o que é depois um caso bastante grave (...)”

“(...) eu sinto ainda umas diferenças especialmente geracionais. Acho eu na maneira como veem este assunto e como agir (...)”

“(...) recentemente se tem falado com outra abertura e assim, entre colegas próximos e amigos também se tem falado, mais em particular sobre professores ou sobre pessoas que estão, são, mais velhas e estão, de certa maneira, num estatuto acima.”

“(...) às vezes eu falo muito da geração. Uso muito o termo geração porque eu acredito mesmo que a maior parte... porque há malta com as minhas idades e um bocadinho mais velho, nas casas dos 30, que perpetuam e estão a repetir estes padrões de trabalho e de comportamento, que são super-graves. Esses irritam-me ainda mais, mas eu reparo que este tipo de pensar e de trabalhar e de funcionar rege-se muito por uma faixa etária muito específica. E no outro dia fiz a piada (...) que não quero trabalhar mais com pessoas acima dos 45 anos. Acabou, porque eu reparo que é muito nesta faixa etária para cima que, pronto há muito este tipo de abusos (...)”

O tema das diferenças geracionais nas narrativas das pessoas entrevistadas emerge, diversas vezes, associado a um aumento do acesso a informação por parte de pessoas mais jovens influenciando o seu conhecimento, mas também as formas de reação em relação a uma situação de assédio, como se ilustra através do seguinte excerto:

“Não sei se foram esses casos especificamente que foram surgindo, que fizeram uma mudança. O que eu sinto é que as novas gerações, portanto, as pessoas que têm menos, e especialmente as mulheres que são eu, estou com (...) anos, mas as mulheres que estão abaixo dos 30 hoje em dia, até se calhar até aos 35, a geração já depois da minha, já têm uma tolerância completamente diferente a esse tipo de comportamentos. Não só porque cresceram num período em que já tinham acesso à internet, e, portanto, têm acesso a outras realidades, a outras expressões de... ou, sim, a outras realidades onde essas questões não são toleradas. Porque Portugal acaba por ser um país muito pequenino aqui nesta ponta da Europa, onde as coisas chegam sempre com algum atraso, não é? A internet permite-nos chegar a

outras partes do mundo de uma forma bastante mais rápida e abrir um bocadinho os horizontes.”

A apropriação do conceito, por um lado, e a conscientização em relação às condutas (ações e omissões) que significam assédio, por outro lado, parece estar associada à reação – quer pessoal ou individual, quer coletiva. Nos discursos das pessoas entrevistadas, a reação parece emergir como mais imediata e mais estruturada, conforme se ilustra com o excerto seguinte:

“(…) noto que é algo que se fala e que está a surgir uma espécie de movimento (...), mas acho que a malta está a ficar, finalmente agora, pelo menos, consciente. Não sei se está a ficar reativa no momento. Ou seja, quando eu digo isto, é de sermos capazes de, no momento da ação, conseguirmos, pronto, responder, reagir e dialogar contra essas ações. Mas acho que já há uma maior consciência e é algo que se começa a falar entre nós. Entre nós, estou a dizer maioritariamente intérpretes e produtores, talvez.”

O debate público e a gravidade atribuída ou percecionada às situações que têm vindo a ser conhecidas – muitas vezes por ação dos media – emergem como fatores centrais neste processo de conscientização em relação ao assédio no setor das artes performativas e cruzamentos disciplinares.

“Porque no caso também foi passado estes anos todos, e ela contou-me precisamente por causa daquela tal notícia, porque nessa altura em que saiu a notícia (...), depois, muita gente começou a divulgar outros e ela acabou por ter outra vez essas memórias (...)”

“No fundo, esta emergência do debate em torno do assédio neste, no contexto dos ambientes artísticos. Eu acho aquilo que tem despertado mais a atenção das pessoas é o que se passa dentro das escolas artísticas. E maioritariamente casos de assédio sexual, porque, pronto, acho que por si

só tem um maior... não quero dizer a palavra protagonismo, mas acho que uma maior gravidade, não sei... Pelo menos na perspectiva da maioria das pessoas, especialmente depois quando se envolve alunos e até menores. Então eu acho que isso foi o que despertou maioritariamente a atenção. E depois reconhecer que... espera aí, isto não acontece só nas escolas artísticas... e depois isto perpetua-se ao longo das carreiras profissionais das pessoas e começa-se a falar de outro tipo de ações, que são também muito graves e etc.”

O processo de conscientização, com base nas narrativas das pessoas entrevistadas, é demorado e, para além disso, não está diretamente relacionado com a informação e conhecimento acerca do tema. Na narrativa de uma pessoa que refere ter estudado o tema com alguma profundidade também surge o seguinte:

“E aí, de repente, eu comecei a perceber que uma boa parte da minha vida profissional foi construída sobre atitudes de assédio não praticadas por mim. (...) Aliás, eu estava a preencher o vosso questionário, e, de pergunta em pergunta, ia avançando, e houve uma altura, quando vocês... em que cheguei à pergunta... será que alguma vez sofri assédio? E eu, na altura, pus-me a pensar e escrevi algumas das coisas que lhe disse agora. E, de repente, houve uma coisa que me veio à cabeça, que eu na altura nem percebi e só depois de algum tempo de isto ter acontecido é que eu realmente me apercebi de quão grave aquilo tinha sido. (...) eu tive um *burnout* (...) Estive a trabalhar num projeto, (...) com um realizador, nós éramos uma equipa (...), éramos vários com um realizador (...). Era uma pessoa muito carismática, mas que tinha práticas extremamente abusivas para com as pessoas com quem trabalhava, todas. (...) A maior parte das pessoas que trabalhavam com ele. A mim não me chegou a tratar assim tão mal, porque das primeiras vezes (...) que ele me falou daquela maneira, eu dei-lhe a entender que não gostava e ele até ficou muito ofendido e até gozou comigo, porque eu era muito sensível, e eu era não sei quê. Mas a verdade é que nunca me voltou

a tratar daquela maneira, mas aos meus colegas sim, à minha frente. E eu, ao fim de um ano e meio, tive um *burnout* a trabalhar nesse projeto. E durante muito tempo, não percebi que o que ele fazia era um comportamento de assédio, e ao fim de um ano e meio de estar num local de trabalho onde o nível de exigência era bastante elevado e assim... (...)”

Interessante é salientar que a análise das narrativas permite considerar que a gravidade das situações de assédio tendencialmente é mais atribuída a situações em que existe contacto físico. Provavelmente porque a invasão da privacidade se concretiza através do toque. Porém, as consequências (categoria temática analisada infra) do assédio moral e do assédio sexual podem ser muito semelhantes, isto é, igualmente duradouras, afetando as dimensões pessoal, familiar, profissional e social da vida das pessoas, principalmente das pessoas assediadas, mas não só – familiares destas e colegas de trabalho -, e inconsequentes para as entidades empregadoras e/ou para a direção de escolas, companhias, agências e outras estruturas. O seguinte excerto traduz esta ideia de atribuição de maior gravidade ao assédio que envolve contacto físico, apesar de as consequências poderem ser entendidas como graves.

“(...) portanto, fisicamente não chegou a acontecer nada, mas era verbalmente e ela se sentia sempre um extremo desconforto. Dizia que até nas aulas que tinha com ele, que nem sequer o conseguia olhar nos olhos, sentia um certo pânico.”

Quando as pessoas que testemunharam ou ficaram a saber de uma situação de assédio sobre alguém próxima a elas, afetiva e/ou profissionalmente, se consciencializam em relação ao que, de facto, ocorreu, tendem a sentir-se igualmente desconfortáveis e até a relatar sentimentos como culpa, arrependimento, remorso.

“Eu acho que o que me chocou um bocado foi isso... de não ter percebido, de maneira alguma, não, não, não notei nenhuma diferença. Parecia tudo normal. Não, não notei diferenças no comportamento.”

Nas narrativas das pessoas entrevistadas emergem interpretações de (auto)culpabilização e não emergem atribuições de intencionalidade por parte da pessoa assediadora de esconder as ações de assédio. A análise dos dados sugere que a reputação ou significado simbólico atribuído coletivamente (no meio artístico em específico, mas também na sociedade em geral) à pessoa assediadora está associada a uma espécie de descrença na capacidade para aquela pessoa assediar. Importa acentuar que este raciocínio aparentemente se mantém e, por isso, emergiu nas entrevistas.

#### **1.4. Gravidade relativizada**

Face a experiências vivenciadas por outras pessoas, na maior parte das vezes, assediadas pela mesma pessoa, quem é assediada/o tende a minorizar a sua experiência. Por exemplo:

“na altura eu achei que a minha situação não tinha sido tão grave como a dela.”

Assim, as próprias vivências acabam por ser reinterpretadas e o que, num momento inicial eventualmente era considerado muito grave, parece passar a ser considerado parte de uma rotina, adotada num determinado contexto e, não raras vezes, protagonizada pela mesma pessoa que assedia outras. Face a isto, em algumas entrevistas as pessoas mencionaram que começaram por ter muita dificuldade em identificar o que seria um traço de personalidade e o que seria um comportamento abusivo, intencional. Esta dúvida, na perspetiva das pessoas entrevistadas, contribui para a persistência da situação e também para que as pessoas assediadas não reajam imediatamente. Na maior parte dos casos relatados, a reação teria sido imediata assim que a dúvida se dissipasse, no entanto, neste processo relativamente demorado, a pessoa sujeita a assédio vai

ficando cada vez mais vulnerável e a pessoa que assedia, por sua vez, vai ficando cada vez mais segura de ter escolhido um alvo fácil para si – com comportamento de obediência, submissão e não questionamento nem confronto.

Para além disto, em algumas entrevistas surgiu a explicação de um processo que se assemelha à normalização dos comportamentos de assédio, sobretudo por serem frequentes. Por um lado, isto faz com que se admita a sua existência no contexto socioprofissional das artes performativas e, por outro lado, faz com que as pessoas sintam um cansaço associado à vigilância do comportamento dos outros – das pessoas que assediam. Este processo é explicado, entre outros, no excerto seguinte:

“(...) reparo nisto, que é... dou por mim a reparar nestas coisas, às vezes pequenas até, e fazer a escolha de ignorar. O que é um bocadinho custoso, mas eu acho mesmo que estas... que isto é uma problemática super-comum, super-recorrente.”

A normalização do assédio, isto é, o assédio como parte das normas sociais típicas deste setor, é um tema que surge relacionado com a dimensão geracional, como se analisou, mas também com o contexto sociopolítico do País, isto é, mais abrangente, como se ilustra através do seguinte excerto:

“Por Portugal ser um país pequeno e por termos, acho eu, a cultura que temos, que é, tem esta matriz católica bastante patriarcal, e porque do 25 de Abril não foi assim há tanto tempo, infelizmente, há muitos comportamentos de assédio, que são normalizados. Ou seja, o facto de o comportamento estar normalizado faz com que ele não seja tema de conversa.”

Outro tema emergente nesta dimensão da gravidade relativizada envolve a relativização entre profissões, categorias socioprofissionais e/ou funções envolvidas, por exemplo, no mesmo espetáculo. A relativização, neste tema

envolve considerar determinadas pessoas mais importantes devido à sua função, subalternizando as restantes. Esta discriminação, na perspetiva de algumas pessoas entrevistadas e de acordo com as suas vivências, propicia o assédio moral sobre as pessoas consideradas subalternas – na maior parte das vezes com profissões ou funções técnicas. Por exemplo:

“(…) para garantir que o artista tinha toda a situação resolvida, x prejudicava completamente a equipa, sem qualquer tipo de cuidado. Ou seja, ela devia, devia haver por parte da chefia, um cuidado com a sua equipa, não é? Uma proteção da sua equipa, e, na maior parte das vezes, ela tomava sempre partido do artista e não o partido da equipa para com quem ela estava a trabalhar. E é uma coisa que continua a acontecer e penso que continuará a acontecer. Eu acho que tem muito a ver também com uma mentalidade mais antiga que há neste setor, que é justamente a que os artistas têm que ser Deus na terra e que se têm que fazer todas as vontades que eles têm, e nem que toda a gente, toda a rua, todas as restantes pessoas que estão no processo sejam esmifradas. O artista, é que é o importante. Isto é uma mentalidade que ainda perdura em algumas pessoas que trabalham neste setor.”

## **2. Situações específicas de assédio**

As situações específicas de assédio correspondem a práticas (comportamentos) e foram identificadas pelas pessoas entrevistadas, poderemos dizer, com muita facilidade, no sentido em que estão muito presentes e a sua identificação é imediata. Entre a diversidade de situações, exemplificamos com as seguintes:

“Convites de trabalho que não são claros no seu propósito e que depois se manifestam.”

“Comentários sobre o corpo físico.”

“Comentários sobre a vida pessoal da pessoa.”

“(…) uma pressão e uma ansiedade destrutivas.”

“Neste caso, foi mesmo um trabalho muito obsessivo da parte de outra pessoa e eu estava mesmo a começar a ficar mais descompensada, muito, muito descentrada.”

“(…) eu senti que estava a ser abusado no sentido em que tinha que fazer um conjunto de trabalhos que não eram os meus, em que ainda tinha que ouvir de outra pessoa que eu não estava a ser profissional, que eu não estava a dar o que devia dar, pronto; sempre a pôr o ónus da responsabilidade em mim, que eu é que não estava a cumprir quando eu estava a cumprir com muitíssimo mais do que o que eu realmente deveria fazer. Portanto, isto no campo do trabalho independente, eu notei, está este espaço muito grande de abuso e da utilização da pessoa que está numa situação mais frágil para fazer mais e mais e mais sem que isso esteja de acordo com, por exemplo, a remuneração ou de acordo com o que foi previamente entendido.”

As situações de assédio relatadas pelas pessoas entrevistadas, praticamente na totalidade das entrevistas, corresponderem, de facto, a assédio, apesar de serem relatadas como tendo ocorrido ao mesmo tempo que outras situações abusivas tinham lugar. Isto é, o uso abusivo de autoridade profissional definida na linha hierárquica dos organismos ou pela liderança de equipas, acaba por dar lugar a assédio e a outras situações, igualmente sentidas como ofensivas, mas pontuais – por isso não correspondendo a assédio do modo como a legislação o define e tipifica.

É importante distinguir assédio de outras situações, no entanto, ainda é mais importante constatar que o assédio é praticado em paralelo, em conjunto, em articulação com outras situações, como se exemplifica:

“por exemplo, quando me obriga ou me tenta coagir de alguma forma a fazer algo que eu já disse que não, que não quero. Por exemplo, algo que já me aconteceu anteriormente, eu estar-me a sentir doente e pedir para parar. E ele insistir e forçar-me a continuar um ensaio, por exemplo.”

Daqui decorre a necessidade de analisar, por um lado, e definir estratégias de intervenção, por outro, no plano das relações laborais, com destaque para algumas alterações legislativas ao Código do Trabalho, mas também no plano da conduta criminal. O Código Penal tipifica, no seu artigo 154-A.<sup>o</sup> perseguição<sup>3</sup>, estabelecendo que:

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

2 - A tentativa é punível.

3 - Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição.

4 - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância.

5 - O procedimento criminal depende de queixa.”

A identificação do assédio enquanto conduta criminal não parece clara para a maior parte das pessoas entrevistadas, como se ilustra:

---

<sup>3</sup> Acedido em

[https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=109A0154A&nid=109&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so\\_miolo=&nversao=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=109A0154A&nid=109&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=) a 22 de março de 2026.

“Era do tipo, elas estarem a ter uma reunião num escritório com um produtor, porque lhes estão a vender uma ideia qualquer para um projeto que têm, e eles trancarem a porta e as encostarem à parede e, portanto, aí ser mesmo uma coisa que eu acho que já configura, até algo criminal, não só não só um assédio, mas algo que é um, que é uma ação que tem consequências criminosas, não é?”

Este tema, em específico, sustenta duas das sugestões de recomendações, no plano jurídico e no plano formativo. No plano jurídico, provavelmente é necessário considerar a conduta reiterada e, como parte desta, a existência de condutas pontuais. Apesar de serem pontuais fazem parte de uma estratégia persecutória, reiterada, duradoura e prolongada. No plano formativo, provavelmente é necessário integrar no plano formativo da magistratura (no CEJ, Centro de Estudos Judiciários) e da advocacia (na Ordem dos Advogados) a aquisição de conhecimentos sobre o assédio e as suas dinâmicas persecutórias, independentemente de estas serem contínuas ou não.

Nas entrevistas realizadas, as pessoas relataram situações em contexto de trabalho, de residência criativa e também de formação. Por exemplo, em contexto de trabalho, ao relatar uma situação de telefonemas constantes:

“Para mim, eu tenho que ter horas de sono, tenho que ter horas de vida, horas para comer.”

Em contexto de formação são várias as situações relatadas e na diversidade de áreas das artes performativas, como se ilustra com recurso a um exemplo:

“esse professor (...) e, portanto, nós acabámos por ter um contacto mais próximo com ele, porque também estávamos a mostrar interesse nessa área. E o que ela me contou; isto foi recente, portanto, isto foi passado 5/6 anos. (...) basicamente era tudo à base de mensagens. Ele mandava-lhe,

mandava-lhe mensagens. Mandava-lhe mensagens com fotos em pijama a dizer que gostava que ela tivesse lá com ele. Noutro caso, quando esse professor começou a namorar com outro professor, ele mandava-lhe mensagens a perguntar se ela estava com ciúmes. Chegou a fazer comentários sobre a cor do soutien dela.”

Em algumas entrevistas emergiram relatos de situações em que as pessoas foram sujeitas, durante muito tempo, a telefonemas ou ao envio de mensagens através do telemóvel de hora a hora mesmo durante a noite, à presença constante da uma pessoa nos espetáculos ou estreias de espetáculos, entre outras que sugerem um padrão persecutório. Em todas as situações relatadas, as pessoas entrevistadas referiram sentimentos como culpa e vergonha, considerando que, de forma direta ou indireta, terão contribuído para o comportamento do outro. Casos há em que as pessoas entrevistadas referem ter mantido um relacionamento extraconjugal durante algum tempo que, em determinada altura, se tornou um relacionamento persecutório. Nestes casos, pela sua elevada delicadeza e considerando o risco de exposição da pessoa entrevistada não recorremos a ilustrações/exemplos que demonstram o que se analisa.

Importa sublinhar que assédio não é um fenómeno social isolado nem linear. Pelo contrário, está correlacionado com outros fenómenos sociais igualmente complexos, como a precariedade das relações contratuais.

Em grande parte, as reflexões das pessoas entrevistadas associam assédio e precariedade laboral típica do setor das artes performativas. A precariedade, por sua vez, emerge nessas reflexões como estando relacionada com o medo e a submissão, aparentemente tácita, a outras pessoas, organismos e estruturas.

“(...) relaciona-se a isto todo um sistema que está nas artes performativas, que é altamente precário, que é altamente frágil, não é? Os trabalhadores são frágeis, estão em posições altamente frágeis e que existe um medo muito geral de falar, de erguer a voz, de se imporem... com medo de serem

cancelados ou de já não terem trabalho ou de serem... pronto. E depois, como as próprias relações laborais são por si muito frágeis. Não é porque são raros os casos em que há contratos em que, de facto, existe um documento que protege os direitos destes trabalhadores no geral. É porque podem ser facilmente dispensados desse trabalho, não é? Podem ser, de repente, essa colaboração cessar e a pessoa fica numa situação muito frágil, então há uma cultura de medo na própria cultura, no meio artístico (...)"

"Eu não... lá está, não estava, não sabia, não conhecia, era um mundo novo para mim, portanto, entrei um bocado demasiado disponível... sem barreiras, sem conseguir identificar as *red flags*. Eu não, eu não estava capacitado para isso. Eu noto que a experiência também me foi capacitando para perceber logo, ok, isto é um caminho que não... é uma porta que eu não vou abrir, porque senão vai correr mal. Portanto eu, eu acredito que as pessoas serem capacitadas para isso, ajuda. No entanto, também há a questão da segurança financeira, que é inevitável falar. Uma pessoa que não tem segurança financeira mais facilmente se vai predispor a situações de abuso."

"E depois há esta questão de haver uma precariedade muito grande no trabalho e, portanto, quer dizer, ninguém tem direito. Eu sou freelancer (...). A maior parte das pessoas que eu conheço também são freelancers. Não tenho direito a subsídio de desemprego, portanto eu tenho de continuar a trabalhar e, portanto, não convém de todo criar anticorpos dentro do meio porque pode nunca mais me ser entregue um trabalho. Posso nunca mais ser chamada para trabalhar, não é?"

A vulnerabilidade na profissão – seja em relação ao vínculo contratual, seja em relação à duração desse vínculo, seja ainda em relação aos requisitos exigidos para se trabalhar, por exemplo, a disponibilidade para se ausentar de casa e das relações familiares por períodos longos – é, nestes casos, o elemento comum. A

capacidade explicativa deste elemento é tão grande que explica, ainda, situações em que a pessoa considera que é “a” escolhida, mesmo que isso se torne claro (para si e para as outras pessoas) através do assédio. Aqui, os dados integram uma dimensão inovadora que permite aprofundar o conhecimento acerca do assédio, em geral, e do assédio nas artes performativas e cruzamentos disciplinares, em específico. As narrativas permitem identificar casos em que a pessoa sente ocupar uma posição de privilégio em relação aos seus pares; casos em que a pessoa também assedia os seus pares por se sentir protegida pelo poder que a pessoa que a assedia considera ter; casos ainda em que a pessoa assedia ou passa a assediar os seus pares por sentir que a sua posição de privilégio está ameaçada e quem assedia está a substituí-la por outra pessoa.

As situações de assédio relatadas em entrevista, quer aquelas em que as pessoas entrevistadas foram assediadas, quer aquelas a que assistiram, tendencialmente estão relacionadas com a dependência, quer por via da precariedade, mas também de misoginia e/ou sexismo, como se exemplifica:

“Eu estava contratado por uma numa companhia, estava, portanto, integrado numa companhia com um contrato a termo, que tinha uma duração de quatro anos. Pronto, e fui reparando, acho que ao longo de, ou só durou um ano, porque depois, a certa altura a coisa azedou tanto e ficou tão tensa que teve que se quebrar a colaboração, mas, ao longo do ano foi havendo micro agressões que tinham muito a ver com controlo; comentários sobre o que nós fazíamos... nós, eu e a outra atriz, porque éramos os dois contratados; comentários sobre o que nós fazíamos fora do horário de trabalho, às vezes mudanças de horário de trabalho, assim repentinas, e uma expectativa de que nós estejamos, pronto, disponíveis para qualquer alteração, para qualquer coisa que possa surgir. Especialmente a ela, porque eu reparava que ele fazia muitos comentários, assim, um bocadinho inapropriados, assim, a meu ver, um bocadinho misóginos, assim um bocadinho no tom de rebaixar, um bocadinho, mulheres. E ele fazia especialmente a ela, e eu observava um bocadinho.”

“Mas, sim, assim de coisas que eu testemunhei, eu já reparei que o assédio acontece muito mais a mulheres no geral do que a homens. É mesmo, é completamente. E se for a homens é porque eles são jovens, é porque são novinhos. Eu já reparei mesmo nisto, é mesmo surreal o à vontade para falar da maneira como quiser, de dar as ordens como bem lhe apetecer, é muito mais direto ao género feminino.”

“(...) é a forma como olham. Que não gostam. Parece que sou um erro de casting e é uma constante. (...) uma castração constante. De nada do que eu fazia era válido (...)”

“Eu recebia 30 notas e o outro ator, que estava comigo, recebia três. Eu recebia 20 minutos de notas [através de gravação de uma mensagem áudio] e o outro ator recebia três minutos de notas, dois minutos... constantemente. E eu não consigo perceber ainda... não pode ter a ver com a minha qualidade, qualidade do meu trabalho, nem com a dele. Não, não tem a ver com isso. Eu não sou pior, ele não é melhor, não, não é sobre isso. Acho que é assim uma cegueira da parte da outra pessoa que vê vê-me a mim de uma de uma maneira e que o vê, que o viu, a ele de outra maneira.”

O contexto socioprofissional é aquele em que é situada grande parte das situações de assédio relatadas nas entrevistas. Porém, o contexto formativo também está muito presente nas narrativas das pessoas entrevistadas, como se ilustra através dos seguintes excertos:

“Pronto, havia professores que usavam, usavam muita humilhação, como o método de ensino, desde o uso de nomes muito pejorativos e muito insultuosos, a meu ver, muito à base de, às vezes, características físicas de certas pessoas, etc, o gordo, a preta, blá blá, blá blá, e depois muito uso, humilhação no sentido... Lembro-me assim de vários casos de vários professores em que, pronto, o aluno fez alguma coisa mal, seja ter não ter

decorado um texto, não ter feito um trabalho de casa ou ter feito, sei lá, um exercício prático mal etc., em que em que se goza, em que se diminui (...)”

Por vezes, os relacionamentos de professor / estudante mantêm-se ou são reatados passado algum tempo, mantendo-se a relação hierárquica e de poder assumido como legítimo pela pessoa que assedia. No exemplo seguinte, o relacionamento de professor / estudante foi reatado e isso foi usado como fator de imposição de poder pelo anterior professor, na situação, empregador:

“Começou-me a berrar, a dizer que que já não estava na escola, porque ele tinha sido o meu professor (...). Já não estávamos na escola, é altura de tu cresceres, lembra-te que ninguém te conhece, e que não sei quê, tipo cresce, cresce pronto. Porque eu era muito novo na altura e ele usava muito essa cartada. Agora lembrei-me... ao longo de meses, ele usava muito isso (...) o facto de nós sermos jovens, o facto de ninguém nos conhecer. O facto de que provavelmente ia ser difícil arranjar mais trabalhos, blá blá, blá, blá.”

Outras vezes, os relacionamentos deixam de existir, no entanto, os efeitos das situações de assédio mantêm-se, perdurando ao longo da carreira socioprofissional e, desse modo, afetando-a, como se exemplifica:

“(...) lembro-me que foi muito definitivo, até para depois se quiseram seguir a carreira e tudo, no pós-escola, porque foi bastante marcante, pronto... como aluno e depois como profissional.”

### **3. (In)Existência de debate**

Em algumas entrevistas emergiu a ideia de existência de diálogo acerca do tema do assédio, porém, não de um debate. Noutras ainda esta ideia diversificou-se no sentido da existência de debate, no entanto, sem profundidade ou qualidade. Por exemplo:

“Não acho que ainda seja debatido de uma forma... eu não sei encontrar a palavra certa aqui, porque eu, eu acho que não há, se calhar, transparência no debate também, porque havia muito medo por parte das pessoas. Por exemplo, eu, apesar de ter uma situação profissional boa, bastante segura, noto que existe esse medo. Portanto, eu imagino que pessoas em situações de menor segurança, o medo seja muito maior, porque há uma dependência financeira total.”

A existência de diálogo é por vezes referida, mas mais enquanto intenção do que prática, como fica patente neste excerto:

“(...) quando trabalho em grupo, nós tentamos pensar na ideia de consentimento. Como eu venho da dança, existe muito toque.”

Várias pessoas entrevistadas revelaram as suas expectativas em relação ao Projeto MUDA considerando-o mobilizador de um debate, a seu ver, adiado em Portugal.

“Toda a gente passa por isto. Nas diferentes profissões do setor, mas as pessoas não falam sobre isto e o vosso estudo foi assim uma pedrada no charco quando apareceu. Porque Ah..., finalmente vamos começar a falar sobre isto, não é? Porque é uma coisa mesmo muito... Toda a gente... porque há muito esta mentalidade de, Ah..., sempre foi assim e é assim nas artes performativas, é assim que as coisas acontecem... E não tem de ser assim. As pessoas não têm de ser abusadas, tem que haver respeito mútuo entre todos, porque somos todos pessoas, independentemente do sítio onde estamos na suposta hierarquia do processo.”

#### **4. Reações a Experiências pessoais / Vivências de assédio**

As reações relatadas pelas pessoas entrevistadas oscilam entre não fazer nada e assumir a responsabilidade, pessoal ou individual, pela situação. A reação

tipicamente identificada como não fazer nada pode explicar-se por duas vias: a primeira mais relacionada com situações de assédio com contacto físico, em que não se faz nada imediatamente por se ter sido surpreendida, isto é, por configurar uma situação inesperada e muito fora das expectativas da interação entre as pessoas envolvidas. A segunda, mais relacionada com situações de assédio que não envolvem contacto físico e, de certa forma, fazem parte das expectativas das pessoas, na medida em que o contexto das relações socioprofissionais nas artes performativas e cruzamentos disciplinares já foi apresentado como um contexto propício ao assédio.

#### **4.1. Assédio com contacto físico**

As situações de assédio com contacto físico são, na sua maioria, de assédio sexual. Interessante é assinalar a existência de narrativas de assédio sexual bastante explícitas, como se exemplifica de seguida. Isto pode explicar-se por várias razões, incluindo (i) o contexto de entrevista, na medida em que a presença de uma pessoa empática e disponível para escutar, sem julgamentos de ordem moral, tende a estimular partilha de situações graves; (ii) o sofrimento associado às vivências de assédio sexual favorece a ativação da memória, mesmo nos casos em que as pessoas entrevistadas referiram ter feito um grande esforço para esquecerem a(s) experiência(s) – não foram raras as vezes em que as pessoas entrevistadas interrompiam a sua linha de raciocínio para dizerem, por exemplo, “não...agora é que me recordo...agora é que estou a lembrar-me bem como foi. Veja lá que eu já nem me lembrava bem, mas agora que estou a falar nisto...agora é que eu estou a lembrar-me como foi...”; (iii) o sofrimento associado às vivências de assédio moral, de acordo com as narrativas das pessoas entrevistadas, parece mais prolongado no tempo / duradouro e com maior potencial para afetar a saúde e o bem-estar, no entanto, os relatos são menos detalhados – o que muito provavelmente está relacionado com o facto de o assédio moral ser frequente, passando a ser integrado no dia-a-dia, como se fosse parte de uma rotina, que não se quer, porém, ela impõe-se.

“Ele pôs a mão, a mão dele (...), e começou-me a estimular (...). E eu fiquei, tipo completamente abismada e não tive absolutamente reação nenhuma e ele estava sempre a olhar assim para mim, com um olhar muito intenso e tipo daqueles olhares que prendem (...).”

“Despedi-me dele, dei-lhe 2 beijinhos e ele abraçou a mim e apertou-me e estava com uma ereção. Encostou-se assim todo a mim. Pronto, e eu nessa altura, de que aquelas coisas, aquelas coisas que acontecem, que da pessoa na altura não sabe bem como é que há de reagir, e eu não disse nada. Não disse nada, porque eu estava a 30 segundos de me ir embora e o que eu queria era ir-me embora e, portanto, afastei-me (...).”

#### **4.2. Assédio sem contacto físico**

“(...) a minha primeira reação foi de, pronto, achar que é normal, que era eu que não estava habituado a um trabalho mais flexível. Depois, as coisas começaram-se a tornar óbvias... que eu, estava já a ser, de certa forma, abusado. E a minha reação foi de tentar impor um limite e, no momento em que impus um limite, a reação da outra parte foi ainda pior. Foi basicamente pôr a responsabilidade em mim, de que eu é que não estava a cumprir, de que, pronto, etc, etc, etc.”

Independentemente do tipo de reação e do tempo decorrido entre o assédio e a reação à pessoa que assedia (numa reação imediata ou não), o mais importante é deixar claro que a responsabilidade pela ação é da pessoa que assedia. Vale a pena analisar a resposta de uma pessoa entrevistada que explica o processo de (aparente) não reação.

“Boa pergunta.... porque eu não consegui reagir? Eu estava... eu estava-me a sentir.... Só depois é que eu comecei a perceber, e também acho que foi... Há uns anos eu estava diferente. Hoje em dia, pronto... é o que é. Mas eu não tive grande reação. As únicas coisas que eu às vezes fazia era, eu ia ajudar,

ele sentava-se, estava sentado, e dava ordens, e ela mexia as cadeiras de um lado para o outro, e eu ia ajudar, tudo muito silencioso... e havia alturas em que eu só saía da sala. Não aguentava aquilo. Porque era sempre a levar.”

## **5. Efeitos**

De modo semelhante ao que se verificou para a identificação pelas pessoas entrevistadas de situações de assédio, a maior parte das pessoas identificou também consequências ou efeitos – quer sobre si, com relevância para a autoestima, autoconfiança e saúde (física e mental); sobre a sua família, com alguns casos de separação ou divórcio e/ou sentimento de culpa em relação ao que definiram como parentalidade ausente ou pouco presente; no trabalho, com casos de abandono de projetos, alteração de planos de carreira socioprofissional ou abandono da área das artes performativas. Os efeitos mencionados pelas pessoas entrevistadas são relacionados com situações de assédio, apesar de esta relação, em muito casos, não ter sido estabelecida de imediato.

O que é comum a este tema é o potencial traumático identificado pelas pessoas entrevistadas quando relatam as situações de assédio. Este tema ramifica-se em relação ao acompanhamento especializado, com algumas pessoas a lidarem com o trauma (que referem) sozinhas ou com o apoio da sua rede de relacionamentos de proximidade, enquanto outras procuraram e mantêm (à data da entrevista) acompanhamento especializado. Na maior parte das situações este acompanhamento facilitou a identificação da(s) situação(ões) como assédio, num processo de confirmação por especialistas (psiquiatria, psicologia ou psicoterapia) de experiências muito dolorosas.

### **5.1. Com potencial traumático explicitamente reconhecido e assumido, sem implicar acompanhamento clínico**

“Houve assim uma série de gatilhos que me fizeram despertar para esta história outra vez.”

“No meu discurso estava totalmente incoerente. Eu estava assim porque aquilo também tinha sido meses e meses. Aquilo deu-me... mexeu-me em tudo. Uma ansiedade surreal. Mexeu-me... De repente, uma privação do sono gigante, porque eu não conseguia dormir com a quantidade de stress e de ansiedade. Eu estava muito mal, estava mesmo muito debilitado e muito vulnerável.”

“(...) um *burnout* (...) foi muito, muito intenso, muito intenso.... Tanto que eu tive um ano sem trabalhar. Acaba, acabou, por ser um conjunto de sintomas que estão associados com a depressão, portanto, uma mistura de sintomas de depressão que eu demorei muito tempo a identificar e que foram piorando. (...) Portanto, eu teria que fazer um autodiagnóstico, que é muito difícil quando a pessoa está já degradada, conseguir ter essa distância para fazer um auto diagnóstico, mas, portanto, são sintomas de depressão, sintomas de ansiedade, que ainda hoje persistem, ou seja, ainda hoje há trabalhos que eu não aceito porque tenho receio que me possam levar a um *burnout* outra vez.”

## **5.2. Com potencial traumático explicitamente reconhecido e assumido, implicando acompanhamento clínico**

“Terapia nesse campo para mim foi fulcral e isto deixou mesmo mazelas, mesmo depois... Tive uma consulta de psiquiatria, fui diagnosticado com stress pós-traumático na altura. E porquê, mesmo depois de a coisa ter cessado? Porque a coisa ainda depois continuou (...) ainda passaram alguns meses em que ele não me disse nada, mas depois ele, a advogada dele, contactou-me a ameaçar que me ia fazer um processo disciplinar e não sei quê. E eu na altura até estava muito reativo e disse mesmo, tipo, com base em quê? Vão fazer um processo disciplinar com base em quê?”

Habitualmente, os efeitos relatados não se restringem a um e são mencionados com fluidez e até alguma facilidade, o que sugere que são efeitos explícitos ou fáceis de reconhecer, quer em si, quer noutras pessoas, com predomínio de colegas de trabalho.

“A ansiedade, alterações no padrão de sono, a baixa autoestima, absentismo, de certa forma, vontade de sair do emprego, algum sentimento associado.”

“Sentimentos de evitamento ou rejeição do trabalho, com limitações do seu potencial artístico”

“Uma coisa super prazerosa de se fazer, torna-se, de repente, um filme mau.”

## **6. Os pedidos de ajuda**

O pedido de ajuda é um processo que implica tempo e, habitualmente, envolve várias pessoas e/ou organismos para que se vá desenrolando. Este processo tem forte probabilidade de ser afetado, podendo mesmo parar, se ou quando uma das pessoas ou organismos a quem a pessoa assediada pede apoio não o presta, de facto, isto é, efetivamente.

Em algumas entrevistas, as pessoas relataram situações de pedidos de apoio considerado informal, por não envolver profissionais, especializados ou não no apoio psicológico ou de outra natureza, enquanto noutras, as pessoas partilharam experiências com tribunais, em específico, o Tribunal do Trabalho, ao qual terão recorrido para verem os seus direitos promovidos e protegidos. Porém, os relatos não demonstram experiências satisfatórias, pelo contrário – como se ilustra através do seguinte excerto:

“Nessa altura fui ao Tribunal do Trabalho, marquei uma reunião com a, com o Procurador, foi uma experiência horrível. Ele praticamente não me ouviu. Estava sempre a falar por cima de mim. Tipo, é verdade que eu se calhar o meu discurso não estava muito coerente e eu não estava muito bem, porque fui para lá sozinho (...) mas ele foi horrível, nem sequer, nem sequer quis saber o meu nome, nem sequer nada. E foi assim uma distância enorme no escritório, todo megalómano, tipo não sei quê... E pronto, e eu disse, tipo, eu acho que isto, eu lembro-me de explicar... eu acho que isto é assédio, moral, coação, e ele interrompia-me, explicava conceitos de assédio moral e explicava o conceito de coação e que eu não posso estar a dar os nomes às coisas antes de serem devidamente enquadradas. Olha, assim uma cena... Lembro-me de terminar essa reunião com a Procuradora, a chorar e, tipo, simplesmente sair.

E depois fui à ACT também. Na ACT foram muito mais humanos no trato e na maneira como me ouviram, foram impecáveis. Só que na altura eu estava mesmo preparado para abrir uma investigação contra ele, por assédio moral. Estava mesmo.... ia mesmo denunciar, ia mesmo, só que o risco; e eles disseram, é, tipo, estes ambientes de trabalho, em que somos tão poucas pessoas, porque essencialmente éramos uma equipa de três, não é? (...) É superperigoso. Porque? Ele facilmente vai perceber quem é que fez a denúncia e pode pôr um processo disciplinar. E, depois, estes processos demoram imenso tempo na ação. Não é, tipo, a agir e pronto. Eles basicamente desmotivaram-me a desencorajaram-me a abrir investigação e... pronto, não fiz nada. Acabei por não denunciar na altura, mas comecei a falar muito com colegas e a procurar informação e não sei quê.”

Entre outros, este relato sugere que o acolhimento e, neste, a empatia, são fundamentais para que o processo de apoio tenha consecução. Neste caso, o apoio que não foi encontrado nas organizações formais e especializadas foi procurado informalmente – entre colegas de trabalho, pares, pessoas amigas e familiares.

Interessante é relacionar estas experiências menos positivas com os dados de natureza quantitativa que, ao mapear as experiências pessoais, permitem constatar um baixo recurso a organismos formais. Ora, provavelmente as pessoas, ao conversarem entre si, partilham as suas experiências negativas e, quase como um ciclo vicioso que se retroalimenta, os organismos formais recebem poucos casos e as pessoas assediadas recorrem pouco a esses organismos.

Para além disto, o recurso a organismos formais com responsabilidade neste tema implica que as pessoas tenham de lidar com, de acordo com as narrativas das pessoas entrevistadas, a descredibilização dos seus relatos e/ou o pedido de provas que, entretanto, a maior parte das pessoas não preservou – o que acentua o sentimento de culpa que exista em relação ao assédio e/ou à sua persistência.

“Acabou por apagar todas as mensagens, portanto, efetivamente não há provas físicas do que aconteceu. Há apenas o que ela diz.”

## **7. Empenho pessoal na prevenção do assédio e/ou na sua continuidade**

O tema do empenho pessoal na prevenção do assédio emergiu em relação a pessoas e/ou contextos muito específicos, como se ilustra através deste excerto:

“e lembro-me de eu ter passado a manhã toda a pensar, tipo, eu vou escrever qualquer coisa tipo a pôr na porta? Cuidado, *attention*.”

Para além disso, emergiu também como empenho pessoal independentemente de se conhecerem situações, de lhes ter assistido ou de se ter estado na situação de pessoa assediada.

Em paralelo, um tema emergente e também menos frequente nas narrativas das pessoas entrevistadas, foi a importância que atribuíram à necessidade de se explicar de forma muito rigorosa e clara o que é assédio, visando evitar a banalização do tema e, por essa via, reforçar a descredibilização das experiências

das pessoas assediadas. Uma citação ilustrativa do que aqui se analisa é a seguinte:

“(...) Temos também que ter atenção se alguém é mal-educado para ti, isso não, não significa propriamente que é assédio. Tipo... sou uma pessoa mal-educada e tu tens que saber lidar com isso e virar a cara para o lado. Pronto, eu posso concordar em certo ponto que acho que estamos num momento de um bocadinho de histeria também. Mas eu acredito muito neste momento que as coisas estão e que depois a coisa vai amenizar e vai-se tranquilizar quando, de facto, a informação chegar a todo o lado devidamente. E quando de facto estes instrumentos e estas coisas que possam fornecer proteção e direitos às pessoas comecem a homogeneizar e a estar um bocadinho em todo o lado. Aí acho que a coisa vai tranquilizar. Agora estamos aqui neste... em qualquer revolução, não é? A coisa está assim um bocadinho *all over the place* e, pronto, muito fervorosa.”

#### **8. Sugestões / Recomendações para prevenir e lidar com situações de assédio**

As sugestões mais frequentes assinalam a importância da informação, incluindo informação sobre os canais e tipos de apoio existentes.

“(...) era muito bom sabermos os canais de apoio que existem.”

E também informação com uma componente pedagógica e situada nos locais de formação.

“Campanhas de sensibilização dentro dos espaços escolares”

Formação integrada nos processos formativos de estudantes e da diversidade de profissionais das artes performativas e cruzamentos disciplinares, por exemplo:

“(…) em relação aos professores, devia haver existir também que não existia na altura um código de conduta em relação ao trabalho deles.”

“(…) devia existir aos alunos uma formação que não é preciso ser muito extensa de direitos laborais e das questões em relação ao assédio moral e sexual.”

“Eu acho que, espero mesmo, que as escolas comecem a integrar estes pequenos instrumentos de denúncias, de informação, ações de formação, manuais de boa conduta, etc, etc.”

O sistema educativo é muito visado nas sugestões para prevenir situações de assédio. Este resultado é muito relevante pois indica que a definição de estratégias deverá ser ampla, abrangendo outros sistemas ou setores e diferentes áreas de regulação. Entre as sugestões mais frequentes emergiram a sensibilização, informação, formação e educação, como se exemplifica:

“Campanhas de sensibilização dentro dos espaços escolares.”

“Que medidas, que ações é que são, neste caso, essenciais? São necessárias para que se possam prevenir este tipo de comportamentos de assédio no contexto de trabalho artístico. (...) as pessoas devem ser ensinadas na escola, não é? para aprenderem. (...) A raiz do problema é na escola e acho que não é só dirigir estas formações e estas informações aos alunos, mas também ao corpo docente e às próprias direções, porque as direções das escolas artísticas é tudo... Malta velha-guarda que estão habituados a trabalhar de uma certa forma e que têm opiniões muito concretas. Eles também se aperceberem que os tempos estão a mudar e que muita coisa que eles fizeram no passado não estava bem, não estava correto... é mesmo ensinar.”

“Pois, não sei, se calhar nas escolas eventualmente aparecer, de vez em quando, alguma entidade na escola, que... Primeiro podia ser interessante, assim, tipo, em jeito de palestra, falar sobre estas questões e explicar o que é o que é que não é aceitável, não é? O que é que pode ser considerado assédio, tanto para os alunos, até como para os professores, não é? Mas, ou seja, uma entidade, algum não interno na escola, tem que ser algo isento, não é? Que possa fazer essas palestras. E, talvez, providenciar aos alunos, por exemplo, um questionário anónimo, alguma coisa onde, onde se algo acontecer, eles lá possam descrever, sem sentir aquela pressão de serem prejudicados. Deve ser uma coisa à parte da escola, por exemplo, uma associação que aparece na escola e fala sobre estas questões e depois entrega algum tipo de questionário, documento onde os alunos possam preencher à vontade. E aí, se se souber de algum caso, aí a associação intervir e falar com quem deve falar. Acho que é o essencial, isto é, dentro das escolas, não é?”

O tema da formação é muito relevante e emergiram ideias concretas, por exemplo, a existência de um manual de formação que fosse comum para todas as ações de formação contribuindo assim para a homogeneidade dos conhecimentos nos diversos contextos que integram o contexto mais amplo das artes performativas e cruzamentos disciplinares.

“(…) acho que podia ser como uma espécie de manual de boas práticas.”

“Dar formação desse manual em todas as companhias que acho que é muito importante, não, não só também para a relação entre atores e, mas a relação entre os próprios profissionais entre a equipa técnica, entre, entre os atores.”

Para além da formação efetuada a partir de um Manual de Formação comum foi também sugerida a criação de requisitos para o efetivo financiamento, incluindo a

formação e a criação de um canal de denúncia, como se exemplifica pela mesma ordem:

“(...) por exemplo, como existe na União Europeia em que os projetos têm determinados requisitos senão não há transferência financeira. Aqui, o projeto era financiado, mas só haveria transferência do financiamento quando a formação fosse feita.”

“(...) haver um canal de denúncias em cada associação criativa que seja apoiada pela DGARTES, seja apoiada pronto, Gulbenkian e privada.”

Comum aos contextos de formação e trabalho é a necessidade de as pessoas que assistem ou têm conhecimento de situações de assédio saberem como atuar – quer para apoiar, quer para validar a narrativa da pessoa assediada, quer ainda para se sentir capacitada para estar mais vigilante e atuar em defesa de outra(s) pessoa(s) prevenindo o assédio e promovendo ambiente de trabalho saudáveis. Esta necessidade fica ilustrada através da seguinte citação:

“Não sei o que é que se pode fazer neste caso, assim um bocado esquisito de não ser a pessoa que sofreu o assédio, mas de ter alguém muito próximo e saber como poder ajudar. O que é que se pode fazer efetivamente sem passar por cima das vontades da pessoa, não é? (...)”

A perceção da vulnerabilidade pessoal é um tema emergente frequentemente associado ao medo de apoiar explicitamente outra pessoa assediada, tendo assistido ao assédio ou tendo tido dele conhecimento através de outras pessoas. Para além disto, a perceção de vulnerabilidade emerge também associada a explicações para não “romper o ciclo” informando outras pessoas acerca da conduta típica da pessoa que assedia e/ou das situações ou contextos típicos em que o assédio tende a ocorrer. Deste modo, o “ciclo” do assédio vai sendo mantido independentemente da existência de novas pessoas, o que, em alguns casos, sustenta sentimentos como culpa, vergonha, incapacidade, frustração.

A necessidade de ver explicitada a separação entre o domínio pessoal e o profissional é mencionada várias vezes. A não separação é interpretada como fator explicativo para não exigir um efetivo cumprimento dos direitos do trabalho.

“eu acho que o que é perverso nas artes performativas é que às vezes vida e trabalho estão um bocadinho misturadas.”

Um subtema que integra este tema mais amplo é o da responsabilização das organizações pela promoção e garantia do bem-estar, numa linha de sugestões que parece seguir o estabelecido no Código de Trabalho, porém com sugestões muito específicas, algumas envolvendo adequação das organizações, por exemplo com a criação de espaços, físicos ou virtuais, visando quer o esclarecimento, quer o apoio, quer ainda a denúncia, como se ilustra pela mesma ordem:

“Criação de “espaços” para as pessoas partilharem as suas experiências e serem ajudadas a interpretá-las como assédio.”

“(…) as instituições não só devem abrir o espaço de segurança para a vítima se expressar.”

“Acho que uma plataforma oficial para alguém se poder dirigir.”

“(…) que nos ponha a falar sobre nós próprios e dentro da organização.”

“(…) ter que haver deve existir um espaço onde, onde as pessoas onde possamos fazer essa, essas denúncias não é, e neste contexto.”

“Haver sítios, gabinetes ou plataformas, para as pessoas denunciarem sentindo que são espaço seguros e não que aquilo se vai voltar contra elas.”

Incluindo no protocolo de atuação a responsabilização e o reconhecimento de responsabilidade pela pessoa que assedia ou assediou

“E de responsabilização do próprio agressor, para além das, da estrutura, onde essa, onde esse agressor se insere, uma pessoa faz asneira, a empresa é que paga.”

Nesta sugestão emergiram ideias mais aprofundadas sugerindo uma atuação aparentemente assente nos princípios da justiça restaurativa, implicando a responsabilização da pessoa ao ponto de ela ter de reconhecer a sua conduta e o mal por esta provocado no outro pedindo-lhe desculpa.

“Falamos com o canal de denúncias e o canal de denúncias fazer uma notificação ao criador e dizer: Nós soubemos disto, isto não pode acontecer, isto não está correto (...) e o próprio dizer (...) olha, desculpa aquilo.”

Algumas destas sugestões foram, por algumas pessoas participantes no estudo, contextualizadas, isto é, ajustadas às características organizacionais típicas na sociedade portuguesa. No exemplo que se usa para ilustrar esta análise, a pessoa entrevistada parte do pressuposto de que as estruturas não possuem recursos humanos suficientes para assegurarem a criação de um gabinete ou outra estrutura para apoio e/ou denúncia. Assim sugere uma estrutura centralizada:

“Talvez criar-se um gabinete que sirva todas as estruturas da mesma forma.”

O tamanho das companhias é mencionado enquanto fator que dificultaria a implementação de medidas sugeridas, como por exemplo “espaços seguros onde possam falar sobre isso e onde possam denunciar.”

E outro tipo de medidas, inclusive previstas na lei, como o caso da necessidade de existência de um código de boa conduta para organizações com sete pessoas empregadas. O tamanho das companhias, sendo avaliado em função da quantidade de contratos existentes, acaba por ser um indicador falacioso, como se exemplifica:

“Portanto, o canal de denúncias só é obrigatório, se não me engano para empresas que tenham mais de sete trabalhadores e as produtoras onde eu trabalho, eu trabalho a recibos verdes, portanto, eu não sou empregada deles, não sou empregada por eles. Eu sou uma colaboradora externa contratada a projeto. E eu tenho ideia que a maior parte das produtoras tem, se calhar, algumas têm mais do que sete trabalhadores, portanto, sete pessoas a contrato, mas muitas não têm (...)”

O tamanho das companhias e outras entidades empregadoras é um tema que assume grande relevância nas narrativas das pessoas entrevistadas, porém, para além desse tema, outro emerge em paralelo: o tamanho do setor, isto é, considerando o conjunto das entidades empregadoras. Sendo este o vetor de análise, a maior parte das pessoas entrevistadas refere a capacidade de exclusão do meio, afetando as oportunidades de trabalho, como se exemplifica:

“E, se fôssemos muitos e o meio fosse muito grande e houvesse muito trabalho, até podíamos queimar um ou outro cliente e se calhar não havia problema, porque haveria muitos outros clientes. E porquê? Porque o trabalho vai e vem, não é? Mas no meio como aquele, como ele é agora, isso não existe... (...) Eu quero dizer, toda a gente se conhece, se alguma coisa acontecer com uma produtora, todas as outras produtoras vão saber, e depois quem é que vai querer contratar a pessoa que é problemática, que denunciou aquele outro? Se calhar vai denunciar-me a mim também... (...)”

Algumas sugestões concretizam necessidades a ser satisfeitas, com relevância, pela quantidade de vezes em que foram mencionadas por pessoas entrevistadas,

para a necessidade de autonomia financeira, ou, por outras palavras, não manter vínculos de dependência económico-financeira como elementos propiciadores de vulnerabilidade e risco de assédio; e para a necessidade de terapia para manter níveis de saúde mental adequados que permitam, por um lado, lidar com a exposição pessoal típica das diversas áreas profissionais e, por outro lado, fortalecer a pessoa enquanto sujeito titular de direitos.

“Eu acho que garantir segurança financeira a artistas independentes é um caminho para que as pessoas se sintam confortáveis em denunciar aquilo que não é aceitável, porque aí não estão reféns desse sistema.”

“Não sei, temos que querer mudar muita coisa. Acho que a terapia deviam ser uma coisa obrigatória, um direito, sem dúvida. E, quando eu digo um direito, é mesmo direito a ter a terapeuta ou o terapeuta que eu quero. Porque, às vezes, eu sei que temos acesso a alguns que são... que não pagamos, mas são ainda são pessoas novas, sem experiência, com menos experiência. Isso às vezes transmite uma certa..., menos confiança, infelizmente. E eu faço terapia há muitos anos. Eu gasto muito dinheiro em terapia. É, mas eu eu pude escolher a pessoa que quis (...)”

Outras abordagens ao conflito e tensão foram também sugeridas, com destaque para práticas de justiça restaurativa, quer na sua componente reparadora, isto é, para apoiar a lidar com o conflito, quer na sua componente pedagógica, como se ilustra na mesma sequência:

“A justiça restaurativa e esse tipo de coisas não é? E eu acho que faz muito sentido neste tipo de situação. Porque nem sempre o assédio é denunciável.”

“Desenvencilhar situações em que uma pessoa se sente assediada porque, se calhar não é um drama tão grande. É uma oportunidade para duas pessoas aprenderem mais sobre a relação uma com a outra e a pessoa não

se sentir, tipo, ai, tenho que me esconder em casa porque eu assediei; nem a outra ficar com, lá está, imensos gatilhos.”

“por exemplo, estava agora aqui também a lembrar-me de uma situação de um projeto onde eu participei. Teria sido importante haver um mediador na situação que foi gerada. Foi uma questão que aconteceu entre pessoas da mesma equipa, em que uma performer se sentiu assediada por um técnico de som num espetáculo. E ela sentiu-se assediada, fez acusações. Inclusivamente, depois rescindiu com justa causa e abandonou o projeto. (...) havia mais membros da equipa criativa e da equipa técnica presentes e ela foi a única pessoa que visualizou ou que sentiu isto como um assédio e toda a gente ficou muito chocada também, muito sem saber o que fazer. Foi mesmo... uma situação muito, muito difícil de lidarmos, todos nós, porque obviamente todos nós que tínhamos vivenciado todos esses períodos, não, não vimos a coisa dessa forma, e ela viu. E, e não foi fácil, não, não. Ninguém conseguiu gerir este conflito (...)”

Os apoios identificados como necessários pelas pessoas entrevistadas são fundamentalmente, o apoio emocional ou psicológico e o jurídico.

“(...) obviamente, para que a pessoa possa mastigar aquilo que lhe aconteceu, não é? E fazê-lo com ajuda, com um técnico especializado, nessa área de trauma e de tudo isso. Apoio jurídico obviamente também, para a pessoa saber quais são os seus direitos, não é? E aquilo de que se pode fazer valer para se proteger e para que as coisas não voltem a acontecer e para que o abusador não volte a repetir o que fez, não com ela, mas com outras pessoas. Porque isto também é uma coisa que acontece muito neste setor, que é, como as pessoas se calam, o abusador vai abusando o tempo todo, pelos vários sítios, pelos vários projetos, por todos os sítios por onde vai passando e toda a gente se cala ao abusador, até que (...) há uma pessoa que levanta a voz, que abre, escancara a porta, e então

aí vem depois uma avalanche de muito mais vítimas que estiveram caladas durante anos... 20 / 30 anos que estiveram caladas (...)"

A análise reflexiva acerca das experiências emergiu também como sugestão igualmente com uma componente pedagógica. Interessante é assinalar que esta sugestão foi identificada pelas pessoas entrevistadas como adequada para diversos contextos, como residências criativas e espetáculos, e também como prática recomendada, mas facultativa, e como prática obrigatória, imposta para todos os projetos e ações que obtivessem financiamento (público ou não). A concretização desta sugestão poderia beneficiar de práticas similares existentes noutros países, como se ilustra:

“Os ingleses têm muito esta esta coisa: diagnóstico ou conclusão do projeto? Eles fazem uma coisa que é muito fixe, que é uma espécie de ponto de situação. Ou seja, no final do projeto existe uma reunião em que está a equipa toda e que se faz uma avaliação sobre como é que correu o projeto, de prós e de coisas que correram muito bem e de coisas que correram mal (...) um documento ou uma espécie de evidência qualquer em que, de facto, houve uma conversa no final do projeto, que se fez uma avaliação sobre como é que correu o projeto. E eu acho que isto, até do ponto de vista artístico, de qualidade artística é bom. Eu acho mesmo, porque, primeiro, os trabalhadores vão estar, vão ser transparentes (...) não sei, se calhar isto já é demasiado... o próprio avaliador, da DGR estar presente, se calhar isto já é demasiado, mas que haja um contra; um ponto de situação de o que é que foi frágil, o que é que podia ter sido melhor, o que é que aconteceu, que, se calhar, a coisa durante o processo que se tenha fragilizado, o que é que não gostaram, o que é que gostaram, o que é que se pode trabalhar? Eu acho que estes pontos de situação são muito bons porque os projetos acabam... E acabam assim, vá, no meio do nada...”

A proposta de elaboração e disseminação de um manual de boa conduta emergiu em muitas entrevistas. Este facto pode sugerir, por um lado, alguma influência do

Projeto MUDA e das suas finalidades sobre as respostas, e, por outro lado, que as pessoas estão muito disponíveis para acolher um manual de boa conduta.

“Mais, acho que o manual de boa conduta devia ser presente em todas as associações existentes em todo o lado, em todo o lado, em todas as empresas. Acho mesmo que devia haver um manual de boa conduta e penso, por exemplo, nas escolas artísticas e mesmo nos momentos de contratação que as associações fazem para com artistas, para com atores, porque há atores também que são abusivos contra a direção.”\*

### **Súmula das ideias principais contidas nas categorias temáticas**

A natureza genderizada do assédio (Torres et al., 2016) envolve a identificação do poder como estratégia usada pelos assediadores, no masculino, a par com as desigualdades de género das quais se aproveitam para assediar. O poder é estrategicamente usado (e.g., Uggen & Blackstone, 2004) para que fique claro qual é a pessoa que, naquela interação social, possui privilégios ou está no uso do poder, sentindo, a partir daí, legitimidade para assediar, e a quem resta obedecer ocupando uma posição de subalternidade.

As desigualdades de género operam enquanto mecanismo promotor ou facilitador desta estratégia de poder usada pelos assediadores, uma vez que são parte do contexto sociocultural abrangente. Por outras palavras, as desigualdades de género são o cenário onde o assédio tem lugar. Por um lado, o sujeito, individualmente ou mesmo em grupo, não contesta um sistema sociocultural inteiro por se sentir incapaz de o transformar e, por outro lado, não contesta as práticas de assédio porque estas representam (apenas mais) uma manifestação das desigualdades de género – que são muito diversificadas na sua natureza.

Em suma, quem pretende assediar usa, intencionalmente, o poder de que dispõe numa determinada interação com outra(s) pessoa(s) e aproveita as desigualdades de género existentes na sociedade para ser pouco ou mesmo nada contestado.

Nas experiências partilhadas em entrevista, as pessoas identificaram, de forma clara e verbalmente explícita, que quem assedia considera que tem poder – na interação com elas e sobre elas. Esta narrativa emerge tanto nos casos de pessoas que foram assediadas e/ou estavam presentes testemunhando situações de assédio sobre outras, como em contextos formativos e/ou de trabalho.

Este resultado, no que concerne ao contexto formativo, vai ao encontro de resultados semelhantes em estudos desenvolvidos em contexto nacional. Ribeirinha et al. (2025) num estudo sobre experiências de assédio sexual no ensino superior em Portugal identificaram que o assédio é frequentemente perpetrado por docentes numa diversidade de contextos e por vezes na presença de outras pessoas, incluindo, entre outros, aulas, estágios, reuniões para orientação de trabalhos académicos. Os comportamentos relatados no estudo de Ribeirinha et al. (2025) incluem “comentários sexualizados, envio não consentido de imagens de teor sexual, observações inusitadas sobre a aparência física, perguntas inadequadas, bem como toques e gestos intrusivos e sexualizados.” (Ribeirinha et al., 2025, p. 10).

O que importa frisar é que o assédio ocorre independentemente do contexto (profissional ou formativo) e da presença de outras pessoas (que o testemunham). O poder que quem assedia considera ter é o elemento que leva a assediar outra(s) pessoa(s) e, muito provavelmente, a considerar-se impune.

Ao mesmo tempo, e nesta sequência, o assédio vai-se integrando nas práticas quotidianas. Isto contribui para explicar a não contestação da conduta. Quem assiste ou testemunha tende a não contestar a conduta e isso, por seu turno, reforça a sensação de poder e legitimidade de quem assedia para fazê-lo. O que está em causa pode ser uma racionalização da conduta, a sua desvalorização, negação, o medo, frequentemente associado à vulnerabilidade pessoal e/ou precariedade profissional, mas também a não contestação por ser uma conduta frequente ou rotineira – seja naquele contexto, seja no caso da pessoa que assedia.

Quando está em causa o medo, na maior parte das vezes trata-se do medo de a pessoa também ser assediada, enquanto noutras está ligado ao medo de a pessoa se expor publicamente, correndo o risco de ser desacreditada, contestada ou mesmo excluída. Assim, o que opera é um mecanismo de defesa, com autoproteção, mesmo que se tenha consciência de que não se está a ser altruísta e/ou que a outra pessoa poderia beneficiar da ação de uma terceira pessoa.

**Figura 25.** Sistematização dos resultados obtidos a partir da análise temática.



## 5. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

A análise das representações e experiências de assédio laboral (moral e/ou sexual) no setor artístico evidencia que ambos os fenómenos se encontram enraizados nas dinâmicas estruturais, culturais e laborais que caracterizam este setor (e.g., Ellis, 2020). Os resultados sugerem que o assédio laboral emerge como prática sistemática, reforçada pela precariedade, por lógicas hierárquicas rígidas e por uma cultura de excecionalidade associada à produção artística.

No domínio do assédio moral, observa-se que as práticas mais amplamente identificadas como ofensivas incluem a humilhação sistemática e a criação de ambientes intimidatórios. A quase unanimidade na classificação destas condutas como lesivas indica uma compreensão consolidada de que estas formas de violência constituem violações claras da integridade psicológica e profissional. Contudo, essa perceção não se distribui de forma homogénea: pessoas não binárias e transgénero tendem a apresentar maior consistência na identificação de comportamentos ofensivos, ao passo que pessoas cisgénero apresentam respostas mais dispersas. Esta diferença sugere que grupos mais expostos à discriminação estrutural tendem a desenvolver maior literacia e sensibilidade para reconhecer comportamentos de carácter abusivo, um padrão coerente com investigações sobre vulnerabilidade interseccional (e.g., Fitzgerald et al., 1997).

Este efeito é reforçado pela relação observada entre literacia formal e perceções de assédio moral. Pessoas com maior formação académica tendem a reconhecer mais prontamente a gravidade de diferentes comportamentos, sugerindo que o acesso ao conhecimento — jurídico, ético e institucional — funciona como fator de proteção. A educação, neste contexto, pode aumentar não apenas a consciência crítica, mas também ampliar a capacidade de nomear e interpretar comportamentos que, de outro modo, poderiam ser normalizados.

A precariedade laboral constitui outro eixo explicativo fundamental. Profissionais sem vínculo estável, frequentemente dependentes de trabalho independente ou contratos temporários, revelam maior vulnerabilidade não só à ocorrência de

assédio, mas também à percepção da sua gravidade. Esta vulnerabilidade não é apenas objetiva — marcada pela instabilidade económica e pela dependência de redes informais de contratação —, mas também subjetiva, uma vez que a ameaça constante de exclusão, retaliação ou *blocklist* tende a silenciar denúncias. O assédio moral, nestes casos, pode funcionar como mecanismo disciplinar implícito, operando numa ecologia profissional que recompensa a conformidade e penaliza a exposição de abusos.

A prevalência elevada de experiências prévias de assédio moral e a sua ocorrência em múltiplos contextos reforçam a leitura estrutural do fenómeno. Não se trata de situações circunscritas a um único ambiente ou relação profissional; pelo contrário, o assédio moral parece emergir como um padrão recorrente, transversal a diferentes momentos da trajetória artística. A sua concentração em contextos de chefia e direção artística acentua o papel das assimetrias de poder na produção e manutenção deste tipo de violência, em linha com a literatura científica (Kleppe & Røyseng, 2016). Ainda, certos perfis relacionais — como pessoas sem uma pessoa parceira ou em relações heterossexuais coabitacionais — parecem associar-se a maior exposição atual, sugerindo que fatores extralaborais também podem modular a vulnerabilidade.

No que concerne ao assédio sexual, a hierarquização das situações segundo a sua gravidade percebida evidencia que comportamentos envolvendo coerção, contacto físico não consentido ou abuso explícito de poder são reconhecidos como particularmente lesivos. Este padrão confirma que a dimensão sexual do assédio é interpretada sobretudo através da lente da autoridade e da instrumentalização de oportunidades profissionais, um mecanismo especialmente relevante num setor onde o acesso a trabalho depende de relações, redes e decisões discricionárias. O exemplo paradigmático deste modelo — a promessa de progressão ou melhoria de condições em troca de favores sexuais — surge como uma das formas mais gravemente reconhecidas, confirmando o peso da assimetria hierárquica.

Tal como no assédio moral, a literacia novamente se confirma como elemento diferenciador: pessoas com maior formação tendem a atribuir maior gravidade a

todas as formas de assédio sexual, sugerindo que a capacidade de reconhecer violência sexual depende, em parte, de competências conceptuais e educativas. As desigualdades de género também se refletem nas experiências: mulheres cisgénero, pessoas não binárias e mulheres transgénero surgem como os grupos mais afetados, enquanto homens cisgénero apresentam exposição substancialmente inferior, um padrão alinhado com a literatura sobre vitimação baseada em género.

As experiências de assédio sexual também ocorrem predominantemente em contextos formais de trabalho e formação, reforçando novamente o papel da hierarquia e da dependência profissional, que se identifica também no panorama nacional quando avaliado o assédio laboral numa perspetiva global (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2023; Torres et al., 2016). A presença significativa de assédio sexual entre pares — assédio horizontal — demonstra, contudo, que não se trata apenas de abuso de poder vertical, mas também da reprodução de normas culturais permissivas em interações quotidianas.

A procura de ajuda revela padrões significativos de confiança e desconfiança institucional. No assédio moral, redes de confiança pessoal — pessoas amigas, parceiros íntimos, familiares — constituem as principais fontes de apoio. No assédio sexual, contudo, estes comportamentos de procura são ainda mais retraídos, provavelmente devido ao estigma, à vergonha e ao receio de consequências profissionais. A procura de apoio dentro das organizações é reduzida em ambos os casos, podendo sinalizar desconfiança nos mecanismos internos e perceções de que a denúncia poderá ser ineficaz, o que se alinha com a realidade identificada em âmbito nacional no contexto global do assédio laboral (Torres et al., 2016). O recurso a estruturas formais, como sindicatos ou canais institucionais, é ainda residual.

Adicionalmente, os impactos psicológicos identificados reforçam o impacto estrutural do fenómeno. Pessoas expostas a assédio laboral — tanto como vítimas diretas como enquanto testemunhas — revelam níveis elevados de *distress* emocional e reações associadas ao stress traumático, acompanhadas de deterioração da qualidade de vida. Estes efeitos emergem como duradouros e

cumulativos, sublinhando a natureza crónica do assédio e o seu impacto sobre o bem-estar, a saúde mental e a sustentabilidade das carreiras artísticas.

Em síntese, os dados indicam que o assédio no setor artístico poderá sofrer uma confluência de fatores estruturais: precariedade, assimetrias de poder, literacia desigual e uma cultura que atribui estatuto excepcional ao processo criativo. A compreensão destes mecanismos sugere que intervenções eficazes devem ultrapassar abordagens procedimentais e envolver reformas estruturais na organização do trabalho, na formação, na liderança e na regulação pública do setor.

## 5.1. LIMITAÇÕES E INVESTIGAÇÃO FUTURA

Embora se considere que estes resultados representem um avanço relevante na compreensão de como os processos de assédio laboral são percebidos no contexto artístico e dos seus impactos psicossociais, o estudo apresenta algumas limitações. Em primeiro lugar, a investigação baseou-se numa única amostra, o que pode restringir a generalização dos resultados a outros contextos culturais ou subsectores das artes. Acresce que se trata de um estudo transversal, baseado em perceções declaradas num único momento temporal, o que impede inferências causais e limita a compreensão da evolução das experiências de assédio ao longo do tempo.

A natureza dos dados, baseada no autorrelato, constitui uma segunda limitação. As respostas refletem perceções subjetivas das pessoas participantes, que podem estar sujeitas a enviesamentos como desejabilidade social, memória seletiva ou interpretações idiossincráticas dos comportamentos descritos. Embora estas perceções sejam cruciais para compreender os significados atribuídos ao assédio, não permitem avaliar diretamente a ocorrência objetiva dos comportamentos reportados.

A opção por uma recolha de dados exclusivamente online introduz igualmente possíveis vieses de seleção. É provável que pessoas com maior literacia digital,

interesse no tema, experiências prévias de assédio ou maior disponibilidade emocional tenham estado sobre-representadas, enquanto indivíduos mais afastados de redes digitais, menos familiarizados com questionários ou menos motivados para participar permaneçam sub-representados. Tal viés pode limitar a representatividade estatística da amostra.

Outra limitação prende-se com a ausência de validação comportamental ou organizacional externa. O estudo não incluiu triangulação com dados institucionais, entrevistas a lideranças ou análise de documentos organizacionais, o que teria permitido cruzar percepções subjetivas com práticas formais e estruturas organizacionais.

Adicionalmente, apesar de se reconhecer a relevância das variáveis sociodemográficas e profissionais analisadas, o estudo não integrou outros fatores potencialmente explicativos — como características organizacionais, cultura institucional, clima social e políticas internas — que poderiam contribuir para uma compreensão mais ecológica e multiescalar do fenómeno.

A própria distribuição da amostra, mais concentrada em determinadas áreas artísticas do que noutras, com uma representação muito acentuada de pessoas com níveis de formação superior, e de pessoas que residem e trabalham em áreas urbanas, podem ter influenciado os resultados, refletindo especificidades de certos ambientes de trabalho que não são necessariamente transversais ao setor artístico como um todo. De igual modo, a sobre-representação de alguns grupos identitários e a sub-representação de outros pode limitar a robustez das comparações entre categorias.

Por fim, as análises centradas em impacto psicológico basearam-se em medidas breves de *distress*, *stress* traumático e qualidade de vida, o que, embora adequado a estudos de grande escala, não permite captar de forma aprofundada a complexidade dos efeitos emocionais e relacionais do assédio laboral. Nesse sentido foram integradas análises qualitativas que ajudaram a reforçar os resultados.

## 6. RECOMENDAÇÕES

Os resultados do estudo evidenciam a necessidade de transformar práticas, estruturas e políticas no setor das artes performativas e cruzamentos disciplinares em Portugal. O estudo demonstrou níveis elevados de exposição a formas de assédio moral e sexual, uma elevada prevalência de comportamentos de humilhação e intimidação, a identificação de chefias e direções artísticas como principais agentes das situações reportadas, a fragilidade da procura de ajuda formal e uma relação consistente entre precariedade laboral e vulnerabilidade acrescida. Para além disto evidenciou que o assédio sexual é mais percecionado por mulheres cisgénero, enquanto o assédio moral é mais transversal.

Adicionalmente, as dificuldades de reconhecimento e literacia sobre as várias formas de assédio, associadas à falta de canais claros de informação e denúncia, reforçam a necessidade de medidas estruturais. Tal como reportado nos dados qualitativos e quantitativos recolhidos, muitas pessoas participantes referiram desconhecimento sobre os mecanismos de apoio existentes e destacaram a importância de uma pedagogia situada logo nos contextos formativos, pese embora deva ser expandida aos contextos de trabalho e ciclicamente reforçada. A articulação destes resultados com a literatura científica, nomeadamente recomendações internacionais (e.g., Van den Bussche, 2020) e com a experiência prática acumulada no setor permite construir um conjunto de recomendações robustas, que se organizam em torno de quatro eixos fundamentais.

No **domínio legislativo e regulatório**, os resultados do estudo apontam diretamente para a necessidade de reforçar a regulação das condições de trabalho no setor artístico, dado que a precariedade emergiu como um dos principais fatores de risco para a exposição ao assédio laboral.

Uma regulação adequada do fenómeno do assédio laboral no setor da cultura assenta em três vetores essenciais que atuam a montante e a jusante e que

combinam medidas preventivas e reativas. Para o efeito, é necessário garantir que os dados omissos, designadamente sobre o número de profissionais existentes e os seus vínculos contratuais, permitam uma intervenção mais consequente. É também pressuposto essencial que seja feito um levantamento do número exato de profissionais do setor, da situação laboral destes e, nessa senda, que seja feito um cruzamento com os trabalhadores efetivamente registados ao abrigo do Estatuto dos Profissionais da Cultura (EPAC). Este mapeamento deve ser promovido institucionalmente, tendo como principal promotor o Ministério da Cultura. O desiderato é delinear um plano de ação para combater práticas disseminadas de assédio laboral e promover boas práticas laborais no setor. Nesse sentido, é adequado equacionar a criação de uma Comissão Independente com vista à identificação de medidas estruturais que permitam reparar as vítimas e uma avaliação interdisciplinar do fenómeno do assédio laboral na cultura, designadamente nas artes performativas. Esse plano de ação deve ser delineado em articulação com as estruturas de representação coletiva do setor, nomeadamente o CENA-STE (Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos). Havendo condições para tal, seria relevante o envolvimento de outras estruturas que se disponibilizem para o efeito, considerando o seu papel ativo na defesa e proteção de pessoas profissionais do sector artístico, bem como outras organizações com experiência especializada em áreas relacionadas com o assédio laboral que desenvolvam investigação e intervenção neste contexto.

No plano da prevenção, além de campanhas formativas divulgadas nos canais institucionais e nas suas redes sociais, que permitam identificar as situações que consubstanciam assédio e os organismos competentes para intervir e apoiar, bem como esclarecer sobre os principais direitos que assistem às vítimas, seria conveniente uma revisão do EPAC no sentido do reforço da tutela legal do assédio laboral no setor.

Essa revisão deveria contemplar a obrigatoriedade de adoção de Códigos de Conduta de aplicação transversal a todas as entidades. Esses Códigos terão de

prever boas práticas laborais a adotar em todos os contextos (formação, ensaios, residências artísticas...). O seu conteúdo deve incorporar medidas de combate à discriminação em razão de fatores como o género, nacionalidade, orientação sexual ou deficiência, entre outros e prever quer medidas preventivas, quer medidas de reparação das vítimas que possam ser aplicadas de forma rápida e eficaz e, sempre que possível, sem quebra da relação laboral.

As medidas de prevenção propostas encontram-se em linha com as recomendações internacionais da FIA - *International Federation of Actors* (Van den Bussche, 2020), bem como por outras práticas já adotadas em outros países, como Reino Unido (e.g., Federation of Scottish Theatre, 2023) e Finlândia (e.g., Kattelus, 2023).

Os dados estatísticos e as recomendações apresentadas pelas pessoas participantes nas entrevistas reforçam a importância da criação de linhas institucionais específicas de denúncia, salvaguardando a privacidade, a garantia de confidencialidade, bem como a proteção da vítima e testemunhas, sem prejuízo do necessário despiste de denúncias infundadas feitas com dolo (má-fé, intenção de prejudicar a pessoa denunciada). Esses canais de denúncia devem garantir, sempre que justificado, o encaminhamento para os operadores judiciais e as instâncias judiciais competentes. Esta medida é essencial para garantir maior esclarecimento e evitar sentimentos de impotência e/ou isolamento.

Deverá ser equacionada a consagração da obrigatoriedade de designar uma pessoa responsável pela receção de denúncias de assédio e seu acompanhamento dentro de cada estrutura artística e/ou projeto artístico. Esta atribuição de mentoria deverá, posteriormente, ser regulamentada em função da dimensão e/ou número de pessoas integrantes da equipa e de outros critérios que se considerem adequados. A pessoa com funções de mentoria deverá pugnar pela correta aplicação do Código de Conduta e, na medida do possível, da legislação laboral. Em caso de denúncia, esta pessoa deverá comunicar verbalmente ao denunciante a medida implementada ou, por escrito, em caso de manifesta

gravidade dos factos relatados, informando sobre o envio da denúncia, designadamente para as entidades com competências fiscalizadoras.

A formação de inspetores especializados para atuar no setor da cultura, não apenas com finalidades punitivas, mas sobretudo pedagógicas, não pode deixar de integrar este plano de ação. Para tal, é fundamental que seja assegurada formação institucional em articulação com os profissionais do setor, permitindo o exercício informado das funções de mentoria.

A predominância de trabalhos independentes e vínculos instáveis aumenta não apenas a probabilidade de as pessoas serem assediadas, mas também a dificuldade em denunciar, o que reforça o argumento para medidas legislativas que limitem a vulnerabilidade decorrente da instabilidade contratual.

O EPAC foi elaborado com o objetivo expresso de combater a precariedade no setor, precariedade essa que exponencia a exposição e a vulnerabilidade ao assédio laboral. Assim sendo, seria relevante a revisão do EPAC no sentido de recuperar a norma (revogada)<sup>4</sup> que previa que as entidades empregadoras fundamentassem, de forma abreviada e simplificada, o recurso ao contrato de prestação de serviço (Neto, 2023).

De igual modo, a elevada incidência de situações envolvendo chefias e direção artística sustenta a recomendação de clarificar, no plano legal, deveres específicos de prevenção e responsabilização associados ao exercício de funções de liderança. Para além destas medidas diretamente derivadas dos resultados deste estudo, a evidência científica e a análise jurídica especializada indicam ainda a relevância de adotar sanções acessórias, nomeadamente a inibição temporária de participação em concursos com financiamento público em casos de condenação por assédio e a perda de apoios quando não forem implementadas medidas restaurativas adequadas (Neto, 2026). A experiência prática também sugere a

---

<sup>4</sup> Constante do n.º 2, parte final, do artigo 30.º do EPAC.

necessidade de ponderar o alargamento da regra de inversão do ónus da prova em casos de assédio não discriminatório<sup>5</sup>.

O reforço do papel regulador de entidades como a ACT, IGAC e DGARTES, ampliando, por exemplo, a publicitação institucional de condenações também pode ser uma forma de dissuasão de práticas de assédio laboral. É, pois, incontornável, até para obstar ao sentimento de impunidade que demove as pessoas assediadas de intervir, um reforço do regime contraordenacional nesta matéria.

A introdução dos Coordenadores de Intimidade e Bem-Estar, propostas pela MUTIM, poderão ser adaptadas para as artes performativas (Pereira & Lamartine, 2025). O objetivo é garantir uma resposta adequada às especificidades do setor e que, nesse sentido, se atenda a fatores que podem exponenciar a fragilidade de quem é assediado:

Nos fatores distintivos face a outros ramos de atividade encontramos: elevada exposição ao público; contacto com o corpo, incluindo toque e nudez; trabalho com as emoções; fortes laços de pertença a um grupo e sentimento de clã; admiração artística a um mestre; práticas de assédio em contextos formativos e/ou de trabalho, sugerindo uma continuidade ao longo da carreira; integração em contextos onde a confusão entre o profissional e o pessoal se esbatem, como as residências artísticas; troca de papéis recorrente, ora assumindo funções típicas de entidade empregadora, ora de pessoa trabalhadora, diluindo a capacidade de se reconhecerem como pessoas com direitos laborais. O setor da cultura não pode ser um lugar de exceção onde os direitos laborais não são reconhecidos (Neto, 2016).

---

<sup>5</sup> Atualmente, no caso de assédio não discriminatório, isto é, que não tenha por base um fator de discriminação (nacionalidade, idade, deficiência, orientação sexual, etc), a prova dos factos constitutivos do assédio recai integralmente sobre o trabalhador. Diferentemente, no assédio discriminatório, basta uma prova dos indícios de assédio e identificação de um grupo comparador, isto é, que o trabalhador indique em relação a que trabalhadores se sente discriminado.

Assim, a intervenção, no plano legal e regulatório, pressupõe uma articulação com as instâncias competentes de forma que a intervenção seja consequente. Para o efeito, é necessário o aprofundamento do diagnóstico para o qual este estudo contribuiu, mas também alterações legislativas, nomeadamente ao EPAC.

Em suma, as alterações ao regime jurídico de proteção laboral no setor da cultura devem prever a obrigatoriedade de adoção de códigos de conduta. Deverá igualmente consagrar-se a designação, em cada estrutura, de uma pessoa responsável pela receção e encaminhamento de denúncias, através de um procedimento simplificado e devidamente regulamentado por lei. Nos casos de manifesta gravidade, deverá estar previsto o reporte às instâncias competentes, após comunicação escrita ao denunciante. Caso a denúncia se revele manifestamente infundada, deverá ser prestada comunicação verbal nesse sentido. Importa ainda assegurar que a vítima seja informada sobre outras medidas suscetíveis de serem adotadas internamente em situações de menor gravidade, sem prejuízo do registo documental do fundamento da denúncia e da medida aplicada como forma de reparação. Paralelamente, torna-se imprescindível reforçar a tutela sancionatória, designadamente através do alargamento das sanções acessórias e da sua publicitação.

No plano das **boas práticas organizacionais**, a investigação mostrou de forma clara que grande parte das pessoas participantes desconhece os canais de apoio existentes e não recorre a estruturas formais — tanto no assédio moral como no sexual. Este padrão justifica a necessidade de que as organizações criem e implementem políticas internas claras de prevenção, com procedimentos compreensíveis e acessíveis. A *European Agency for Safety and Health at Work* (EU-OSHA), apontou para uma reduzida resposta interna de procedimento de denúncia formal nos locais de trabalhos (EU-OSHA, 2025).

A existência de linhas de denúncia independentes, com mecanismos de triagem e encaminhamento claramente definidos, que assegurem a confidencialidade, decorre diretamente dos resultados sobre a falta de confiança institucional. Da mesma forma, o impacto emocional significativo identificado entre as pessoas

expostas a assédio fundamenta a recomendação de que as instituições disponibilizem apoio psicológico ou mecanismos de acompanhamento. A partir da literatura e da prática internacional, recomenda-se ainda a adoção de protocolos de acolhimento no início dos processos criativos, com informação sobre direitos laborais, regras de conduta, contactos úteis e orientações para situações de risco, bem como a implementação de figuras especializadas, como coordenadores/as de intimidade, que já se encontram amplamente difundidas no cinema e começam a consolidar-se nas artes performativas.

Quanto ao **bem-estar e saúde psicológica**, os resultados do estudo demonstraram que a exposição ao assédio, mesmo quando indireta, está associada a níveis elevados de *distress* emocional, reações de *stress* traumático e diminuição da qualidade de vida. Estas evidências sustentam recomendações orientadas para a criação de espaços seguros de apoio entre pares, reconhecendo que as redes informais constituíram a principal fonte de suporte procurada pelas pessoas afetadas. Com base na prática profissional e na literatura (e.g., Van den Bussche, 2020), recomenda-se também a criação de serviços financiados de acompanhamento psicológico especializados e o desenvolvimento de mecanismos de resposta imediata pós-incidente, tal como já acontece em setores como a saúde ou o ensino superior. Adicionalmente, sublinha-se a importância de criar recursos informativos de apoio que promovam a literacia sobre práticas e estratégias que devem ser utilizadas para reconhecer, prevenir e atuar sobre diferentes formas de assédio laboral, promovendo assim um clima social promotor do bem-estar no contexto de trabalho artístico (e.g., Reino Unido, Finlândia).

A título de exemplo, no Plano para a Proteção e Promoção da Saúde dos Trabalhadores – Robustecer os Serviços de Saúde Ocupacional Perante os Desafios da COVID-19 (Moreira & Nogueira, 2021), integrado no Programa Nacional de Saúde Ocupacional da Direção-Geral da Saúde, é salientada a necessidade de implementar medidas que promovam o bem-estar psicológico das pessoas trabalhadoras. Entre essas medidas, destaca-se a importância de assegurar contextos laborais seguros e saudáveis, prevenindo situações de violência e

assédio no trabalho. A Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023), reconhecendo também importância desta prevenção, propõe um recurso informativo de apoio no contexto do assédio sexual, tornando-se necessário estabelecer complementarmente outros recursos adicionais e aplicáveis à especificidade do sector das artes.

No eixo da **formação, literacia e capacitação**, os resultados do estudo revelaram de forma consistente que o nível de escolaridade se associa ao reconhecimento da gravidade tanto do assédio moral como do sexual. Esta evidência sustenta a necessidade de formação sistemática e obrigatória sobre assédio, ética e direitos laborais, dirigida tanto a profissionais como a estudantes em escolas artísticas. As perceções recolhidas nos dados qualitativos reforçam esta necessidade, ao apontarem para a importância de campanhas de sensibilização e componentes pedagógicas integradas nos contextos de formação. Para além destas medidas diretamente justificadas pelos dados, recomenda-se que as instituições formativas incluam, nos seus currículos, módulos obrigatórios sobre boas práticas laborais, comunicação ética e consentimento, de modo a desenvolver competências que previnam a reprodução de dinâmicas abusivas em contexto profissional futuro.

Por fim, no que respeita à **investigação e monitorização**, o estudo mostrou que as pessoas participantes valorizam o acesso a informação estruturada e com base científica, sublinhando a necessidade de promover uma disseminação regular e acessível de recursos de apoio. Com base na experiência científica, recomenda-se que seja ampliado o financiamento para investigação contínua sobre o assédio no setor artístico, incluindo áreas não estudadas no presente projeto, bem como a criação de redes colaborativas entre instituições artísticas, ensino superior, organismos reguladores e entidades financiadoras. Estudos longitudinais, ainda ausentes no contexto português, permitirão compreender de forma mais profunda os ciclos de risco, a eficácia das políticas implementadas e os impactos cumulativos da exposição ao assédio. Em conjunto, estas recomendações procuram responder às lacunas identificadas no setor, equilibrando medidas

fundamentadas diretamente nos resultados empíricos e propostas orientadas pela literatura especializada e experiência prática. A sua implementação integrada pode contribuir para transformar o ecossistema artístico num ambiente mais seguro, ético, transparente e sustentável.

## 7. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO À SOCIEDADE

No âmbito do MUDA, além do estudo científico realizado, destacam-se ainda como principais contribuições a produção de materiais de comunicação e a realização de apresentações, que possibilitam a partilha e a disseminação do conhecimento junto da sociedade. Esta secção apresenta a divulgação do projeto na comunicação social e nas redes sociais, reforçando o alcance, o impacto e a visibilidade das iniciativas desenvolvidas.

### 7.1. CANAIS MUDA

- **Site:** [www.mudaprojeto.com](http://www.mudaprojeto.com)
- **Instagram:** [https://www.instagram.com/muda\\_assedio](https://www.instagram.com/muda_assedio)

### 7.2. COMUNICAÇÃO SOCIAL

#### 7.2.1. Rádio

- **RTP:** [https://www.rtp.pt/noticias/cultura/muda-projeto-pretende-ser-acao-contra-o-assedio-nas-artes\\_a1650828](https://www.rtp.pt/noticias/cultura/muda-projeto-pretende-ser-acao-contra-o-assedio-nas-artes_a1650828)

#### 7.2.2. Televisão / Vídeo

- **Programa Curto Circuito (set/2025):**  
<https://youtu.be/Cx4UJM0Imeg?si=oxDFjEJU3T-Tl1iL>
- **Coffeepaste:** <https://www.youtube.com/watch?v=cbQ0WLrtnW0&t=1s>
- **Antena 2:** <https://we.tl/t-k4koGF73Eh>

#### 7.2.3. Jornais

## **Público**

- <https://www.publico.pt/2025/04/28/culturaipsilon/noticia/muda-novo-projecto-combater-assedio-sexual-moral-laboral-cultura-2131108>
- [https://www.publico.pt/2025/11/26/culturaipsilon/noticia/muda-revela-dados-preliminares-assedio-moral-sexual-artes-performativas-2156061?fbclid=IwZnRzaAOTz6lleHRuA2FlbQlxMQBzcnRjBmFwcF9pZAo2Njl4NTY4Mzc5AAEel\\_OaYJYRTC-kHCRrdnl0qiHMnNTGzgi3yioJCt9tTCYuzf10vFNBT4KVm9Q\\_aem\\_ukkDCx68JAB8hJjGls2GnQ](https://www.publico.pt/2025/11/26/culturaipsilon/noticia/muda-revela-dados-preliminares-assedio-moral-sexual-artes-performativas-2156061?fbclid=IwZnRzaAOTz6lleHRuA2FlbQlxMQBzcnRjBmFwcF9pZAo2Njl4NTY4Mzc5AAEel_OaYJYRTC-kHCRrdnl0qiHMnNTGzgi3yioJCt9tTCYuzf10vFNBT4KVm9Q_aem_ukkDCx68JAB8hJjGls2GnQ)

## **Observador:**

- <https://observador.pt/2025/11/26/projeto-muda-revela-dados-preliminares-de-assedio-moral-e-sexual-nas-artes-performativas/>
- <https://observador.pt/2025/04/28/estudo-pioneiro-vai-mapear-o-assedio-no-setor-das-artes-em-portugal/>

## **Jornal de Notícias**

- <https://www.jn.pt/delas/1134397662/combater-o-assedio-nas-artes-novo-projeto-vai-estudar-casos/>
- <https://www.jn.pt/delas/artigo/quase-metade-dos-artistas-portugueses-sofreram-assedio-sexual-maioria-mulheres/18024214>

## **Expresso**

- <https://expresso.pt/cultura/2025-11-26-75-do-sector-artistico-foi-alvo-de-assedio-moral-revela-estudo-preliminar-da-dgartes-b145f36f>

## **Correio da Manhã**

- <https://www.cmjornal.pt/cultura/detalhe/projeto-estuda-casos-de-assedio-nas-artes-em-portugal>

## **SIC Notícias**

- <https://sicnoticias.pt/cultura/2025-04-28-lancado-projeto-contr-o-assedio-sexual-moral-e-laboral-na-cultura-6a604f22>

## RTP

- [https://www.rtp.pt/noticias/cultura/muda-projeto-pretende-ser-acao-contra-o-assedio-nas-artes\\_a1650828](https://www.rtp.pt/noticias/cultura/muda-projeto-pretende-ser-acao-contra-o-assedio-nas-artes_a1650828)
- <https://www.rtp.pt/play/p7496/e892305/noticiario-nacional>

## CNN

- <https://cnnportugal.iol.pt/assedio/assedio-sexual/ha-300-trabalhadores-no-setor-artistico-em-portugal-que-revelam-ter-sofrido-assedio-sexual/20251125/69261130d34e3caad84bb331>

### 7.2.4. Páginas online

- <https://comunidadeculturaearte.com/novo-projeto-quer-fazer-levantamento-e-combater-assedio-no-setor-cultural/>
- <https://24.sapo.pt/atualidade/artigos/muda-ha-um-novo-projeto-contra-o-assedio-nas-artes-em-portugal>
- <https://www.bantumen.com/artigo/projeto-muda/>
- <https://comunidadeculturaearte.com/projeto-muda-revela-dados-preliminares-de-assedio-moral-e-sexual-nas-artes-performativas/>
- <https://www.lusa.pt/article/46091528>
- <https://www.buala.org/pt/da-fala/assedio-nas-artes-performativas-em-portugal>
- [https://www.coffeepaste.com/artigo/resultados-preliminares-revelam-elevada-incidencia-de-assedio-nas-artes-performativas-em-portugal/?utm\\_source=ig&utm\\_medium=social&utm\\_content=link\\_in\\_bio&fbclid=PAZnRzaAOVGTBleHRuA2FlbQIxMQBzcnRjBmFwcF9pZA8xMjQwMjQ1NzQyODc0MTQAAacEfOMZ8T7Lve9U4rDkqoVQIzggR0f5UkKwoe27V2XfWp-ST54PCnc6wVBkw\\_aem\\_jhemWM5yLWD6mY5nqTxQig](https://www.coffeepaste.com/artigo/resultados-preliminares-revelam-elevada-incidencia-de-assedio-nas-artes-performativas-em-portugal/?utm_source=ig&utm_medium=social&utm_content=link_in_bio&fbclid=PAZnRzaAOVGTBleHRuA2FlbQIxMQBzcnRjBmFwcF9pZA8xMjQwMjQ1NzQyODc0MTQAAacEfOMZ8T7Lve9U4rDkqoVQIzggR0f5UkKwoe27V2XfWp-ST54PCnc6wVBkw_aem_jhemWM5yLWD6mY5nqTxQig)

### Redes Sociais

- <https://www.instagram.com/p/DI-1WVzxn1D/?igsh=MTc0eTl3dTVvanVyaw==>
- <https://www.instagram.com/p/DRfkVfEgJ64/?igsh=YmMwZnQ5andxZWZv>

## 8. REFERÊNCIAS

- Alves, M. (2019). *O assédio moral na comunicação social: o que mudou (ou não) nas organizações após o reforço do quadro legislativo?* [Dissertação de mestrado]. Instituto Superior de Economia e Gestão. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/19174>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Clarke, V., & Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis: Overcoming challenges and developing strategies for effective learning. *Psychologist*, 26(2), 120-123. <https://uwe-repository.worktribe.com/output/937596>
- Chan, D. K.-S., Chow, S. Y., Lam, C. B., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A Meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362-376. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>
- Collins, P. H. (2019). *Intersectionality as critical social theory*. Duke University Press. <https://doi.org/10.1215/9781478007098>
- Cortes, T., & Costa, A. V. (2017). Assédio no Trabalho. Nota Informativa. In: PLMJ Advogados.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (Eds.) (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 203-217). Taylor & Francis. <https://doi.org/https://doi.org/10.1201/9780203164662>
- Ellis, K. (2020). Bullying and Harassment in the Workplace: Policy, Practice and Prevention in the Publicly Funded Arts in Northern Ireland. *Irish Journal of Arts Management and Cultural Policy*, 7(2019-20), 56–70. Retrieved from <https://www.culturalpolicy.ie/index.php/ijamcp/article/view/2407>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2025). *OSH Pulse 2025: Occupational safety and health in the era of climate and digital change* [Relatório]. European Agency for Safety and Health at Work.

[https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/OSH-pulse-2025-climate-digital-change\\_EN.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/OSH-pulse-2025-climate-digital-change_EN.pdf)

- Faustino, M. J., Ventura, I., Santos, M. H., Garraio, J., & Cerqueira, C. (2025). Sexual Harassment in Academia: Analysis of Opinion Articles in the Portuguese Press. *Journalism and Media*, 6(2), 60. <https://doi.org/10.3390/journalmedia6020060>
- Federation of Scottish Theatre. (2023). *Navigating sexual harassment at work: A guide to support freelancers and individuals* [Guia]. <https://www.scottishtheatre.org/resources/harassment-in-the-performing-arts-guides-for-freelancers-and-organisations/>
- Fernandes, T. P. (2014). Algumas reflexões sobre mobbing. *CEOS*, 139-159. <https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040>
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578–589. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- Gomes, J. M. V. (2008). *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho* (Vol. I). Coimbra Editora.
- Hart, C. G., & McLaughlin, H. (2024). Sexual Harassment and Hierarchical Workplace Relationships after #MeToo: Consequences for Women Subordinates. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 10. <https://doi.org/10.1177/23780231241290545>
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2017). Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. *Gender, Work & Organization*, 24, 417–434. <https://doi.org/10.1111/gwao.12176>
- Hirigoyen, M.F. (2002). O Assédio no Trabalho. Como distinguir a verdade. Pergaminho
- Hill Strategies Research. (2021). *The Change You Want to See: Results of the first-ever survey of workplace sexual harassment in the Canadian performing arts, film, and television industries*. <https://hillstrategies.com/wp-content/uploads/2021/12/aftermetoo-keyfindings-en.pdf>

- Kattelus, A. (2023). *Ethics in leadership in the Finnish dance industry: Power structures, workplace harassment and management – Case study of Susanna Leinonen Company* (Master's thesis, Sibelius Academy, University of the Arts Helsinki). <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202402268716>
- Kaufman, E. (2019). Body trouble: sexual harassment and worker abuse in musical theater dance employment. *Research in Dance Education*, 20(1), 85–94. <https://doi.org/10.1080/14647893.2019.1594917>
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S.-L. T., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2002). Kessler Psychological Distress Scale (K6, K10) [Database record]. <https://doi.org/10.1037/t08324-000>
- Kleppe, B., & Røyseng, S. (2016). Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 46(5), 282–296. <https://doi.org/10.1080/10632921.2016.1231645>
- Kocanci, M., Yazar, T. D., Namal, M. K., & Aksoy, B. (2025). The Dark Side of Aesthetic Labor: Ethics and The Atmosphere of Sexual Harassment. *Sage Open*, 15(3). <https://doi.org/10.1177/21582440251374836>
- Lei n.º 7/2009. *Diário da República*, Série I, n.º 30, 926-1029. <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20230529/pt/html>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126. [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)
- Liang T. (2024). Sexual Harassment at Work: Scoping Review of Reviews. *Psychology research and behavior management*, 17, 1635–1660. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S455753>
- Lopes, S. K. (2014). O assédio moral no trabalho. *O Assédio no Trabalho*, 151-168. <https://cej.justica.gov.pt/E-Books/Direito-do-Trabalho-e-da-Empresa>
- Matos, M., Pinto-Gouveia, J., & Martins, S. (2011). O Impacto Traumático de Experiências de Vergonha: Estudo das propriedades psicométricas da versão portuguesa da Impact of Event Scale - Revised. *Psychologica*, 54, 413-438. [https://doi.org/10.14195/1647-8606\\_54\\_16](https://doi.org/10.14195/1647-8606_54_16)

- Maxwell, I., Seton, M., & Szabo, M. (2020). "Part of the job": Actors' experiences of bullying and harassment. *Fusion Journal*, 17, 79–95. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.127915366313995>
- Moreira, S., & Nogueira, J. R. (2021). *Proteção e promoção da saúde dos trabalhadores – Robustecer os serviços de saúde ocupacional perante os desafios da COVID-19* (Programa Nacional de Saúde Ocupacional). Ministério da Saúde, Direção-Geral da Saúde. <https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Dossiers%20tem%C3%A1ticos/Riscos%20biol%C3%B3gicos/Protecao%20e%20promocao%20da%20saude%20dos%20trabalhadores%20robustecer%20os%20servicos%20de%20saude%20ocupacional%20perante%20os%20desafios%20da%20COVID-19.pdf>
- Pereira, A. S., & Lamartine, C. (2025). *Manual de Boas Práticas para o Cinema e Audiovisual em Portugal*. MUTIM. <https://www.mutim.org/manual-de-boas-praticas-para-o-cinema-e-audiovisual-em-portugal>
- Neto, J. (2022). Deficiência, doença e assédio laboral: ligações perigosas? In L. V. Abreu (Ed.), *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita* (pp. 251-285). Almedina.
- Neto, J. (2026). Falar verdade a mentir: enquadramento preliminar do assédio moral no setor da cultura. *Revista Internacional de Direito do Trabalho* (submetido para peer review).
- Neto, J. (2024). Detecting false self-employment in the cultural sector in Portugal One step forward and two steps back? *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 13(1), 26-44.
- Neto, J. (2023). A alteração ao Estatuto dos Profissionais da Cultura. Amputaram a nova presunção de laboralidade?. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, 4, 181-218.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2023). *Assédio sexual em contexto laboral: Recomendações para psicólogos e psicólogas* [PDF]. [https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/assedio\\_sexual\\_no\\_trabalho\\_psis.pdf](https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/assedio_sexual_no_trabalho_psis.pdf)
- Pantelmann, H. & Wälty, T. (2023). Diversity and Discrimination in Research Organizations. Theoretical Starting Points. In Clemens Striebing, Jörg Müller &

- Martina Schraudner (editor). Diversity and Discrimination in Research Organizations (209–234). doi:10.1108/978-1-80117-956-020221005
- Pereira, A., Oliveira, C. A., Bártolo, A., Monteiro, S., Vagos, P., & Jardim, J. (2019). Reliability and Factor Structure of the 10-item Kessler Psychological Distress Scale (K10) among Portuguese adults. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(3), 729–736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018243.06322017>
- Pereira, M., Melo, C., Gameiro, S., & Canavarro, M. C. (2011). Estudos psicométricos da versão em Português Europeu do índice de qualidade de vida EUROHIS-QOL-8. *Laboratório de Psicologia*, 9(2), 109-123. <https://doi.org/10.14417/lp.627>
- Redinha, M. R. G. (2014a). Assédio - uma noção binária? O Assédio no Trabalho, 127-134. <https://cej.justica.gov.pt/E-Books/Direito-do-Trabalho-e-da-Empresa>
- Redinha, M. (2014b). Assédio moral ou mobbing no trabalho. In Centro de Estudos Judiciários (Ed.), *O assédio no trabalho* (pp. 135-150). [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest).
- Ribeirinha, F., Santos, M. H., Faustino, M. J., Garraio, J., Ventura, I., & Cerqueira, C. (2025). Assédio sexual no ensino superior em Portugal: experiências de vitimação. *Cadernos de Pesquisa*, 55, e11649. <https://doi.org/10.1590/1980531411649>
- Rospenda, K. M., Richman, J. A., McGinley, M., Moilanen, K. L., Lin, T., Johnson, T. P., Cloninger, L., Shannon, C. A., & Hopkins, T. (2023). Effects of chronic workplace harassment on mental health and alcohol misuse: a long-term follow-up. *BMC public health*, 23(1), 1430. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16219-0>
- Serqueira, A. M. (2014). Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt Legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. *O Assédio no Trabalho*, 75-90. <https://cej.justica.gov.pt/E-Books/Direito-do-Trabalho-e-da-Empresa>
- Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no

Emprego (CITE).

[https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf)

Uggen, C. & Blackstone, A. (2004). Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. *American Sociological Review*, 69, 64–92

Valente, C. (2022). *Assédio Moral nos Trabalhadores do Sector Bancário em Portugal*. Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos. Universidade do Porto.

Van den Bussche, A. (2020). *Combatting sexual harassment: Resources, inspirations and recommended practices among performer unions*. International Federation of Actors. [https://fia-actors.com/fileadmin/user\\_upload/News/Documents/2020/January/FIA\\_Manual\\_Combatting\\_SH\\_EN\\_V2.pdf](https://fia-actors.com/fileadmin/user_upload/News/Documents/2020/January/FIA_Manual_Combatting_SH_EN_V2.pdf)

Vaz, A. (2020). Dano existencial decorrente de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Universidade de Lisboa. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/47942>

Van den Bussche, A. (Coord.). (2020). *FIA manual on combatting sexual harassment* [Manual]. International Federation of Actors (FIA). [https://fia-actors.com/fileadmin/user\\_upload/News/Documents/2020/January/FIA\\_Manual\\_Combatting\\_SH\\_EN\\_V2.pdf](https://fia-actors.com/fileadmin/user_upload/News/Documents/2020/January/FIA_Manual_Combatting_SH_EN_V2.pdf)

Verdasca, A. (2011). Workplace Bullying, Power and Organizational Politics: a case-study in the Portuguese Banking sector. *Socius Working Papers*, 6, 1-28. [https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/3260/1/WP\\_6\\_2011.UV.pdf](https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/3260/1/WP_6_2011.UV.pdf)

Verdasca, A., & Baillien, E. (2021). Workplace Bullying in the Portuguese Banking Sector: Incidence Levels and Risk Groups. *Journal of Interpersonal Violences*, 36(21-22). <https://doi.org/10.1177/0886260519889929>

Weiss, D. S., & Marmar, C. R. (1997). The Impact of Event Scale—Revised. In J. P. Wilson & T. M. Keane (Eds.), *Assessing psychological trauma and PTSD* (pp. 399–411). The Guilford Press.



ASSÉDIO NAS  
ARTES EM PORTUGAL

ISBN 978-989-33-9531-8



9 789893 395318