



ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

LETÍCIA CARLA SALVI

MULHERES E O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Porto Alegre

2022

LETÍCIA CARLA SALVI

MULHERES E O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda Tarabal Lopes

Porto Alegre

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço profundamente à minha família, ao meu pai, à minha mãe e à minha irmã, que sempre estiveram presentes nesses sete anos de graduação, me auxiliando nessa longa caminhada para conquistar meu diploma.

Ao meu namorado, que segurou minha mão quando mais precisei. Meus amigos da faculdade que se tornaram minha família aqui em Porto Alegre.

À Casa de Estudantes Aparício Cora de Almeida, CEUACA, que me proporcionou a permanência na universidade, além de inúmeros aprendizados.

Às minhas entrevistadas que concordaram em compartilhar suas histórias de vida comigo.

Aos excelentes professores que tive e, principalmente, minha orientadora que me acompanhou e instruiu nessa última etapa.

Agradeço ainda a mim mesma por ter acreditado que poderia ingressar em uma universidade como a UFRGS.

PRÓLOGO

Era uma vez, uma menina do interior

Que sonhava em ingressar em uma universidade federal

Aos 16 anos ela conseguiu o que almejava

Apesar de dizerem que ela não conseguiria

Abandonou aquela vida tranquila no campo

Pelo caos da cidade

Andando pela rua, sem saber que estava na linha de ônibus

Sem saber que tudo seria tão diferente

Sem saber que uma doença a espreitava

Sem saber que as relações de trabalho seriam inenarráveis

Sem saber que sua vida estava prestes a virar de ponta cabeça.

Nós mulheres somos testadas

O tempo todo por uma sociedade machista

Que insiste em dizer que não conseguimos

*E o título de ser forte é sempre dado ao
homem.*

Fernanda França

RESUMO

O assédio sexual no trabalho persiste até os dias de hoje e as mulheres são as principais vítimas. Existe no Brasil uma naturalização e banalização das práticas de assédio sexual nas organizações, promovidas por uma cultura machista e patriarcal que objetifica sexualmente o corpo feminino. Este estudo se propõe a refletir sobre as situações de assédio sexual sofridos pelas mulheres em suas trajetórias profissionais. O método utilizado foi uma pesquisa em histórias de vida por meio de entrevistas mais focadas, denominadas entrevistas temáticas, com quatro mulheres que experienciaram situações de assédio sexual no ambiente laboral. A análise dos dados foi desenvolvida por meio de um diálogo entre as informações recolhidas nas histórias narradas pelas mulheres e o referencial teórico. Foram caracterizados elementos vinculados ao assédio sexual que perpassam a fala das entrevistadas como: a ameaça de demissão, o sentimento de culpa, o sentimento de impotência e o enfrentamento ao assédio. Conclui-se que o tema precisa de maior atenção para que possa ser coibido do espaço organizacional.

Palavras-chaves: Assédio sexual; Mulheres; Trabalho.

ABSTRACT

Sexual harassment at work persists to this day and women are the main victims. In Brazil, there is a naturalization and banalization of sexual harassment practices in organizations, promoted by a sexist and patriarchal culture that objectifies the female body sexually. This study proposes to reflect on the situations of sexual harassment suffered by women in their professional career. The method used was a research on life stories through more focused interviews, called thematic interviews, with four women who experienced situations of sexual harassment in the work environment. Data analysis was developed through a dialogue between the information collected in the stories narrated by the women and the theoretical framework. Elements linked to sexual harassment that permeate the interviewees' speech were characterized, such as: the threat of dismissal, the feeling of guilt, the feeling of impotence and the confrontation with harassment. It is possible to conclude that the topic needs more attention so that it can be restrained from the organizational space.

Keywords: Sexual harassment; Women; Job.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Enquete no Instagram	21
Figura 2 – Resultado da enquete	22
Quadro 1 – Resumo do perfil das entrevistadas	22
Gráfico 1 – Organizações e o assédio sexual	37

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 JUSTIFICATIVA	12
1.2 OBJETIVOS	13
1.2.1 OBJETIVO GERAL	13
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 ASSÉDIO SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES	14
2.2 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO	17
3 METODOLOGIA DE PESQUISA	20
3.1 PESQUISA EM HISTÓRIA DE VIDA	20
3.2 RECOLHIMENTO DAS HISTÓRIAS E ANÁLISE	20
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DAS HISTÓRIAS	24
4.1 CONHECENDO AS ENTREVISTADAS	24
4.1.1 RAFAELA	24
4.1.2 AMANDA	25
4.1.3 ATENA	27
4.1.4 BEATRIZ	29
4.2 ANÁLISE DAS HISTÓRIAS	32
4.2.1 AMEAÇA DE DEMISSÃO. “ELE ME AMEAÇOU DE SER DEDITIDA”	32
4.2.2 SENTIMENTO DE CULPA. “A GENTE COMEÇA TIPO A SE CULPAR, FUI EU, SERÁ QUE EU DEI A ENTENDER QUE EU TAVA DANDO MOLE PRA ELE DE ALGUMA FORMA”	34
4.2.3 SENTIMENTO DE IMPOTÊNCIA. “NÃO TEM MUITO O QUE FAZER, PORQUE EU SEI QUE QUALQUER COISA QUE EU FALAR, ATÉ POR OUTRAS QUESTÕES QUE EU LEVO PRA MINHA CHEFE, ELA SEMPRE PASSA PANO”	36
4.2.4 ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO. “PRA EVITAR ISSO AS ORGANIZAÇÕES TÊM QUE CONSCIENTIZAR AS PESSOAS”	37

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS.....	43
APÊNDICE I – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DE ENTREVISTAS.....	48
ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO	49

1 INTRODUÇÃO

Conforme destaca Oletto *et al* (2019), o ano é 2022 e o assédio sexual no ambiente organizacional permanece marginalizado pela Administração. No Brasil, cabe salientar que há uma naturalização e banalização de práticas de assédio sexual nas organizações, promovidas majoritariamente, por uma cultura machista e patriarcal que objetifica sexualmente o corpo feminino, o qual é visto como mercadoria (OLETO; PALHARES, 2019). Segundo Freitas (2001, p. 12) “a ameaça ao desemprego gera uma facilidade a mais para a ocorrência de situações degradantes nas organizações”.

O assédio sexual é um ato que pode variar de comentários verbais indesejados, piadas e gestos sexuais a ações que englobam tentativas de toques e estabelecimento de uma interação sexual coercitiva, até o estupro (Buchanan *et al.*, 2008; Chamberlain *et al.*, 2008). Ele é um ato invasivo, indesejável, não solicitado e ofensivo (BLACKSTONE; UGGEN, 2004).

Não há uma definição única e precisa sobre assédio sexual. Entretanto, de acordo com MacDonald (2012), a maioria dos conceitos contêm elementos semelhantes como condutas indesejadas, com propósito ou efeito hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

A única forma tipificada como crime no Código Penal Brasileiro é o assédio sexual como chantagem, caracterizado como uma exigência formal por um superior hierárquico, para que se preste à atividade sexual em detrimento do emprego ou benefícios advindos da relação de trabalho. A legislação brasileira define o assédio sexual como uma “tentativa de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Conforme artigo 216-A do Código Penal inserido em 2001, (BRASIL, 1940) a pena do assediador pode variar de 1 a 2 anos de detenção (CPB, 1940).

O assédio sexual aqui explorado será caracterizado, de acordo com a definição de Rampazo e Teixeira (2017), como práticas de violência no aspecto de invasão de espaço de natureza sexual não desejadas pela vítima, em relações hierárquicas ou não de trabalho, interações sociais em que haja resistência, ou quando não houver resistência em função de aspectos que a tornem impossível em decorrência do assediador poder punir o assediado e/ou por serem práticas que apresentam particularidades mais abrangentes de um contexto social patriarcal. Tal contexto é

constituído a partir de performatividades de gênero que colocam a vítima em um lugar simbólico e efetivamente inferior, em lugares de objetivação por vezes psicologicamente compulsórios. Os autores buscam, assim, conceituar o assédio em todas as suas nuances “negando a restrição de definição que a lei impõe”.

Uma pesquisa realizada pela consultoria de inovação social Think Eva em conjunto com o LinkedIn, maior rede profissional do mundo, registrou um aumento de 55% no volume de conversas entre os usuários na plataforma de março de 2019 a março de 2020. Constatou-se nessa pesquisa que, de 414 participantes, 47,12% afirmam ter sido vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho. Observou-se, também, que 52% dessas participantes são mulheres negras e 49% são mulheres que recebem entre dois e seis salários-mínimos. Além disso, o Norte e Centro-Oeste têm uma concentração de relatos superior às demais regiões. A primeira região citada representa 63% e a segunda 55%.

Analisando os dados acima, podemos citar Ribeiro (2019): “são conhecidas as condições históricas nas Américas que construíram a relação de coisificação dos negros em geral, e das mulheres negras em particular”. Ao longo do texto a autora ainda menciona Bell Hooks, que discorre acerca da construção das mulheres negras vinculadas ao corpo e não ao pensar.

As consequências acarretadas para as vítimas de assédio sexual, em praticamente metade da amostra da referida pesquisa, são diversas. Entre elas, sequelas físicas e psicológicas em face da ofensa sofrida, que atingem sua liberdade sexual e sua dignidade como pessoa, até a alteração de seu rendimento laboral. Nessa última, podem ser associadas à menor satisfação no trabalho, impactando negativamente, o comprometimento organizacional (O'LEARY-KELLY, 2009).

Conforme Freitas (2001), apenas no início da década de 1990 é que o assédio no trabalho foi identificado como um fenômeno destrutivo no ambiente de trabalho, não apenas por diminuir a produtividade, mas por ocasionar o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que envolve.

Dados dos primeiros estudos sobre o tema no ambiente laboral demonstraram que uma em cada duas mulheres eram vítimas de assédio, isto é, 50% das mulheres que participaram da pesquisa tinha sofrido alguma forma de assédio no trabalho (FITZGERALD; SHULLMAN, 1993).

“Confunde-se o assédio sexual, assim como o moral, como um modismo. Também em relação a ele a prática não é nova, a novidade é a busca de discussão, de punição, de criminalização”, salienta Freitas (2001, p. 13).

Em 2019 foi publicada uma pesquisa sobre assédio sexual no trabalho, desenvolvida pela revista Você S/A em conjunto com a Talenses Executive Search da Talenses Group. Os resultados apontaram que 34% das mulheres já sofreram algum tipo de assédio sexual nas organizações que já trabalharam. Esse número cai drasticamente quando a vítima é o homem e não a mulher, alcançando menos da metade da porcentagem acima.

Segundo Kay e West (2002), 85% dos assédios sexuais são dirigidos por homens contra mulheres, enquanto os 15% remanescentes são praticados por mulheres ou por outros homens contra homens. Desta forma, devido ao exacerbado, discrepante e preocupante número de casos de assédio sexual direcionado por homens contra mulheres, esta pesquisa terá o enfoque no assédio sofrido por elas contra eles.

Por conseguinte, o âmago deste Trabalho de Conclusão de Curso foi abordar a questão do assédio sexual no trabalho, tendo como pergunta de pesquisa a seguinte questão: *como o assédio sexual no trabalho impacta a vida das mulheres?*

Optou-se por entrevistar mulheres próximas à pesquisadora por se tratar de um tema sensível e pouco abordado. A pesquisa teve como foco o assédio sexual sofrido por essas mulheres nas distintas organizações em que trabalharam anteriormente ou que estão trabalhando atualmente.

1.1 JUSTIFICATIVA

Por meio deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), pretende-se refletir sobre as situações de assédio sexual sofridas pelas mulheres em suas trajetórias profissionais, caracterizando os elementos vinculados a esse tipo de assédio.

As informações foram obtidas através de uma pesquisa qualitativa. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas que tiveram embasamento teórico e um roteiro semiestruturado, buscando responder à pergunta de pesquisa que é o cerne do trabalho que será desenvolvido.

É de extrema importância abordar um tema tão complexo e de natureza tão desconcertante como o assédio sexual no trabalho, que vem sendo marginalizado e invisibilizado na Administração. São exíguos os estudos brasileiros que possuem este

foco e descrevem acerca deste problema. “O tema possui importância legal, social e psicológica, o assédio nos ambientes laborais carece de mais estudos” (JÚNIOR; MENDES, 2019, p. 3).

O assédio sexual é reputado como um tabu na sociedade até os dias atuais, ainda mais em empresas, sejam elas públicas ou privadas. É crucial que mais estudos sejam realizados para que o tema tenha maior visibilidade. Desta forma, espera-se que essa pesquisa possa contribuir para a elucidação, inibição e possível transformação da problemática. Seus resultados poderão ser utilizados como base de dados para futuras pesquisas, além de propagar maior conhecimento sobre o assédio sexual.

1.2 OBJETIVOS

Nesta sessão, serão demonstrados o objetivo geral e objetivos específicos. Esses objetivos visam responder a problemática da pesquisa elaborada, buscando atender e pontuar as demandas que abarcam o assunto abordado em uma atividade de reflexão e conceituação temática.

1.2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral desta pesquisa é refletir sobre as situações de assédio sexual sofridos pelas mulheres em suas trajetórias profissionais.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Descrever os assédios sexuais sofridos por mulheres no trabalho;
- b) Descrever as consequências do assédio sexual na vida dessas mulheres;
- c) Analisar como os casos de assédio sexual foram abordados pelas organizações pela ótica das trabalhadoras;
- d) Visibilizar histórias, testemunhos e experiências de assédio sexual no trabalho;
- e) Categorizar os elementos vinculados ao assédio sexual.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo propõe-se a discorrer acerca dos conceitos basilares no que tange ao assédio sexual, apresentando uma análise dos estudos e pesquisas já realizados, que se fazem imprescindíveis para a elaboração do presente trabalho. Foi constituída uma revisão integrativa da literatura dos conceitos de assédio sexual nas organizações e desigualdades de gênero no trabalho.

2.1 ASSÉDIO SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES

O assédio sexual é um grande problema universal, que aflige trabalhadores em organizações de todos os cantos, essencialmente mulheres. Tal fato foi observado no estudo supracitado (ZUGELDER *et al.*, 2006; MCDONALD *et al.*, 2015).

De acordo com Fitzgerald *et al.* (1997), o assédio sexual no trabalho se caracteriza como o conjunto de comportamentos indesejados relacionados ao sexo, percebidos pela parte agredida como ofensivos, excedendo seus recursos e reação e ameaçando o seu bem-estar. Trata-se de uma definição ampla, mas que tem como ponto forte o fato de centrar-se nas consequências emocionais do indivíduo, propiciando abarcar uma extensa gama de comportamentos indesejados, sejam eles físicos, verbais ou não verbais (NIELSEN *et al.*, 2017), normalmente intimidadores ou chantagistas.

Em termos gerais, o assédio sexual é uma conduta onde o sujeito com algum poder diferenciado coage o outro com o objetivo de obter vantagens sexuais, causando-lhe forte constrangimento e violando sua honra, imagem, dignidade e intimidade. Em outros termos, é a sugestão, insistência, pressão ou exigência inoportunas, a fim de obter troca de favores sexuais por vantagens, tais como promoções, aumentos salariais e estabilidade profissional. Sempre levando em consideração o status hierárquico superior, consideramos tanto a forma mais sutil, como uma observação verbal, até a mais violenta, que envolve agressão física e demissão da vítima caso esta não ceda aos apelos do agressor (JÚNIOR; MENDES, 2019, p. 5).

Segundo Morgan (2001), praticamente 50% das mulheres irão sofrer ao menos um episódio de assédio sexual durante a vida profissional. Mendes e Júnior (2019) descrevem que o assédio sexual, principalmente contra mulheres, é uma variável presente no cotidiano dos trabalhadores brasileiros.

Santos (1995) considera que o assédio, enquanto manifestação de violência sexual dentro das organizações, é questão de ética da maior gravidade. Nesse caso, um elemento de ordem sexual se junta à coerção, resultando em um assunto

extremamente constrangedor para pesquisas, sendo que a regra é simplesmente tratá-lo como inexistente, varrendo-o para debaixo do tapete.

Fitzgerald e Shullman (1993) e Fitzgerald *et al.* (1997) notaram, considerando os fatores situacionais, organizacionais e pessoais relacionados ao assédio sexual, que o clima organizacional para o assédio sexual e o contexto de gênero no trabalho influenciaria variáveis relacionadas ao trabalho, estados psicológicos e saúde física. Corroborando com os autores, Lim e Cortina (2005) descortinaram que o bem-estar dos funcionários diminuía com a adição de cada tipo de maus-tratos à experiência no local de trabalho.

Há ainda outros pesquisadores que trataram esta mesma problemática. Rugulies *et al.* (2020), por exemplo, estudaram como o assédio sexual no local de trabalho pode gerar sintomas depressivos e desordem depressiva nas vítimas. Já O'Donohue *et al.* (1998) estudaram que as vítimas de assédio sexual experimentam consequências psicológicas, ocupacionais e econômicas negativas.

Júnior e Mendes (2019) conceituam de forma sucinta a diferença entre o assédio moral e sexual:

O primeiro consiste na exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. [...] o importante para a configuração do assédio moral é a conduta reiterada que humilhe, ridicularize, rebaixe ou ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento físico e psíquico. O sexual, por sua vez, é uma espécie do assédio moral, em que as atitudes visam a obtenção de vantagens ou favorecimento sexual (JÚNIOR; MENDES, 2019, p. 9).

Além das consequências adversas relacionadas ao decréscimo da satisfação, a tendência é que a vítima seja acometida pelas mais variadas patologias mentais e físicas, interferindo negativamente em sua qualidade de vida e bem-estar geral (SOJO *et al.*, 2016). Friborg *et al.* (2017) compreendem que o assédio sexual no local de trabalho é uma das principais causas de aumento das doenças em longo prazo e de problemas de saúde mental como a depressão e a ansiedade.

Na pesquisa de Gettman e Gelfand (2007), verificou-se que o assédio sexual está negativamente relacionado à satisfação no trabalho e à satisfação com a saúde, além de estar positivamente relacionado ao sofrimento psíquico. Nesse mesmo entendimento, Siuta e Bergman (2019) defendem a ideia de que o assédio sexual afeta negativamente todas as formas de satisfação no local de trabalho, com efeitos

negativos ligeiramente mais fortes na satisfação com os aspectos interpessoais do trabalho (ou seja, satisfação do colega de trabalho e do supervisor) em comparação com a satisfação com o trabalho em si. Além disso, percebeu-se que efeitos negativos do assédio sexual são similares se ele é praticado por membros ou clientes da organização.

Gutek e Koss (1993) ao se debruçarem sobre as consequências do assédio sexual para as vítimas, formularam um modelo com quatro estágios de resposta psicológica: 1) confusão e vergonha, 2) medo e ansiedade, 3) depressão e raiva e 4) desilusão.

O primeiro, confusão e vergonha, indica que a vítima acredita que as agressões vão diminuir ou parar. Entretanto, quando as agressões aumentam, elas passam a se sentir desamparadas.

O segundo, medo e ansiedade, mostra que a vítima se torna paranoica, passando a vislumbrar a possibilidade permanente de sofrer alguma retaliação no trabalho, prejuízos futuros à carreira e perda financeira. Aqui, concentração, motivação, performance e absenteísmo se tornam comuns, além da diminuição da autoestima da vítima.

No terceiro, depressão e raiva, a vítima transforma sua ansiedade em raiva ao perceber a injustiça que estão fazendo contra ela. É nesse estágio que os pedidos de demissão se tornam mais comuns ou, há uma reação da vítima que resolve denunciar a agressão, conduzindo à deterioração das relações de trabalho.

O quarto, desilusão, indica que as respostas das organizações frente à denúncia prejudicam a vítima ou lhe são frustrantes. Aqui, a vítima passa a se sentir ingênua por acreditar que a organização a apoiaria e ainda passa a sofrer outros abusos institucionais, resultando em um sentimento de injustiça.

Desse modo, as ocorrências de situações de assédio sexual trazem consequências profissionais ou pessoais que podem afetar a vítima de forma irreversível. No campo profissional, ocorre a redução da satisfação no trabalho, do comprometimento organizacional e da produtividade, bem como o aumento do estresse no trabalho, da rotatividade, das demissões e dos conflitos; já no campo pessoal, o assédio afeta negativamente o bem-estar físico e psicológico, incluindo aumentos no transtorno de estresse pós-traumático, depressão e sintomas de ansiedade, exaustão emocional, dores de cabeça, problemas de sono, desconforto gástrico e problemas respiratórios (SIUTA, BERGMAN, 2019).

As organizações podem desenvolver políticas capazes de inibir este tipo de prática, não apenas por uma questão de respeito humano, mas porque esse tipo de comportamento produz resultados nocivos palpáveis para si próprias. É interesse da organização tolher atitudes que possam lesar sua imagem e reduzir seu rendimento. Dessa forma, “a questão do assédio sexual é, sem sombra de dúvidas, um problema organizacional” (FREITAS, 2001).

Existem meios dentro das organizações para disseminar políticas contra esse tipo de prática, “apenas” é necessário que pessoas e organizações se conscientizem que o assédio sexual não é definitivamente uma brincadeira de mau gosto, nem uma birra pessoal, nem uma tara incontrolável, nem um ato inconsequente, muito menos uma cantada infeliz (FREITAS, 2001, p. 17).

Grande parte das empresas e instituições almejam um ambiente de trabalho saudável e, para isso, é preciso que haja o debate destes temas tão presentes e pertinentes. “Sua própria discussão já é uma forma de prevenção” (FREITAS, 2001). Superar uma situação de assédio sexual envolve múltiplos fatores. Entre eles, o acolhimento da vítima, a punição do agressor e o acesso à justiça (JUNIOR; MENDES, 2019).

De acordo com Júnior e Mendes (2019, p. 4), “a compreensão do assédio sexual no trabalho foi vista sob várias perspectivas, que variam da violência psicológica, relações de poder, desigualdade de gênero ou mesmo em um aspecto jurídico”.

O assédio sexual nas organizações pode ser relacionado com as desigualdades de gênero presentes no trabalho e na sociedade como um todo. Segundo Fukuda (2012), as relações entre homens e mulheres revelam-se profundamente assimétricas e desiguais. Essas diferenças indicam um conflito e as relações de poder por trás de tais representações sexuais. O conflito de gênero é um elemento fundamental para compreensão do fenômeno da violência, particularmente aquele onde as vítimas são mulheres. Abaixo iremos explorar a perspectiva da desigualdade de gênero no trabalho.

2.2 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

Para Butler (*apud* Teixeira, Rampazo, 2017), gênero é a “estilização do corpo, um conjunto de atos repetitivos em um quadro regulador significativamente rígido que

congela ao longo do tempo para produzir a aparência de substância de modo natural do ser” e envolve performances de normas estilizadas. Para Scott (1995, p. 86), é “um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primária de dar significado as relações de poder”.

O conceito de gênero emerge como ferramenta desconstrutiva de diferenciações historicamente construídas para as identidades atribuídas aos sexos biológicos feminino e masculino. Falar de gênero é falar de identidades construídas como femininas e masculinas e, ainda, pensando nas relações entre gêneros e poderes, refletir a respeito não somente das construções feminino e masculino, e da tentativa historicamente hegemônica de fechar estes dois polos como se pudessem ser pensados como essências; mas também a respeito das hierarquizações constituídas em torno do pensamento binário envolvido na referida polarização que colocou o masculino (atribuído aos homens) em lugar social de privilégio em detrimento do feminino (atribuído as mulheres) ao longo da história (TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017, p. 11).

Segundo Mendes e Júnior (2019) homens e mulheres vivenciam o mundo do trabalho de forma diferenciada. Os autores dizem que “as discriminações de gênero são fatores que determinam fortemente as possibilidades de acesso e permanência no emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo os níveis de remuneração, os direitos e a proteção social a ele associados”.

Para os autores:

a questão do gênero é um fator fundamental para entendermos essa dimensão. O assédio é altamente contextual e é impulsionado por forças que operam tanto no mundo do trabalho como na sociedade em geral. Em outras palavras, a divisão sexual do trabalho está relacionada às relações sociais e culturais, perpetuando, muitas vezes, as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade, que se manifestam desde um processo de hierarquização em que o trabalho masculino é mais valorizado que o feminino ou mesmo na separação entre as atividades consideradas femininas e as masculinas (JÚNIOR; MENDES, 2019, p. 3).

Podemos observar que a divisão sexual do trabalho continua presente na sociedade e, como consequência, prolonga a desigualdade de gênero. Isso corrobora a noção de que certas profissões são essencialmente feminizadas.

McDonald (2012) anuncia que, em uma pesquisa espanhola, foi possível verificar que muitas vítimas de assédio sexual não entendiam determinados avanços

sexuais indesejados como ataques contra sua liberdade sexual, nem como episódios de discriminação de gênero, mas sim como acontecimentos corriqueiros da vida, que eram desagradáveis e inevitáveis.

Nos dados encontrados na pesquisa de Oleto (2021), foi possível notar que mesmo as organizações que supostamente são mais igualitárias também são caracterizadas por persistentes desigualdades de gênero (CONOR et al., 2015). Os resultados salientam que, apesar da imagem positiva dessas organizações, o assédio sexual é prevalente. Além disso, notou-se que a preocupação das mulheres com o assédio sexual é confundida pela percepção comum de assédio como uma parte normalizada da cultura organizacional.

Segundo McDonald (2021) existe uma lacuna de como o assédio sexual relaciona-se com gênero, etnia, raça, idade e outros atributos nas organizações e qual o impacto dessas intersecções tanto na vida profissional das vítimas do assédio sexual quanto na própria organização.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Neste capítulo serão descritos os procedimentos metodológicos, os dados necessários para a realização desta pesquisa, como estes dados serão organizados e, posteriormente analisados, para que os objetivos supracitados sejam alcançados.

3.1 PESQUISA EM HISTÓRIA DE VIDA

O caminho metodológico abordado será uma pesquisa qualitativa, feita especificamente para este trabalho de conclusão de curso. Essa pesquisa ocorrerá essencialmente por meio de entrevistas com mulheres.

A partir de dados relativos às histórias e experiências das mulheres, resgatou-se a perspectiva da pesquisa em histórias de vidas por meio de entrevistas mais focadas, denominadas de entrevistas temáticas. As entrevistas temáticas se referem a experiências ou processos específicos vividos ou testemunhados pelos entrevistados. Essas entrevistas fornecerão elementos e interpretações sobre temas específicos (NEVES, 2003, p. 7).

Segundo Barros e Lopes (2014), a pesquisa em histórias de vida implica em uma produção de conhecimento por meio do discurso da sujeita acerca de sua situação concreta de vida. De acordo com as autoras, ao considerarmos a pesquisa em histórias de vida uma busca de conhecimento sobre determinada temática, as questões metodológicas devem seguir às pesquisas e não lhes preceder. Pede-se a sujeita que conte sua história da maneira que lhe é própria e, através destas histórias, tenta-se compreender o universo do qual eles fazem parte.

Esse tema é um assunto de intenso apelo emocional e que pode gerar medo, auto culpabilização e vergonha nas vítimas (OLETO, 2021). Por isso, para assegurar o anonimato e preservar a privacidade das mulheres participantes da pesquisa, seus nomes serão alterados. Segundo a autora, a pesquisa pode ser considerada sensível por estar diretamente vinculada a um tema tabu, o assédio sexual (OLETO, 2021).

Os dados obtidos serão submetidos à análise de conteúdo que compreenderá pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados e interpretação.

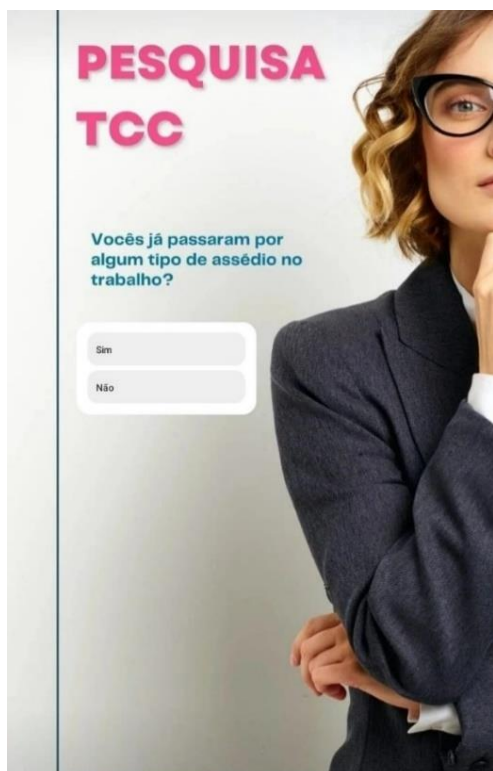
3.2 RECOLHIMENTO DAS HISTÓRIAS E ANÁLISE

As entrevistas foram realizadas em julho de 2022, sendo que em sua maioria ocorreram presencialmente, exceto uma delas, que se deu por meio da plataforma Google Meet. Todas as entrevistas foram gravadas, com autorização das participantes, através de um aparelho celular para posterior transcrição.

O instrumento que orientou essas entrevistas foi uma entrevista semiestruturada (vide apêndice). Em todas as entrevistas foi garantido o sigilo e todos os respondentes que aceitaram retornaram o Termo de Consentimento digitalmente ou fisicamente. As entrevistas tiveram uma duração de 20 a 40 minutos.

Como objeto de pesquisa, foram escolhidas mulheres que já passaram por situações de assédio sexual no trabalho. Para acessar estas mulheres, divulguei na ferramenta *story do* meu perfil no Instagram a figura abaixo (figura 1), com a seguinte pergunta: “Vocês já passaram por algum tipo de assédio no trabalho?”. Neste primeiro momento, optei por fazer uma indagação mais abrangente sobre o assunto, para, posteriormente, contatar diretamente, de forma privada, alguns dos respondentes que teriam sofrido abuso sexual.

Figura 1 – Enquete no Instagram¹



¹ Imagem colorida de uma mulher branca, loira, cabelo curto, olhos claros, usando óculos e blazer.

Fonte: A autora. (2022)

Figura 2 – Resultado da enquete²



Fonte: A autora. (2022)

Após as 24 horas em que o *story* ficou disponível para que meus seguidores pudessem votar na enquete, 71% dos respondentes disseram que já passaram por algum tipo de assédio no trabalho, enquanto os outros 29% disseram que não passaram por nenhum tipo de assédio no trabalho. O resultado obtido pode ser observado na figura 2.

Em seguida, contatei algumas das mulheres que responderam a enquete positivamente, informando sobre o meu tema de pesquisa e perguntando se haveria o interesse em fazer uma entrevista. Para preservar a identidade das entrevistadas, serão usados nomes fictícios escolhidos pelas próprias entrevistadas.

O quadro 1 apresenta um resumo do perfil das entrevistadas:

Quadro 1 – Resumo do perfil das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Status Civil	Cor	Filhos	Formação	Profissão
Rafaela	27 anos	Solteira	Branca	Não	Educação Física	Personal Trainer
Amanda	27 anos	Solteira	Branca	Não	Administração, MBA em Finanças	Analista Administrativo

² Imagem colorida de uma mulher branca, loira, cabelo curto, olhos claros, usando óculos e blazer.

Atena	30 anos	Solteira	Branca	Não	Doutoranda	Estudante
Beatriz	25 anos	Solteira	Branca	Não	Administração	Analista Administrativo

Fonte: A autora. (2022)

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DAS HISTÓRIAS

Este capítulo, que será dividido em duas seções, apresentará os dados qualitativos obtidos por meio das entrevistas produzidas e, conseqüentemente, dos respectivos relatos das entrevistadas. A primeira seção descreverá as situações de assédio sexual experienciadas pelas entrevistadas, a segunda irá retratar a análise destas histórias.

4.1 CONHECENDO AS ENTREVISTADAS

Objetivando uma melhor compreensão das análises que serão realizadas a seguir, optou-se por desenvolver um relato das entrevistas na sequência em que ocorreram.

4.1.1 RAFAELA

Meu encontro com Rafaela foi presencial, na academia onde nos conhecemos e nos tornamos amigas. Alguns meses atrás, ainda quando escrevia meu projeto de TCC, conversamos sobre o tema do meu trabalho e Rafaela me disse que já passou por uma situação de assédio no trabalho. Prontamente, perguntei se ela gostaria de fazer uma entrevista contando a experiência, quando eu fosse fazer a coleta de dados para a pesquisa. Ela disse que sim, e isso nos leva diretamente ao dia 13 de julho, onde a entrevista ocorreu.

Rafaela relembra que, durante a graduação, fez estágio em uma determinada empresa em que trabalhava com avaliação física: “[...] a gente ficava seminu né, as meninas de top e shortinho curto porque tem medidas e marcações que... Ah, por exemplo, pra medir a coxa tem que estar com um short curtinho [...]” Um professor ensinava Rafaela como realizar a avaliação física e, todo dia, pedia para que ela levasse roupas curtas para mostrar algo diferente.

Depois de três meses ele, ainda tinha medidas para ensiná-la e Rafaela achou isso estranho:

Ele queria me ensinar técnicas diferentes, inventar coisas que eu nunca aprendi em aula, até que eu resolvi perguntar pro professor de medidas que ele dava outras cadeiras, perguntei, comentei algumas coisas né, assim a pessoa com quem eu trabalho... e meu professor

disse que não existia aquelas técnicas que ele realmente tava se abusando do meu corpo.

Após a conversa com o professor, Rafaela concluiu que estava sendo assediada no trabalho e tentou “cortar” o assediador. Ela disse que a ele que não queria mais aprender, e ele respondeu que se ela não quisesse mais aprender, iria tirar ela do programa de estágio. “Aquilo foi me angustiando, me angustiando e eu comecei a faltar eu não ia, não tinha vontade de ir porque eu não sabia como cortar, mas também não sabia como continuar naquele lugar”, disse Rafaela.

Questionei se ela não havia feito uma denúncia. Rafaela disse que não tinha coragem naquela época:

Eu fiquei com medo de que pensassem que eu tivesse fazendo alguma coisa errada, que eu tivesse dando em cima dele ou alguma coisa assim [...] na época eu fiquei quieta, acabei pedindo pra sair do lugar né. E na época não contei pra ninguém [...] todo mundo ficou “nossa mas aquele lugar é incrível”. Pois é, mas eu queria aprender novas coisas, sempre inventava alguma coisa, é um dos meus maiores arrependimentos ter jogado fora uma oportunidade por conta de uma coisa que me prejudicou de várias maneiras.

Perguntei se ela já passou por alguma situação semelhante em outra organização ou se aquela havia sido a única. Sua resposta foi alarmante: “No trabalho, diariamente”. Para reduzir ou evitar esse tipo de situação, Rafaela acredita que regras devem ser estabelecidas e câmeras devem ser utilizadas, pois se tivesse como provar o assédio que estava ocorrendo, teria denunciado. Ao ser questionada se conhecia alguém que passou por situação semelhante, ela afirma: “Todas as mulheres que conheci na minha vida, não só no trabalho né, na rua principalmente. É aquela história... Quando tu sente que tem alguém atrás de ti, tu olha pra trás e sente um alívio quando vê uma mulher.”

4.1.2 AMANDA

Conheci Amanda através de um dos muitos estágios que realizei ao longo da graduação e nos tornamos próximas. Desta forma, quando tive que entrevistar

mulheres que já haviam sido assediadas sexualmente, informei Amanda acerca do meu tema de pesquisa e perguntei se gostaria de conversar e expor o ocorrido, caso ela tivesse passado por alguma situação desse tipo. Ela comentou que passou por uma situação ou outra, mas nada constante: “Não sei se vai te ajudar muito porque foi pouca coisa, mas posso falar sim.” Combinamos que nos encontraríamos em um restaurante, em uma segunda-feira, logo após seu expediente.

Amanda inicia dizendo que foram várias pequenas situações, sendo que a mais recente a deixou bastante chateada. O dono da empresa em que ela trabalha chamou algumas pessoas, individualmente, para ir à sala dele. Ele queria dar uma perspectiva sobre o trabalho dos funcionários e, ao chamá-la, ficou falando da sua aparência:

Ele ficou me elogiando, “tu é muito linda”, “teus olhos são muito bonitos” e daí eu fiquei: como assim, sabe? Eu não quero saber da minha aparência, não tô ali pra ser elogiada em função da minha aparência, mas sim do meu trabalho.

Amanda soube que outros funcionários receberam elogios sobre seus respectivos trabalhos, enquanto ela foi elogiada pela aparência. A entrevistada conta que já viu isso acontecer várias vezes. “Ele espera não ter ninguém por perto para elogiar, dizer que ela é linda. Por que ele não faz isso na frente das outras pessoas?”.

Ela comenta sobre uma situação que achou estranha, em que o chefe chegou no trabalho com roupas da mulher para lhe dar. Ele a chamou em sua sala e entregou um saco cheio de roupas da esposa que, de acordo com ele, eram para doação.

Ao ser questionada se havia falado com alguém da organização sobre esses comportamentos, ela rapidamente negou:

Eu já pensei em conversar, porque teve outras situações, não vou me lembrar todas, mas são sempre muito veladas, nada que é na cara. Teve outras situações que eu fiquei me questionando se não é exagero meu.

Amanda relata um feedback que teve do dono da empresa, em que ele diz que ela deveria querer sentar-se no lugar da fulana. “O clima fica estranho porque a fulana que está junto da uma risadinha e não fala nada. Daí tu fica tipo: ué, como assim?”.

Amanda menciona que ele costuma contratar mais mulheres do que homens, em uma proporção de 90% de mulheres para 10% de homens. De acordo com ela, parece que ele quer se sentir o único homem da empresa e são sempre mulheres bonitas a serem contratadas. Há ainda outras situações que ocorrem quando,

normalmente, não há ninguém por perto. “É só uma coisinha aqui, outra ali, que te faz chegar a uma conclusão de que foi além, que não é nada inocente.”

Toda essa situação gera constrangimento, diz Amanda. Ela escuta de outras mulheres que ele gosta que ver todas bem arrumadas e de salto. Isso gera uma preocupação significativa com a aparência para agradar o dono da empresa:

São coisas muito sutis. Assim que eu vou pegando e vou juntando toda uma situação, vou enxergando aquilo ali. Talvez muitas mulheres não fossem ver. Muitas mulheres às vezes não notam, porque é difícil. Talvez por eu fazer terapia durante muito tempo, eu tenha uma percepção maior sobre algumas coisas, torna mais fácil conseguir identificar o que é isso, o que tá rolando naquele ambiente.

Ao ser questionada sobre o que pretendia fazer, Amanda relata que optou por se distanciar, apesar de ser algo difícil de se fazer, pois ele é alguém com quem ela tem que trabalhar diretamente na ausência da chefe. “[...] Não tem muito o que fazer, porque eu sei que qualquer coisa que eu falar, até por outras questões que eu levo pra minha chefe, ela sempre passa pano.”

Por ser uma mulher mais introspectiva, Amanda comenta que se sente pressionada a ser extrovertida com comentários como “por que tu não te mostra mais? Não ri mais?”. Ao trabalhar no setor de vendas, um cliente a indagou sobre o motivo dela não falar com ele:

Não parece que é um falar mais profissional, parece que é mais um falar do tipo: vai, se abre mais, se mostra mais, vamos ver até onde vai pra eu me sentir mais confortável de chegar perto de ti, te sugerir alguma coisa.

Com relação ao que as organizações podem fazer para mitigar essas situações, Amanda conclui que escutar as mulheres é o principal fator. Quando perguntei se conhecia alguém que passou por uma situação semelhante, ela responde que é difícil uma mulher falar sobre isso, que muitas não compreendem que é uma situação de assédio, permanecendo sempre o sentimento de dúvida.

4.1.3 ATENA

Meu encontro com Atena também foi presencial, em uma cafeteria próxima ao seu apartamento. Atena inicia relatando seu primeiro emprego como jovem aprendiz

aos 16 anos, quando estava no ensino médio. O dono ou o presidente da empresa, ela não se recorda exatamente a posição que o homem ocupava, vivia a chamando em sua sala:

Eu era muito esfomeada também então (rsrs) eu comia muito e, ele sempre tinha coisa pra comer e ele meio que ficou muito estranho pra mim sabe, parecia que ele queria me comprar com comida. [...] Eu fiquei extremamente incomodada.

Atena comentou com a recepcionista da empresa o que estava acontecendo, pois ela não queria mais ir à sala dele, estava se sentindo desconfortável:

Ele tá se insinuando. [...] eu ficava insegura com a questão sexual mesmo. Tava estranho e eu comecei a ficar com receio de acontecer alguma coisa e porque a gente, mulher, sabe quando está prestes acontecer isso. Tava estranho, o comportamento tava estranho. Então eu percebi isso e falei: cara não, não vou fazer mais nada lá [...]. Lembro que eu fiquei bem assustada.

Essa foi apenas a primeira vez em que Atena sentiu medo. Mais situações iriam surgir no decorrer dos anos. O segundo caso se passa na universidade em que concluiu sua graduação, quando era bolsista administrativa. Na sala em que fazia seu expediente, ficavam basicamente ela e mais um funcionário, mais jovem que ela, além de um servidor que aparecia eventualmente. Assim, a sala só ficava cheia em determinado período do dia e, fora isso, ficava o período inteiro de trabalho (4 horas) na companhia do funcionário mais jovem. Entretanto, isso não impediu o servidor de começar a mandar mensagens para ela.

Não sei em que momento ele teve a liberdade de mandar mensagem, não tinha whats na época, era SMS, aí me chamava de linda [...] as mensagens de SMS que ele me mandava não tinha nada a ver com trabalho. [...] eu não gostava daquilo, não queria aquilo.

Atena conta que era época de Copa do Mundo e aquela parte do prédio estava completamente vazia, pois todos haviam sido liberados mais cedo em função do jogo do Brasil. Restavam apenas ela, ele e outra funcionária, com quem Atena combinou de sair, por ter receio em permanecer no mesmo ambiente que o servidor, sabendo que o prédio se encontrava praticamente vazio e recordando o teor das mensagens recebidas por ele. “Eu já estava completamente insegura com ele.” Quando chegou o momento de irem embora, o servidor não permitiu que Atena saísse, culminando ao

ponto da discussão em que ele disse que ela não precisaria vir na segunda-feira se fosse embora naquele momento. “Ele me ameaçou de ser demitida. As mulheres acabam ficando muito vulneráveis a isso, aí eu falei ‘então me demite, eu não vou ficar aí!’”

Na segunda-feira, Atena retornou ao trabalho e foi conversar diretamente com a mulher que havia realizado sua contratação. Ao contar o que estava acontecendo e o medo que estava sentindo em permanecer na mesma sala que ele, Atena foi transferida para outro setor. Ela conta que neste novo setor em que foi realocada, havia um homem que assistia pornografia no expediente.

No seu último emprego antes de iniciar a pós-graduação, Atena sofreu mais um caso de assédio por parte de um funcionário da empresa, que de alguma forma conseguiu seu contato e passou a mandar mensagens para ela. Atena teve que recorrer a outro homem, seu namorado, para cessar a atitude do funcionário. “Eu disse que meu namorado viu as mensagens e era para parar com isso.”

4.1.4 BEATRIZ

Meu encontro com Beatriz foi online, no conforto de nossas casas. Beatriz inicia contando sobre seu emprego atual como analista administrativo, em que não passou por nenhuma situação de assédio sexual. Muito provavelmente, isso acontece pelo fato de trabalhar apenas com mulheres. “Não que o assédio não possa acontecer por parte de uma mulher, não tô dizendo isso, mas com certeza é bem mais comum acontecer de homens para mulheres.” Apesar de ter contato com alguns clientes, “sem noção”, em suas palavras, ela caracteriza essas situações da seguinte forma: “Nada absurdo, nada que eu possa dizer que foi, sei lá, um assédio. Foi no máximo uma situação sem noção.”

Relembrando seus empregos anteriores, Beatriz relata sobre a primeira vez que foi assediada, em seu primeiro emprego como estagiária em uma instituição financeira. Ela tinha 19 anos.

Naquela época eu era mais inocente. [...] Ele era um vigilante que estava todo dia lá e gostava de puxar papo, e eu me dava bem assim, com os vigilantes, com a moça dos serviços gerais, porque eu me identificava mais com eles que eram mais próximos do meu nível financeiro, do que com os outros colegas que ganhavam super bem.

Havia uma área de uso comum destinada aos funcionários, que costumavam usá-la para tomar café e conversar. Com frequência, o vigilante ia a essa área para falar com Beatriz. Com o passar do tempo, as perguntas se tornaram mais pessoais, como exemplo: “Ah, tem namorado? Por que não tem namorado?” “Ah, vai sair hoje? Se arrumou mais.” Até que ele começou a tocar em Beatriz dizendo que ela “estava estressada” e rapidamente colocava a mão em seu ombro para fazer uma massagem.

Aquilo realmente me incomodou e me deixava desconfortável. [...] Claro, não é uma situação de ‘ah um assédio sexual’ no sentido tipo, sei lá, tipo de vir alguém ali e fazer e sei lá alguma coisa. Ah, é que eu considero assim a partir do momento em que é uma pessoa que não está autorizada a encostar em ti de alguma forma ou enfim, te deixar desconfortável nesse sentido não é uma coisa legal. A pessoa não precisa apertar teus peitos pra ser um assédio sexual.

Isso ocorreu mais de uma vez, o que fez com que Beatriz não quisesse mais conversar com o vigilante em seu intervalo, pensando se havia dado margem para que aquilo acontecesse. “A gente começa tipo a se culpar. Fui eu, será, que eu dei a entender que eu tava dando mole pra ele de alguma forma?” Beatriz não falou sobre isso com ninguém, pois sentia como se a culpa fosse dela e começou a “cortar” e não “dar mais assunto” para ele.

Em seu segundo estágio, também em uma instituição financeira, Beatriz se sentiu desconfortável com um gerente, que fez comentários e perguntas inapropriadas tentando tocá-la, sem sua permissão. Desta vez ela conseguiu se impor, dizendo que apenas permitia que a professora de ginástica laboral fizesse massagem nela. Segundo Beatriz, parecia que esses homens tinham um mesmo roteiro, os quais estavam presentes as seguintes falas: “tá arrumada” e “o cliente vai gostar de ti”.

O contato físico surge novamente quando o gerente quer ser cumprimentado com abraços, tratamento esse despendido apenas para Beatriz. Ela rapidamente nota essa diferenciação e passa a estender sua mão para dar bom dia. “Agora eu vou fazer que nem tu faz com os teus clientes. Tu cumprimenta eles assim, né?”

No próximo relato, Beatriz conta sobre uma situação que aconteceu em outro estágio, desta vez com um cliente. “Esse eu acho que foi o que mais me deixou mal, mal mesmo.” Era um cliente que, apesar de ter uma gerente de conta, sempre queria ser atendido por ela ou seus colegas, estagiárias ou estagiários, porque eles eram mais simpáticos e pacientes, segundo ele. O homem gostava muito de conversar e,

constantemente, oferecia vagas de estágio no tribunal, por exercer a profissão de juiz, o que mais tarde foi descoberto que não era verdade.

Com o passar do tempo, Beatriz passou a receber presentes do cliente, essencialmente doces. Algumas vezes ele entregava para outros funcionários, em outras ocasiões somente para ela. O banco em que ela trabalhava ficava no mesmo bairro em que ela morava. Certa vez, na saída do banco, encontrou esse cliente, que tentou iniciar uma conversa. Porém, ela apenas o cumprimentou e disse que precisava ir embora, o que não agradou o cliente.

Alguns dias depois, o cliente retorna ao banco e se dirige até Beatriz, falando estrondosamente na frente de todos, apontando seu dedo para ela, dizendo que ela havia interpretado ele mal, que ele não queria nada com ela, que ela não precisava fugir dele, pois se ele quisesse alguém ele não iria procurar uma “estagiariazinha” de banco, ele acharia uma mulher formada.

Nisso, o colega de Beatriz tenta defendê-la. Esse colega era não-heterossexual, e o cliente, homofóbico, o que gerou um estresse ainda maior quando outro cliente, também não-heterossexual tenta acalmar os ânimos.

[...] ele queria sair na briga, queria ir lá fora, ficava chamando eles de viadinho [...] eu fiquei me sentindo muito mal porque ele ficava colocando a culpa toda como minha. Aí eu entrei, meu colega disse pra eu entrar. Eu entrei e comecei a chorar, chorar, chorar, assim... um desespero. Eu não tinha feito nada, estava lá ‘de boas’, e ele veio me acusar dizendo que eu tinha entendido ele errado, só porque basicamente não quis dar papo pra ele fora do meu ambiente de trabalho.

A gerência foi informada da situação e nas palavras de Beatriz, “não deram muita bola”, pois esse cliente havia feito algo semelhante alguns anos atrás com outra funcionária. Eles tinham expulsado ele da agência, mas ele conseguiu retornar. A única coisa que eles realmente fizeram foi não deixar ela sozinha com esse cliente novamente.

Ele tinha porte de arma, ou pelo menos ele dizia isso o tempo todo, e que não queriam deixar ele levar a arma dentro da agência, que isso era um absurdo. Uma forma velada de querer te ameaçar sabe? [...] Tudo aquilo foi bem traumatizante pra mim.

A história se espalhou e uma das funcionárias da lotérica próxima a agência soube do ocorrido. A funcionária contou para Beatriz que esse cliente tinha uma ordem de restrição por ter feito algo semelhante com ela.

4.2 ANÁLISE DAS HISTÓRIAS

Nessa sessão, reflito sobre as falas das entrevistas a partir dos temas em comum presentes nas histórias relatadas em diálogo com o referencial teórico. Os temas observados foram: ameaça de demissão, sentimento de culpa, sentimento de impotência e o enfrentamento ao assédio.

4.2.1 AMEAÇA DE DEMISSÃO. “ELE ME AMEAÇOU DE SER DEDITIDA”³

A ameaça de demissão é uma constante nos relatos das entrevistadas. Rafaela aponta que o assediador a intimidou desta forma: “Ele disse que se eu não quisesse mais aprender, me tiraria do programa de estágio.”

Segundo Barros (2008, p. 936), o assédio sexual se apresenta de duas formas:

Distinguem-se o - assédio sexual por intimidação (assédio ambiental), que é o mais genérico, e o - assédio sexual por chantagem. É o chamado assédio *quid pro quo*, ou seja, - isto por aquilo. O primeiro caracteriza-se por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Já o assédio sexual por chantagem traduz, em geral exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste a atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.

Atena narra uma situação semelhante a que Rafaela experienciou no trabalho:

[...] Eu falei que iria embora junto com ela e quando a moça veio falar assim: “fulano, tô indo”, eu falei “tô indo com você” e ele falou que não era pra eu ir. Ele simplesmente não deixou. Não tinha ninguém, ninguém, nenhum bolsista estava ali, que tinha trabalhado naquele dia. Todos os servidores já tinham ido embora, todo mundo tinha ido cedo [...] eu falei “não, eu não vou ficar, eu não vou ficar, eu vou embora, vou embora com a menina”. Então ele falou “não, não, você vai ficar

³ Fala de Atena.

sim”, eu disse “não, não me obriga a ficar aqui, eu não vou ficar” e ficamos nesse bate boca, aí ele disse, “então você não precisa vir na segunda”.

Existe, nestes casos, uma explícita relação de poder, pois ambas as entrevistadas estavam em uma posição hierarquicamente inferior à do assediador, o que ocorre nos casos de assédio tradicionais, em que “a assimetria de poder é uma condição óbvia, visto que há uma nítida relação de autoridade de um sobre o outro” (SAPIRO, 2018, *apud* OLETO, 2021, p. 58).

Para Bourdieu (1998), o assédio sexual nem sempre tem por finalidade a obtenção de favores sexuais, mas sim, é o desejo de dominação em face da vítima, buscando a comprovação de quem é que tem o poder.

Rafaela relata que não queria mais ir para o estágio. “Eu comecei a faltar eu não ia, não tinha vontade de ir porque eu não sabia como cortar, mas também não sabia como continuar naquele lugar”. Corroborando com Freitas (2001), que afirma que o assédio no ambiente laboral ocasiona, além de danos para a vítima, alto índice de absenteísmo.

Para se livrar da agressão sexual, ela optou por deixar seu emprego. “É um dos meus maiores arrependimentos, ter jogado fora uma oportunidade por conta de uma coisa que me prejudicou de várias maneiras”. Além de ter uma alta carga emocional negativa, um sentimento de angústia pungente, a entrevistada teve ainda uma significativa perda financeira.

Para Beatriz, a ameaça não foi de demissão, mas sim uma ameaça implícita por parte do agressor:

Ele tinha porte de arma, ou pelo menos ele dizia isso o tempo todo, e que não queriam deixar ele levar a arma dentro da agência, que isso era um absurdo, de uma forma velada de querer te ameaçar sabe? [...] tudo aquilo foi bem traumatizante pra mim.

Podemos observar que além da ameaça de demissão sofrida por algumas entrevistadas houve outra forma de intimidação por parte do agressor, que ao não ter poder hierárquico sobre a vítima encontrou outra forma de amedrontamento.

4.2.2 SENTIMENTO DE CULPA. “A GENTE COMEÇA TIPO A SE CULPAR, FUI EU, SERÁ QUE EU DEI A ENTENDER QUE EU TAVA DANDO MOLE PRA ELE DE ALGUMA FORMA”⁴

Outro fator que ocorre nos relatos das entrevistadas é o sentimento de culpa, como se elas fossem, de alguma forma, as responsáveis pela situação em que se encontram. Para Teixeira e Rampazo (2017, p. 6), “o sistema é perverso, e tende a nos levar para a culpabilização, ainda que estejamos plenamente cientes de como este sistema machista e opressor funciona”. Conforme menciona Beatriz:

[...] eu fiquei me sentindo muito mal porque ele ficava colocando a culpa toda como minha, aí eu entrei meu colega disse pra eu entrar, eu entrei e comecei a chorar, chorar, chorar, assim um desespero, eu não tinha feito nada, estava lá de boas, e ele veio me acusar dizendo que eu tinha entendido ele errado só porque basicamente não quis dar papo pra ele fora do meu ambiente de trabalho.

Na narrativa acima, o agressor culpa a vítima. Na fala de Rafaela, é possível observar sua auto culpabilização. Existe, nestes casos, o sentimento de culpa oriundo tanto do agressor quanto da própria vítima. “Eu fiquei com medo de que pensassem que eu tivesse fazendo alguma coisa errada, eu que tivesse dando em cima dele ou alguma coisa assim”. Em outra situação de assédio, o mesmo acontece com Beatriz: “A gente começa tipo a se culpar, fui eu, será que eu dei a entender que eu tava dando mole pra ele de alguma forma”.

Para Teixeira e Rampazo (2017), são poucas as que têm coragem de denunciar. Além da dificuldade de se provar o assédio, ainda há o medo da culpabilização da vítima.

Um comportamento considerado mais aberto (ou de maior proximidade da mulher em relação ao homem) e que envolva a desmistificação da sexualidade como tabu abre brechas para as situações de assédio, refletindo a hegemônica consideração do caráter sexual socialmente conferido às relações entre homens e mulheres e, ainda, uma decorrente culpabilização da própria mulher, em virtude de seu comportamento, pelos assédios e violências sexuais sofridas (TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017, p.48).

O conceito de que a mulher é a culpada pelas atitudes masculinas pode embasar a impunidade dos homens que praticam o assédio sexual no trabalho (COSTA, 1995, p.14). O modo como as mulheres se comportam e o modo como se vestem são

⁴ Fala de Beatriz.

constantemente alvos usados para responsabilizar a vítima ou até mesmo como um atenuante ao agressor.

Por mais que não seja encontrada uma relação dita direta de alguma atitude da mulher com a violência sexual sofrida, ainda prevalece no imaginário de grande parte das pessoas a dúvida quanto à existência de uma possível culpa da vítima. Tenta-se buscar uma justificativa para a violência no comportamento anterior da vítima ou nas roupas que usam, por exemplo (OLETO, 2021, p. 126).

Atena traz esses elementos em sua narrativa: “É aquele receio sobre a roupa, eu usava roupas sempre com golas, de blusa social fechadinha, quase vestimenta crente pra não dar brecha”. Com relação ao seu comportamento, a apreensão surgia novamente. Para “não dar brecha”, Atena masculinizou seu comportamento. “Eu tentava ser o mais moleque possível, para eles não me verem como mulher”. Na fala de Amanda, podemos observar uma preocupação das funcionárias quanto a sua aparência para agradar o dono da empresa.

Não raro em nossa sociedade, em função da forma como se encontram definidos os papéis sexuais femininos e masculinos, o comportamento da mulher/vítima é frequentemente questionado, sobretudo nos crimes sexuais, ou seja, na maioria dos casos, ao revelar o assédio, as vítimas, em sua maioria mulheres, são frequentemente questionadas sobre suas próprias posturas (FUKUDA, 2012, p. 8).

Amanda comenta que tudo acontece de forma muito velada. “Teve outras situações que eu fiquei me questionando se não é exagero meu”. Podemos citar Nascimento (1993), que afirma o fato de que o assédio sexual pressupõe uma conduta reiterada nem sempre muito clara. Além da culpabilização há a dúvida que permeia essas situações.

De acordo com Oleto (2021, p. 46), “o fato de muitas pessoas, inclusive a própria vítima, frequentemente minimizarem os comportamentos que podem constituir casos de assédio sexual é um dos principais motivadores de sua prática”. Podemos observar isso na fala de Amanda: “Não sei se vai te ajudar muito porque foi pouca coisa” e na fala de Beatriz: “Nada absurdo, nada que eu possa dizer que foi, sei lá, um assédio, foi no máximo uma situação sem noção.” Muitas vezes, o comportamento do assediador é sutil, tornando assim, menos explícito o assédio.

4.2.3 SENTIMENTO DE IMPOTÊNCIA. “NÃO TEM MUITO O QUE FAZER, PORQUE EU SEI QUE QUALQUER COISA QUE EU FALAR, ATÉ POR OUTRAS QUESTÕES QUE EU LEVO PRA MINHA CHEFE, ELA SEMPRE PASSA PANO”⁵

Amanda fala que “[...] não tem muito o que fazer, porque eu sei que qualquer coisa que eu falar, até por outras questões que eu levo pra minha chefe, ela sempre passa pano”. O sentimento de impotência fica claro nessa fala. Assim como o descaso da organização que minimiza a situação e não toma as atitudes necessárias para mitigar o assédio presentes no trabalho. Amanda conta que ao iniciar uma conversa sobre o assunto com sua chefe, recebeu as seguintes respostas: “Tenta ver por outro lado” e “deixa assim”. A entrevistada percebe, neste momento, que não há compreensão ou acolhimento por parte de sua superiora hierárquica. “Sei que não vou ganhar nada falando, sabe”. A ausência de apoio e sensibilidade por parte de membros da organização colabora para a incidência de casos de assédio no trabalho.

Sempre fica um sentimento de constrangimento sabe? A pessoa que passa por aquilo, é um sentimento comum, constrangimento, humilhação, daí a pessoa se sente pra baixo, que nem essa situação que aconteceu comigo. Eu não fiquei feliz que ele falou que eu sou linda (AMANDA).

De acordo com Oleto (2021, p. 11), “a violência sexual traz consequências para a saúde física e mental das mulheres, além de uma alta carga de emoções e sentimentos negativos, degradantes e traumatizantes”.

No relato de Beatriz, a ausência de um posicionamento combativo por parte da instituição aparece novamente. “Eles não deram muita bola. Ele era um cliente que tinha dinheiro e trazia dinheiro para o banco, então, deu em porcaria nenhuma”. O agressor permanece impune, sem haver consequências para o comportamento deplorável. Logo no início desta narrativa, Beatriz destaca:

Esse eu acho que foi o que mais me deixou mal, mal mesmo. A dos outros, era bobagem. Assim, não tô dizendo no sentido das coisas que aconteceram, mas como elas me atingiram, né.

⁵ Fala de Amanda.

Entretanto, a organização em que Atena trabalhava agiu de maneira assertiva quando a situação foi exposta:

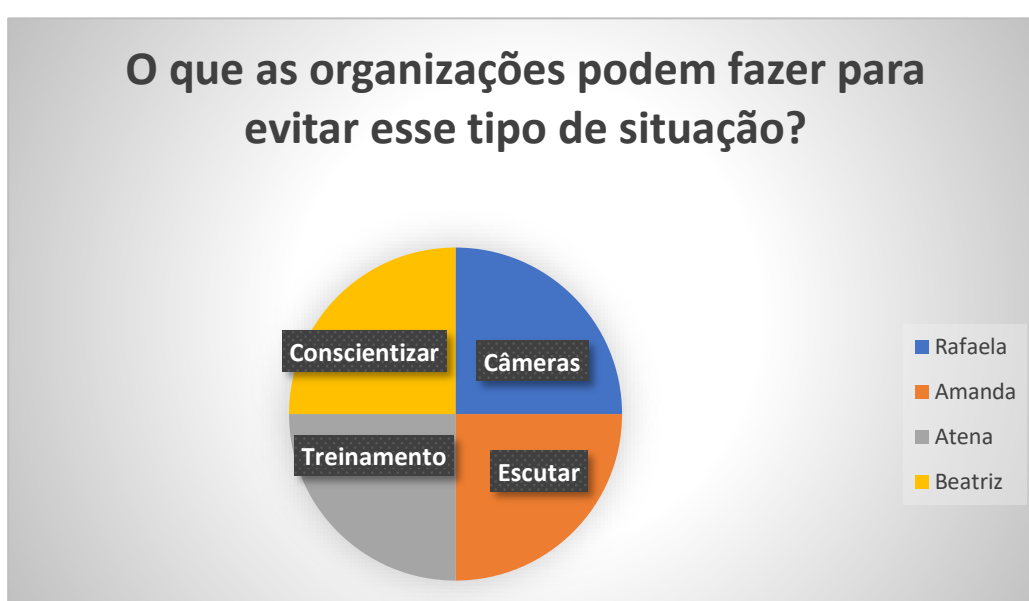
[...] era uma mulher que era bem mandona, mas que era meio mãe também. Então, eu cheguei pra ela e a gente sentou e eu disse “preciso falar com você”. Provavelmente ele já foi falar com ela sobre mim, aí eu cheguei e falei, mostrei meu celular, as mensagens que ele estava me mandando e falei “então, cara, não tá legal”. Eu estava com medo de ficar ali com ele, não queria ficar. Ela me acolheu, ouviu aquilo ali e me transferiu, então eu não estava mais trabalhando com ele.

Em outra situação narrada por Atena, em seu primeiro estágio, ela buscou ajuda com a recepcionista da empresa em que trabalhava, que se prontificou a auxiliá-la, além de dar conselhos para a jovem de 16 anos.

4.2.4 ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO. “PRA EVITAR ISSO AS ORGANIZAÇÕES TÊM QUE CONSCIENTIZAR AS PESSOAS”⁶

Ao serem questionadas sobre o que as organizações podem fazer para evitar esse tipo de situação no ambiente laboral, as respostas foram distintas. Sendo assim, foram apresentadas em forma de gráfico para melhor visualização:

Gráfico 1 – Organizações e o assédio sexual



⁶ Fala de Beatriz.

Fonte: A autora. (2022)

Rafaela conta que outra funcionária da empresa em que trabalhava passou por situações de assédio com o mesmo homem que a estava importunando. Porém, havia câmeras no local e pôde-se comprovar o ocorrido, fazendo com que ele fosse demitido.

Eu acho que algumas regras, talvez, câmeras também, porque se na época do ocorrido eu tivesse alguma prova eu teria denunciado, mas na época não tinha. Então se tivesse câmeras nos lugares, né. Um exemplo bem recente é o caso do médico, que quantas vezes ele fez aquilo e aí acabou que só agora, porque teve provas... Sim, garanto que se alguém tivesse falado, alguma enfermeira tivesse só dito pra alguém, ninguém iria acreditar. Então é bem isso, acho que é isso. Ter como provar, ter essa segurança, entendeu? Ter como provar, não só pela fala, mas ter algo pra comprovar.

Rafaela comenta sobre a polêmica que repercutiu na mídia do anestesista que estuprou uma mulher durante o parto, o que somente foi descoberto devido as filmagens feitas pela equipe de enfermeiras que desconfiaram do comportamento do médico durante os dois primeiros partos em que estiveram presentes e deixaram um celular escondido para gravar o terceiro procedimento. Após isso, outras mulheres procuraram a polícia para denunciar o médico.

Outro caso que ocorreu neste ano e teve ampla divulgação foi do ex-presidente da Caixa Econômica Federal, Pedro Guimarães, denunciado por cinco funcionárias por assédio moral e sexual. De acordo com o G1, a primeira denúncia de assédio sexual contra o ex-presidente aconteceu em 2019, mas a empresa não adotou qualquer providência para investigar a denúncia. Como consequência, mais mulheres foram assediadas.

Retomando a resposta das entrevistadas, Amanda aborda um ponto importante que deveria ser feito por parte das empresas e seus funcionários:

Escutar, né. Escutar as mulheres e prestar atenção nas coisas que estão acontecendo, porque as vezes a mulher não se dá conta. E sempre tem pessoas olhando, em pelo menos uma situação. O cara não vai 99% do tempo ficar esperando todo mundo sair pra fazer alguma coisa. Em algum momento, ele vai demonstrar alguma coisa e ali já é momento que se tu é um terceiro que tu está ali olhando que uma pessoa, não precisa ser necessariamente de um cargo superior, mas tu tá ali observando e tu está fora da situação, tu pode comentar

com um superior o que tu viu e tal e ajudar a mulher, porque eu acho que é muito mais fácil quando alguém de fora comenta alguma coisa do que a própria mulher que está ali sentindo, passando por isso falar. Então eu acho que é isso. Muitas mulheres falam e elas não são escutadas e eu acho que o principal é escutar e a partir daí tomar providencias.

Atena discorre sobre a relevância de haver treinamentos:

As organizações devem ter treinamentos, ter constante treinamento do pessoal, principalmente pessoal do RH, pra poder evitar esse tipo de coisa. Como se comportar no ambiente de trabalho, porque é uma coisa tão simples pra ter, como se fosse uma atualização, sabe? De como se comportar e também fazer uma oficina só com mulheres pra ajudar as mulheres de uma situação dessas sabe, e ter as duas só com mulheres pra ajudar as mulheres a sair de uma situação dessas, saber que a empresa vai acolher elas. E também pros homens, porque a culpa ali é dos homens.

Enquanto Beatriz discorre sobre a conscientização:

Eu acho que as organizações, pra evitar isso, elas têm que conscientizar as pessoas a tipo, denunciar isso, a falar, a passar por isso sem que as pessoas fiquem, tipo, com medo de se prejudicar de alguma forma, porque meio que, infelizmente, ensinar a pessoa, por mais que o ideal seria, numa utopia, ensinar a pessoa a não fazer isso, digamos o agressor a não agir assim, é mais difícil de contar com essa mudança. É mais fácil, acho, que de encorajar as pessoas a se expor, a contar, a denunciar.

Dados indicados na pesquisa de Oleto (2021) demonstraram que as organizações em que as mulheres estavam inseridas são caracterizadas por deixarem prevalecer a cultura do assédio sexual. Sendo que a “preocupação das mulheres com o assédio sexual é confundida pela percepção comum do assédio como uma parte normalizada da cultura organizacional”.

Para a autora, as organizações não pareciam ter qualquer tipo de comprometimento em reduzir os casos de assédio sexual, pois muitas não se importavam em ter um canal de denúncias, ou se o tinham, era inacessível.

Conforme Santos e Sanches (2018), os colaboradores, quando fazem insinuações, provocações ou abordagens de cunho sexual, colocam a empresa também frente à responsabilização. A empresa é responsável juntamente com o agressor pelo assédio dentro do ambiente de trabalho.

Trata-se da responsabilização do empregador pelos atos do empregado, mesmo que não seja o empregador o assediador e sim um

superior hierárquico, quem responde é o empregador, no qual deve assegurar um ambiente de trabalho digno a todos os colaboradores (SANTOS; SANCHES, 2018, p. 7).

A conduta ilícita causa um ambiente de trabalho desagradável, gerando insegurança e instabilidade do emprego, visto que tal ato praticado é um atentado contra a integridade e dignidade da pessoa (JUCÁ, 1997).

Outra pergunta realizada para as entrevistadas foi o que havia mudado em suas vidas após essas situações. As respostas convergiram em torno da palavra amadurecimento e aprendizado. Todavia, houve uma resposta singular por parte de Atena: “eu tenho medo de ficar em um ambiente com homens”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho apresentou narrativas sobre o assédio sexual no trabalho pela perspectiva de mulheres que já o experienciaram. Para isso, a pesquisa foi orientada pela escuta das histórias e experiências das mulheres que vivenciaram tal situação. Neste estudo, busquei refletir sobre as situações de assédio sexual sofridos pelas mulheres em suas trajetórias profissionais, além de descrever suas consequências, visibilizando as narrativas e violências.

Ao trazer as experiências de assédio com foco na sujeita, foi possível criar categorias que qualificam o que é o assédio. Identificou-se elementos que perpassam a experiência vivida por cada história, elementos vivenciados por outras mulheres em suas singularidades. Essas categorias foram: a ameaça de demissão, os sentimentos de culpa e impotência e o enfrentamento ao assédio.

Por meio dos relatos, pôde-se perceber que grande parte das organizações não estão tomando as devidas atitudes, muito menos implementando políticas de combate ao assédio sexual no ambiente laboral, fazendo com que o problema persista e atinja ainda mais mulheres.

É necessário que as instituições compreendam que o assédio sexual é inadmissível e façam treinamentos, conscientizem e escutem seus colaboradores. Essas são sugestões fornecidas pelas entrevistadas. Além disso, os agressores devem ser devidamente punidos para que não voltem a ter a mesma conduta. Não deve mais haver impunidade, a organização não deverá “passar pano” ou fingir que não vê o que está acontecendo quando o absenteísmo aumenta e a produtividade entra em declínio.

Se faz importante salientar que todas as mulheres entrevistadas eram brancas o que segregou o trabalho para um público-alvo específico. Ao final da pesquisa refleti sobre a mensagem que foi passada quando fiz a chamada no Instagram através de uma imagem não diversa. Para futuros estudos os(as) pesquisadores(as) devem se atentar para a diversidade racial presente em nossa sociedade e incluírem mulheres não-brancas na amostra.

Conforme citado no início do trabalho o assédio sexual é um tema marginalizado pela Administração e ocorre com frequência elevada no ambiente organizacional sendo crítico debater a questão e explorar possíveis soluções.

O foco deste trabalho foi a compreensão das experiências individuais. É essencial que sejam elaborados futuros estudos que abordem formas de acessar informações complementares para que haja a desmistificação da problemática do assédio sexual e para que o assunto seja tratado abertamente.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. Curso de Direito do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2008.

BARROS, V. A. LOPES, F. T. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. *In: Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual*. Vitória: EDUFES, 2014. Pág. 41

BLACKSTONE, A.; UGGEN, C. Sexual harassment as a gendered expression of power. *American Sociological Review*, v. 69, p. 64–92, 2004. Disponível em: <https://www.brandeis.edu/investigate/teen-sexual-harassment/pdf-articles/uggen-blackstone-sexual-harassment-as-a-gendered-expression-of-power-2004.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2022.

BOURDIEU, P. A Dominação Masculina. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil Ltda, 1998.

BRASIL. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940.** Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 06 fev. 2022.

BUCHANAN, N.; FITZGERALD, L. Effects of racial and sexual harassment on work and the psychological wellbeing of African American women. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 13, p.137–151, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/5458305_Effects_of_Racial_and_Sexual_Harassment_on_Work_and_the_Psychological_Well-Being_of_African_American_Women. Acesso em: 07 fev. 2022.

CHARMAZ, K. **A construção da teoria fundamentada**: guia prático para análise qualitativa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

COSTA, S. **O assédio sexual nos locais de trabalho**: problema e possíveis soluções a partir de estudo de casos (Dissertação de Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1995. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/33274>. Acesso em: 22 set. 2022.

CORTINA, L. M.; LIM, S. Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, p. 483 - 496, 2005.

DENZIN, N. K. & LINCOLN, Y. S. **The SAGE Handbook of Qualitative Research**. The SAGE Handbook, 2005.

DRASGOW, F.; FITZGERALD, L. F.; GELFAND, M. J.; HULIN, C. L.; 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.

FRANÇA, F. **Versos sobre amor e mulher**. São Paulo: Editora, 2019. *E-book*. Acesso em: 06 dez. 2021.

FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: Faces do Poder Perverso nas Organizações. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 41, p. 8-19, 2001. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 abr. 2022.

FITZGERALD, L. F.; SHULLMAN, S. L. Sexual harassment: A research analysis and agenda for the 1990s. **Journal of Vocational Behavior**, v. 42, p. 5-27, 1993.

Gil, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

JUCÁ, P. V. A. **Revista Jurídica LTr**, v.61, n. 2, 1997.

JÚNIOR S. L. M., MENDES, M. C. M. T. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: uma reflexão a partir dos elementos conceituais e jurídicos. **Revista ATHENAS de Direito, Política e Filosofia**. Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete, 2019.

KAY, H. W.; WEST, M. S. **Sex-based discrimination: text, case and materials**. Saint Paul: West Group, 2022.

MCDONALD, P. Workplace sexual harassment 30 years on: a review of the literature. **International Journal of Management Reviews**, v. 14, p. 1–17, 2012.

Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>.

Acesso em: 06 fev. 2022.

MCDONALD, P., CHARLESWORTH, S. & GRAHAM, T. Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 53, 41 – 58, 2015.

MORGAN, P. (2001) Sexual harassment: violence against women at work. In: Renzetti, C. M. et al. (Ed.). **Sourcebook on violence against women**. Londres: Sage, 2001.

NASCIMENTO, A. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

NETTO, V; Hanna W.; Vianna, J. Ministério Público do Trabalho pede que ex-presidente da Caixa pague R\$ 30,5 milhões por assédio a funcionárias. **G1.Com**. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2022/09/29/ministerio-publico-do-trabalho-pede-que-ex-presidente-da-caixa-pague-r-305-milhoes-por-assedio-a-funcionarias.ghtml>. Acesso em: 04 de out. de 2022.

NEVES, L. A. **Memória e História – Potencialidades da História Oral**. ArtCultura. Uberlândia, MG. Vol. 5, nº 6., 2003

NIELSEN, M. J. D., KJÆR, S., ALDRICH, P. T., MADSEN I. E. H., FRIBORG, M. K., RUGULIES, R. & FOLKER, A. P. Sexual harassment in care work – dilemmas and consequences: a qualitative investigation. **International Journal of Nursing Studies**, v. 70, p. 122 – 130, 2017.

O'DONOHUE, W.; DOWNS, K. & YEATER, E. A. Sexual harassment: a review of the literature. **Aggression and Violent Behavior**, v. 3, p. 111 – 128, 1998.

OLETO, A. et al. Percepções De Tutores Sobre O Assédio Sexual Sofrido Por Jovens Trabalhadores Nas Organizações. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, p. 43 – 56. Acesso em: 07 fev. 2022.

OLETO, A. D. F. **Assédio sexual nas relações de trabalho: um estudo com mulheres em cargos de liderança.** (Tese de Doutorado em Administração). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil. Acesso em: 07 abr. 2022.

OLETO, A. D. F., PALHARES, J.V. **Debatendo o dito pelo não dito: a problematização do assédio sexual nas organizações.** XLIII Encontro da ANPAD – EnANPAD 2019. São Paulo, 2019. Acesso em: 07 fev. 2022.

OLIVEIRA, S. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho.** Think Eva, 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>. Acesso em: 30 set. 2021.

RAMPAZO, A. S. V.; TEIXEIRA, J. C. Assédio sexual no contexto acadêmico da administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente? **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, p. 1151-1235, 2017. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/4586>. Acesso em: 21 set. 2021.

RIBEIRO, D. **Lugar de fala (Feminismos Plurais).** São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. *E-book*. Acesso em: 02 abr. 2022.

RUGULIES, R.; SØRENSEN, K.; ALDRICH, P. T.; FOLKER, A. P., FRIBORG, M. K., KJÆR, S., & MADSEN, I. E. Onset of workplace sexual harassment and subsequent 174 depressive symptoms and incident depressive disorder in the Danish workforce. **Journal of affective disorders**, v. 77, p. 21-29, 2020.

SANTOS, F. A. Irônico desafio. In: Costa, S. G. (Ed.). **Assédio sexual: uma versão brasileira.** Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1995.

SANTOS, T. R. SANCHES P. H. **Assédio sexual no trabalho: a reparação do dano com advento da reforma trabalhista.** 6º Simpósio de Sustentabilidade e Contemporaneidade nas Ciências Sociais, 2018.

SCOTT, J. W. **Gênero: uma categoria útil para a análise histórica.** Recife: SOS Corpo, 1995.

TORRES, L. Anestesiista flagrado em estupro de mulher durante o parto vira réu. **G1.Com**. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2022/07/15/anestesiista-flagrado-em-estupro-de-mulher-durante-o-parto-vira-reu.ghtml>. Acesso em: 04 de out. de 2022.

THINK EVA & LINKEDIN. **O Ciclo do Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho**. p. 32-47, 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>. Acesso em: 02 fev. 2022.

Você S/A. **Assédio Sexual no Trabalho**. p. 32-47, 2019. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/1-a-cada-5-profissionais-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-veja-relatos/>. Acesso em: 11 abr. 2022.

ZUGELDER, M. T., CHAMPAGNE, P. J. & MAURER, S. D. An affirmative defense to sexual harassment by managers and supervisors: analysing employer liability and protecting employee rights in the United States. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 18, p.111 – 122, 2006.

APÊNDICE I – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DE ENTREVISTAS

1 – Conte-me sua história.

2 – Você já passou por alguma situação de assédio sexual no trabalho?

3 – Como você reagiu?

a) Contou para alguém dentro ou fora da organização?

b) Levou esse caso ao setor responsável em tratar esses tipos de caso dentro da organização? Conte-me sobre ter levado ou não o caso. Caso tenha levado, como o caso foi tratado pela organização?

5 - O que as organizações podem fazer para reduzir ou evitar a perpetuação desses atos em seu ambiente?

7 – O que mudou na sua vida depois disso? (amigos, trabalho, família).

8 – Você conhece alguém que passou por situação semelhante?

9 – Você gostaria de acrescentar algo além do que foi perguntado?



ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO

Eu, _____, natural de _____, no estado de _____, e atualmente residente na cidade de _____, _____ (país), declaro que participei da pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso: Mulheres e Assédio Sexual no Trabalho, de Letícia Salvi, brasileira, CPF 038.915.210-22, residente em Porto Alegre.

Estou ciente de que esta pesquisa servirá unicamente para fins acadêmicos e informativos, e que como tal poderá constar em artigos científicos e livros, apresentada em encontros acadêmicos ou veiculada em matérias de jornais, revistas, rádio, televisão e internet.

Pela parte da pesquisadora, essa se compromete a citar toda e qualquer declaração feita pelo (a) entrevistado (a), sem alterar nenhuma declaração, nem cortá-la de forma a tirá-la do seu contexto original. Compromete-se também a omitir a identidade do (a) entrevistado (a), se essa for a sua vontade. Da mesma forma, a pesquisadora compromete-se a enviar o material editado ao entrevistado (a) para aprovação prévia a sua publicação.

Data: __/__/2022

Assinatura Entrevistado (a)

LETÍCIA SALVI

Pesquisadora

FERNANDA TARABAL LOPES

Orientadora