

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Lais Lodi da Silva

**O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO A PARTIR DOS RELATOS DE
MULHERES**

Florianópolis
2017

Lais Lodi da Silva

**O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO A PARTIR DOS RELATOS DE
MULHERES**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD 7305 -
Laboratório de Gestão: Trabalho de Curso como requisito
parcial para a obtenção do grau de Bacharel em
Administração pela Universidade Federal de Santa
Catarina.

Enfoque: Monográfico

Área de concentração: Estudos Organizacionais

Orientador(a): Prof. Dr. Rebeca de
Moraes Ribeiro de Barcellos

Florianópolis
2017

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Silva, Lais Lodi da
O Assédio Sexual no trabalho a partir dos relatos de
mulheres / Lais Lodi da Silva ; orientadora, Rebeca de
Moraes Ribeiro de Barcellos, 2017.
100 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio
Econômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2017.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Assédio Sexual. 3. Gênero. 4.
Discriminação de Gênero. . 5. Mulheres Trabalhadoras. . I.
Barcellos, Rebeca de Moraes Ribeiro de . II. Universidade
Federal de Santa Catarina. Graduação em Administração. III.
Titulo.

O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO A PARTIR DOS RELATOS DE MULHERES

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 10 de novembro de 2017.

Prof. Martin de La Martinière Petroll, Dr.
Coordenador de Trabalho de Curso

Avaliadores:

Prof.^a Dra. Rebeca de Moraes Ribeiro de Barcellos
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.^a Júlia Furlanetto Graeff, Dra.
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Fernanda Bueno Cardoso Scussel, Me.
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico este trabalho a todas as monas,
manas e minas.

E em especial a minha família: mãe, pai,
Lara e a minha eterna noninha.

AGRADECIMENTOS

Essa pesquisa representa não só o fim da minha graduação, mas grande parte de quem eu me tornei desde que cheguei aqui, os agradecimentos eu dedico a todos aqueles que fizeram parte disso comigo.

Em primeiro lugar agradeço acima de tudo a minha família, por todo o suporte necessário, à minha mãe por todo amor e carinho de sempre e por toda a coragem e força de “mãe leoa” que me transmite, ao meu pai por toda calma do mundo, pelo incentivo e pelo seu interesse por cada coisa que surge da gente e que me motiva intensamente, a Lara que acima de tudo foi e é a minha maior parceira nessa jornada, obrigada por tornar a vida boa, por ser sempre mais que além de irmã, por toda ajuda e paciência e acima de tudo cumplicidade envolvida, sem dúvidas sem você eu não chegaria aqui. Em especial agradeço a minha família materna que não mediu esforços para garantir que eu vivesse fora de casa (principalmente as tias Cla e Lô).

Agradeço aos amigos de “lá” Maiara e Rodrigo por todos esses anos de amizade forte e frágil, do jeito que é, e do jeito que tem que ser, seguimos juntos, vocês me ajudaram emocionalmente e compreenderam toda a minha ausência neste ano. Aos “Lageaníssimos” (Ana, Fafá, Cora, Luidy e Alequiz) pela parceria indefinível, por serem e estarem presentes diariamente nos perrengues e vitórias da vida.

Aos amigos “daqui” que aos poucos se tornaram uma família, “Brodagem” obrigada por terem me acolhido com tanto amor e dividido muitas histórias comigo, em especial a Luiza que se tornou minha irmã postiça e dividiu dos desabafos aos rolês. Ao pessoal da organização do UFSC TOCK (2013/2014) e do Festival Amanhecer que de reuniões em mesas de bar, acreditamos e juntos tornamos possível levar cultura e arte pra todos e me deram a chance de crescer como pessoa.

A todos aqueles que tornaram muitos momentos meus incríveis: Reche, Fausto, Gesi, Mari Zampi, Lê, Kenya, Pam, Bianca, Fernanda e Wes.

À Universidade Federal de Santa Catarina através daqueles que trabalham diariamente -professores, técnicos administrativos e terceirizados-, da mesma forma agradeço aqueles que buscam fazer da Universidade um lugar para todos e transformar diariamente através da construção do movimento estudantil.

Em especial agradeço a todos os cidadãos que através de suas contribuições tornam possível as universidades públicas e gratuitas, mesmo que a universidade não

seja a realidade de muitos, hoje são responsáveis pela minha formação pessoal e profissional e eu sou imensamente grata.

Agradeço a minha orientadora Rebeca que “ensinando a transgredir” me proporcionou conhecer diversas vertentes que hoje fizeram sentido na minha escolha pela administração. Também as minhas parceiras de orientação Hemelyn e Raquel, durante este ano o apoio de vocês foi essencial para me manter motivada e não desistir.

Em particular agradeço, a todas as mulheres que aceitaram a lembrar e confiaram em compartilhar suas histórias comigo, vocês foram fundamentais e sem vocês essa pesquisa não se tornaria real. Por fim, obrigada a todas as mulheres que lutam diariamente para construir uma sociedade mais igualitária, juntas somos mais fortes, seguimos!

“É preciso ter coragem para ser mulher nesse mundo. Para viver como uma. Para escrever sobre elas”. (Equipe Think Olga)

RESUMO

Esta pesquisa refere-se a compreensão do assédio sexual no mercado de trabalho sofrido pelas mulheres. A partir da observação das desigualdades enfrentadas desde a inserção das mulheres no mercado de trabalho, fica em evidência que o assédio sexual é uma das discriminações de gênero mais presentes nas organizações. Para tanto foi realizada uma entrevista com 13 mulheres, com base na metodologia História Oral, tendo como objetivo compreender como as mulheres vivenciam o assédio sexual repercutido no ambiente de trabalho. De modo geral observou que no trabalho as mulheres já passaram por mais de uma situação de assédio sexual, através de condutas verbais e comportamentais, mais recorrentes nos primeiros empregos. Foram evidenciados requisitos, manifestações e condutas do assédio, e sua relação como discriminação de gênero.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Gênero. Discriminação de Gênero. Mulheres Trabalhadoras. História Oral.

ABSTRACT

This research refers to the understanding of sexual harassment suffered by women in the labor market. By means of observation of the inequalities faced since the insertion of women in the labor Market. It becomes apparent that sexual harassment is one of the most present gender discriminations in organizations. Therefore, an interview was conducted with 13 women, based on Oral History methodology aiming to understand how women experience sexual harassment in the workplace. In general, it was observed that at work women have already faced more than one sexual harassment situation through verbal and behavioral conducts, recurring most frequently in the first Jobs. Requirements, manifestations and behaviors of harassment were evidenced beyond their relation with gender discrimination.

Keywords: Sexual Harassment. Genre. Discrimination. Working Women. Oral History.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Quadro resumo do referencial teórico.....	38
Quadro 2- Modelo de apoio da análise do significado semântico-pragmático da conversação	42
Quadro 3- Roteiro de perguntas	45
Quadro 4- Síntese dos resultados da análise dos dados	64

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EUA - Estados Unidos da América

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEA - População Economicamente Ativa

PNAD - Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 OBJETIVOS	16
1.1.1 Objetivo Geral	16
1.1.2 Objetivos Específicos	16
1.2 JUSTIFICATIVA.....	16
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	18
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	18
2.2 DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE GÊNERO.....	22
2.2.1 Conceituando Gênero.....	22
2.2.2 Discriminação de Gênero no Trabalho e no Emprego	24
2.3 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	27
2.3.1 Histórico.....	27
2.3.2 Conceito e dados sobre Assédio Sexual no Brasil.....	28
2.3.3 Requisitos Essenciais	31
2.3.4 Espécies de assédio sexual	33
2.3.5 O assédio sexual e as organizações	36
3 METODOLOGIA.....	40
3.1 CLASSIFICAÇÃO DE PESQUISA	40
3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	41
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	50
4.1 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	50
4.1.1 Requisitos Essenciais	51
4.1.2 Espécies de Assédio	58
4.1.3 Assédio Sexual e as organizações	59
4.2 DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE GÊNERO.....	62
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
REFERÊNCIAS	70
ANEXO 1.....	76

1 INTRODUÇÃO

A presença da mulher no mercado de trabalho tem como marco central a Primeira Guerra mundial, considerada como contexto de sua saída em massa para o público. Segundo Betiol (2000), a guerra mostrou a capacidade da mulher em utilizar instrumentos e técnicas, destruindo barreiras entre trabalhos masculinos e femininos.

No período pós-guerra, o setor terciário e as profissões liberais começam a empregar mulheres e é também nesse período que se registra a abertura de cursos que deram à mulher o acesso à universidade (THÉBAUD, 1991).

De acordo com Priore e Bassnezi (1997), no século XIX, com os avanços tecnológicos e a consolidação do sistema capitalista, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. No Brasil foi a partir da década de 70 que houve a intensa participação das mulheres na atividade econômica em um contexto de expansão da economia brasileira, no processo acelerado de industrialização e urbanização. As décadas de 80 e 90 prosseguiram com a crescente incorporação da mulher na força de trabalho (HOFFMAN; LEONE, 2004).

De acordo com Muniz, Bacha e Pinto (2015) o final do século XX e o início do século XXI proporcionaram oportunidades para a inserção da mulher em atividades variadas, e neste mesmo período, o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho provocou transformações na economia e na família, por diversos fatores como os avanços tecnológicos, a educação e o próprio movimento feminista.

Apesar de parecer estar se consolidando no século atual, o processo da inserção das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno em que vários problemas de desigualdade e discriminação de gênero são enfrentados (GOMES, 2005)

Segundo a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, a discriminação no trabalho e emprego compreende toda e qualquer distinção, exclusão que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades no trabalho.

Carvalho, Carvalho e Carvalho (2001) ressaltam que as diferenças entre os sexos são vistas também como sinais de uma suposta superioridade do masculino sobre o feminino, de forma que a mulher sofre com situações desfavoráveis na maioria das sociedades.

Segundo Leiria (2012) no Brasil é vedada toda forma de discriminação e embora na Legislação trabalhista, CLT (art. 373 - A), impede qualquer forma de discriminação contra a mulher, essa ainda é a principal vítima de violência no local de trabalho,

caracterizada pelos salários desiguais, a chamada segregação ocupacional e também por outros fatores, tais como a revista íntima, o assédio sexual e o assédio moral. (CAVAZOTTE, OLIVEIRA e MIRANDA, 2009; MORAES, 2010).

Nesse sentido Moraes (2010) acredita que as mulheres são consideradas o grupo mais vulnerável no trabalho. Enquanto o assédio moral atinge tanto a homens como as mulheres, o assédio sexual é compreendido como uma questão de gênero, sendo as mulheres as principais vítimas. Dessa forma o assédio é uma profunda dificuldade enfrentada pelas mulheres no mundo do trabalho (ANDRADE, 2016).

Tal violência no trabalho é considerada como um ato de poder, tratando-se de uma insinuação ou proposta sexual, podendo ser gestual ou física, vindas de um superior hierárquico e não desejada por uma das partes (MORAES, 2010).

Para Ribeiro e Silva (2015) o assédio sexual é considerado uma violência “invisível”, pois sua presença não fica evidente, e seus danos se tornam mais devastadores. Ainda segundo as autoras, no ambiente de trabalho, o assédio é um tipo de violência que sempre esteve presente nas organizações. Poucas organizações tratam esse problema, por descaso ou por falta de conhecimento no assunto. Para Freitas (2001) a prática do assédio não é novidade, mas sim a busca de discussão, de punição, de criminalização.

Em recente busca por pesquisas que tenham como tema central o assédio sexual no ambiente de trabalho, foram encontradas pesquisas: que procuram compreender o assédio sexual no ambiente de trabalho no âmbito jurídico (FILHO, 2009; LEIRIA, 2012; LIPPMANN, 2001; MACHADO, 2006; ANDRADE, 2016; MORAES, 2010). No entanto, na área de Administração poucas são as pesquisas encontradas: Freitas (2001) compreende assédio sexual e moral como ato de perversidade nas organizações; e Canalli, Pereira e Faloppa (2013) a relação entre assédio sexual no trabalho e a área de Recursos Humanos.

Portando, considerando que o mercado de trabalho é um espaço de conquista ainda muito recente para as mulheres, as mesmas historicamente sofrem com a discriminação de gênero, em que vários aspectos tem se manifestado no ambiente de trabalho. Um desses exemplos em que a mulher é a principal vítima, é o assédio sexual. Nesse sentido, a presente monografia irá se desenvolver a partir da seguinte questão de partida: **Como as mulheres vivenciam o assédio sexual repercutido no ambiente de trabalho?**

1.1 OBJETIVOS

Nesta seção serão apresentados os objetivos geral e específicos deste trabalho.

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho consiste em compreender como as mulheres vivenciam o assédio sexual repercutido no ambiente de trabalho.

1.1.2 Objetivos Específicos

A fim de atender ao objetivo geral foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Caracterizar o processo histórico de inserção da mulher e da discriminação de gênero no âmbito do trabalho;
- b) Caracterizar o assédio sexual no ambiente no trabalho, apontando suas manifestações mais comuns;
- c) Conhecer experiências vividas por mulheres no contexto do trabalho, evidenciando a ocorrência de diferentes manifestações de assédio sexual;
- d) Analisar estas experiências à luz do referencial teórico previamente construído.

1.2 JUSTIFICATIVA

Após a entrada da mulher no mercado de trabalho, a discriminação de gênero tem se manifestado por meio de vários aspectos, que envolvem implicações psicológicas, sociais e laborais. Exemplo dessa discriminação é o assédio, tanto moral, quanto sexual. Dados da Central de Atendimento à Mulher, da Secretaria de Políticas para Mulheres, demonstram que dos 3.478 relatos de violência sexual registrados em 2015, 6,24% aconteceram no ambiente de trabalho (BRASIL, 2016). Segundo uma pesquisa realizada pelo site vagas.com, e publicada pela BBC, dos profissionais entrevistados, 52% disseram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral, e que o assédio sexual é mais comum entre as mulheres, resultando que 80% das vítimas são do sexo feminino e apenas 12% denunciam os casos (BARIFOUSE, 2015).

Para Freitas (2001) o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, aumenta também a sua exposição ao risco. Da mesma maneira, as empresas não criam um ambiente seguro para que as mulheres façam denúncias e sejam ouvidas.

Portanto a presente pesquisa propõe abordar os aspectos do assédio sexual nas relações de trabalho desde a sua definição a sua relação às questões discriminação de gênero, descrevendo as experiências de mulheres que vivenciaram o assédio sexual no mercado de trabalho.

A presente pesquisa também se justifica sob a dimensão da oportunidade, em que é observado que há muitas pesquisas referentes ao tema do assédio sexual no âmbito do trabalho, nas áreas de Ciências jurídicas principalmente. No entanto nas áreas das ciências da administração, há pouca discussão referente ao tema assédio, sem que seja a respeito do assédio moral.

Sendo assim, visto que há necessidade de contribuições no campo da administração por meio de um olhar crítico, esta monografia tem por propósito estudar como as mulheres vivenciam o assédio no âmbito do trabalho, e servir aos demais acadêmicos elementos que possam ser de subsídio a novos estudos nas mais diversas áreas da ciência suas demais áreas de concentração.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão apresentados conceitos e estudos realizados por pesquisadores a respeito do tema, a fim de embasar o conteúdo necessário ao bom entendimento do trabalho. É apresentado um breve histórico a respeito da inserção da mulher no mercado de trabalho, a discriminação de gênero no trabalho, e a compreensão do assédio sexual no ambiente laboral.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Há escassez de relatos e de histórias sobre a condição feminina no mercado de trabalho no período pré-capitalista. Sabe-se que as mulheres tinham a esfera doméstica como sendo o seu espaço de trabalho, em que eram responsáveis pela manutenção de atividades relacionadas com o cuidado dos homens e das crianças (EYNG, 2007; OLIVEIRA, 1999). Segundo Albornoz (1998) a presença da força de trabalho da mulher, era individual e coletiva, também na agricultura e no artesanato, dentro da esfera privada junto ao convívio familiar.

Oliveira (1999) afirma que as mulheres domésticas eram divididas segundo o seu estado civil: enquanto as solteiras lavavam tecidos, as mulheres casadas cuidavam das crianças e da cozinha. No que diz respeito às atividades, neste momento se estabelece uma divisão de classes sociais entre as próprias mulheres; as mulheres de servos e camponeses eram as que mais trabalhavam, além de dividirem as tarefas da agricultura com seus maridos.

Embora o trabalho das mulheres era realizado em espaço privado, dentro de suas casas (e que continua sendo o lugar prioritário de atuação das mulheres), no período anterior à industrialização a força de trabalho da mulher também esteve presente na esfera pública. As mulheres casadas e solteiras vendiam produtos nos mercados, ganhavam dinheiro com o pequeno comércio ou como vendedoras ambulantes, empregavam-se como trabalhadoras temporárias como lavadeiras e amas, e no setor produtivo as mulheres laboravam como produtoras têxteis de seda, rendas, tecidos, fios, peças de vestuários e objetos de metal e ferragens. Em busca de salário, mulheres ingressaram em um número grande de ofícios, mudando também de um tipo de emprego para outro (TEIXEIRA, 2009; SCOTT, 1991).

Durante a Idade Moderna, ocorre a migração campo-cidade com o incremento de uma vida urbana, a ascensão da burguesia provocando o surgimento de uma nova mentalidade e a consolidação do capitalismo. Neste contexto, momento em que a indústria precisava de mão de obra barata e que o indivíduo se sujeitasse às condições capitalistas. Surge a condição de proletariado feminino marcada por um valor mais baixo, funções e lugares não qualificados e pela dupla jornada de trabalho das mulheres. No entanto, neste momento as mulheres tiveram sua força de trabalho recusada pelos homens na tentativa de ingresso nas fábricas, o que provocou o retorno da mulher para o trabalho doméstico de suas casas e das casas de outras mulheres (D'INCAO, 1997; OLIVEIRA, 1999, p. 58; TEIXEIRA, 2009).

A Revolução Industrial, considerada um dos maiores acontecimentos da humanidade, gerou uma aceleração econômica, e uma aceleração de crescimento tecnológico, imposta pelo Capital, o que provocou grande mudança cultural, econômica e social no mundo (OLIVEIRA, 1999; HOBBSAWM, *apud* NOGUEIRA, 2004).

Joan Scott (1991, p. 443) descreve que embora seja evidente a participação da mulher no período pré-capitalista, “somente no século XIX ela é observada, descrita e documentada com atenção”. Nesse momento a autora afirma que a mulher trabalhadora pode ser considerada um produto da revolução industrial, não apenas porque a mecanização tenha criado postos de trabalho que antes não existiam, mas porque a mesma se tornou uma figura perturbadora e visível. Enquanto no período pré-capitalista a mulher havia combinado o trabalho doméstico com a atividade produtiva, a mudança do local de trabalho tornaria a combinação quase impossível. Dessa maneira Perrot (1991) sustenta que as operárias são negadas como mulheres por serem consideradas a oposição da feminilidade e como trabalhadoras, dado que seu salário é inferior ao do homem.

Pena (1981, *apud* OLIVEIRA, 1999) considera que a industrialização constituiu três movimentos que fortaleceram o trabalho da mulher nas fábricas: a) a sua corporação maciça, seguida de seu redirecionamento para atividades ligadas a casa; b) o de sua utilização nos ramos industriais de consumo durável (o dinamismo de uma nova racionalidade do desenvolvimento); c) nas atividades classificadas como desqualificadas e mais mal remuneradas hierarquicamente.

No final do Século XIX ocorre a expansão de setores comerciais e de serviços, resultando em novos tipos de tarefas a serem desenvolvidas pelas mulheres que

passaram a trabalhar como secretárias, datilógrafas, em repartição pública e em algumas empresas privadas (SCOTT, 1991).

Embora, visivelmente reconhecida como mulher trabalhadora no século XIX, Telles (1997), por seu lado, afirma que a presença da mulher no mercado de trabalho ocorre a I e II guerra, dado pela partida dos homens para as trincheiras de batalha e ficaram as mulheres dispostas a exercerem o ofício dos homens nas fábricas. A autora evidencia que, as mulheres demonstraram maior habilidade do que os homens no trato de certas máquinas, e capazes de assumir os mais sofisticados ofícios.

Para Théubaud (1991) a grande guerra alterou as relações entre os sexos e contribuiu para a emancipação das mulheres.

Para as mulheres, a guerra constitui uma experiência de liberdade [...]. Em primeiro lugar, pela valorização do trabalho feminino ao serviço da pátria e pela abertura de novas oportunidades profissionais, em que as mulheres descobrem, geralmente com prazer, o manuseamento de utensílios e técnicas que desconheciam. A guerra destrói, por necessidade as barreiras que opunham trabalhos masculinos e trabalhos femininos e que vedava às mulheres numerosas profissões superiores.

As mulheres foram para o mundo do trabalho por razões econômicas, igualdades de direitos e construção de suas cidadanias. Neste sentido o trabalho fora de casa, fortaleceu para que as mulheres exercessem atividades para além de suas casas, conquistando espaços profissionais e ocupando posições sociais, antes permitidas e ocupadas apenas pelos homens (TEIXEIRA, 2009).

A guerra tornou as mulheres visíveis no espaço público. No pós-guerra são estabelecidos empregos no setor terciário que se abrem amplamente às mulheres, assim como o acesso à universidade. O setor terciário que tem grande crescimento a partir do século XX, empregando cerca de 75% das mulheres, é marcado pela persistência de caracteres ditos femininos, seguidos de salários inferiores aos salários dos homens, e regulamentações como serem solteiras, disciplinadas e não sentar durante longas jornadas de trabalho (THÉBAUD, 1991; PERROT, 2007).

Há divergências no que se considera sobre a guerra como um acontecimento emancipador da mulher. Neste período de guerras, em que ocorre o desfalque da mão de obra masculina a guerra serviu como um parêntese antes do retorno à normalidade em que as mulheres são chamadas para o mercado de trabalho, desempenhando aparentemente os papéis principais. Deste modo, têm-se no final da guerra elas repostas no lugar onde a sociedade considera que elas não deveriam ter saído - o espaço doméstico (OLIVEIRA, 1999; THÉBAUD, 1991).

A força de trabalho da mulher foi considerada uma força complementar a do homem em alguns momentos da história, como a grande guerra já mencionada e também em períodos de recessão.

Após a grande guerra ocorre uma procura demasiada das mulheres por emprego e ocupação.

Nos Estados Unidos, as mulheres passaram de 18% da População Economicamente Ativa (PEA) em 1900 para 32% em 1960 e 46% em 1992. Foi uma mudança vista em todo o mundo ocidental e o Brasil não escapou aos seus efeitos — no Brasil as mulheres foram de 32% da PEA em 1977 para 46% em 2001 (GOLDIN, 1990; *apud* SOARES; IZAKI, 2002).

No Brasil, de acordo com Alves (2013) e segundo os dados dos Censos Demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foi a partir da década de 1970 que as mulheres adentraram no mercado de trabalho. Nessa década, 18,5% das mulheres eram economicamente ativas, em 2010, este valor aumentou, chegando a quase 50% da População Economicamente Ativa (PEA).

As transformações econômicas e sociais que têm ocorrido nos últimos tempos têm favorecido a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho (QUEIROZ; ARAGÓN, 2015). Além das transformações já citadas, Hoffmann e Leone (2004) afirmam que o aumento da participação da força de trabalho feminina, foi acompanhados de mudanças no perfil da mulher, como o perfil etário, o estado civil e à a escolaridade. Soares e Izaki (2002, p.4) relatam que “as mudanças no perfil educacional das mulheres foram fundamentais para explicar o aumento na sua participação no mercado de trabalho, assim como mudanças na oferta de trabalho de mulheres mais velhas e mulheres cônjuges”.

Dessa forma, o processo acelerado de industrialização e urbanização, bem como as mudanças culturais e sociais ocorridos na década de 70, possibilitaram a inserção mais intensa da mulher no mercado de trabalho, sendo que, em sua maioria, as mulheres eram jovens, solteiras e pouco escolarizadas. Na década de 80 prosseguiu a intensa participação de mulheres com idade acima de 25 anos, cônjuges, com níveis de instrução e renda mais elevados. Posteriormente, a década de 90 é caracterizada pela abertura e a terceirização da economia, que mantém a crescente incorporação da mão de obra feminina. Contudo, nessa década há um aumento do desemprego feminino devido ao fato do aumento dos postos de trabalho não ser suficiente para absorver a totalidade do crescimento da mulher na força de trabalho (HOFFMANN; LEONE, 2004).

Pinheiro et al (2016), desenvolve que a partir dos dados das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE) que cobrem o período de 2004 a 2014, é

possível perceber que as mulheres não alcançam 60% das taxas de atividade, contrapondo aos homens que chegam a 80%.

Segundo a pesquisa de Soares e Izaki (2002), o aumento da participação feminina no mercado de trabalho é uma mudança relevante, no entanto, elas estão longe de participar do mercado de trabalho como os homens. Enquanto na década de 1970, 32% entre 39% das mulheres participavam do mercado de trabalho, as taxas equivalentes eram 73% e 88% para os homens. Em 2001, as taxas masculinas pouco tinham mudado, 72% e 87%, mas as femininas aumentaram para 46% e 58%. Apesar do crescimento entre as décadas, as autoras acreditam que o nível da participação feminina está se estabilizando e provavelmente não irá além dos 52%.

De acordo, Pinheiro et al (2016) afirmam que ao longo do tempo a taxa feminina oscilou muito pouco, em 1995 a taxa de mulheres era de 54,3%, em 2005 chegou a alcançar 59%, mas em 2014 essa porcentagem corresponde a 57% de mulheres economicamente ativas, parecendo indicar um limite de inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Segundo Gomes (2005), a presença feminina na esfera econômica, é vista como uma mudança social que caracteriza as mudanças no mercado de trabalho, envolvendo transformações na expectativa de vida pessoal, nas relações familiares e nas demandas por serviços públicos.

No entanto, a entrada da mulher no mercado de trabalho não pode ser vista apenas como uma emancipação. Enquanto no espaço privado as mulheres sofriam com o controle de seus corpos, quando as mulheres adentram no espaço público do mercado, elas estão se inserindo em um mundo de exploração e dominação masculina, apoiadas no sistema capitalista de diversas formas, se configurando em desigualdades salariais, feminização de profissões, segregação do trabalho e desvalorização trabalho feminino (NOGUEIRA, 2004; TEIXEIRA, 2009).

2.2 DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE GÊNERO

2.2.1 Conceituando Gênero

A palavra “gênero” passou a ser utilizada como uma maneira de se referir à uma organização social da relação entre os sexos, rejeitando as justificativas biológicas em que são estabelecidos uma série de funções e papéis para homens e mulheres, papéis

que são internalizados e considerados como próprios ou naturais, ‘tais como que as mulheres têm filhos e que os homens têm uma força muscular superior’. Dessa maneira, o gênero passa a ser reconhecido como uma construção social e, que depende das relações de poder estabelecidas entre os atores que o vivenciam, da cultura e da sociedade em que nascemos e somos criados e da vontade de transformação presente em cada um de nós (SCOTT, 1995; CAPELLE; MELO e SOUZA, 2013).

Enquanto o gênero está relacionado aos aspectos psicológicos e socioculturais da feminilidade e masculinidade, o sexo está relacionado aos aspectos biológicos e anatômicos. Portanto a diferença de gênero envolve reconhecer a existência de valores constitutivos tanto da identidade feminina quanto da identidade masculina (MARODIN, 1997 *apud* CAPELLE, MELO e SOUZA, 2013).

Carvalho e Mandazollo (2014) acreditam que a identidade social do homem e da mulher são estabelecidos por diferentes papéis e atribuições delimitados pela sociedade. Ao longo do processo do desenvolvimento são determinados aspectos que devem ser valorizados e desvalorizados de acordo com o que cada sociedade estabelece sobre o que é ser feminino e masculino. Os papéis sociais são construídos de forma hierárquica em que o homem habitualmente se encontra desempenhando papéis privilegiados.

Para Scott (1995) “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”. Portanto, o gênero envolve características culturais, locais, histórico, temporais e organizacionais, e assim envolve a perpetuação ou transformação das relações de poder e da construção de novas identidades (CAPELLE; MELO e SOUZA, 2013).

Para Carvalho e Mandazollo (2014) na sociedade percebe-se claramente que mulheres e homens ocupam posições sociais distintas. Nessa condição as mulheres têm a sua representação de forma secundária, isto porque as relações de gênero são estabelecidas de forma predominantemente de poder sobre as mulheres, e estas por sua vez acabam sendo as principais vítimas da desigualdade.

De acordo com Louro (2014) a construção das práticas e relações dos homens e mulheres instituem seu modo de ser e de estar no mundo, como por exemplo, o modo de falar, de agir e das suas condutas e posturas, e, portanto, dessa maneira gêneros se reproduzem a partir de, e pelas relações de poder. Estas relações de poder constituídas através das trocas e jogos acabam por estabelecer as diferenças e desigualdades, nos

assim denominados “marcadores sociais”, tais como: gênero, classe, sexualidade, entre outros.

As distintas identidades de sexo e gênero, que fazem parte da construção das relações sociais, são interdependentes afetando umas às outras, isso porque, em uma sociedade se estabelece como diferentes aqueles e aquelas que não compartilham de atributos considerados padrões. Portanto “a atribuição da diferença é sempre historicamente contingente — ela é dependente de uma situação e de um momento particulares” (LOURO, 2014, p. 54).

Capelle, Melo e Souza (2013) explicam que frequentemente o uso da palavra “diferença” é empregado como sinônimo de “desigualdade”, no entanto, enquanto o vocábulo “diferença” se refere a falta de semelhança, o vocábulo “desigualdade” se refere a colocação de uma posição a inferioridade em relação a outra. Como exemplo, no progresso do trabalho feminino “as diferenças entre homens e mulheres são hierarquizadas de maneira desigual e o trabalho feminino acaba sendo posto numa posição inferior ao masculino (p. 169). Esse processo é caracterizado como discriminação no trabalho e no emprego”, sobre o que falaremos a partir daqui.

2.2.2 Discriminação de Gênero no Trabalho e no Emprego

Na visão de Machado (2001), a desigualdade sexual decorreu da construção de gêneros femininos e masculinos, produzidos, estabelecidos e modificados na cultura e de acordo com o tipo de estrutura socioeconômica estabelecidas nas sociedades.

A desigualdade sexual decorreu, principalmente, da típica estrutura patriarcal existente na grande maioria das sociedades primitivas, estrutura esta que, advém do poder do “pater” – o pai, o homem; “o dono”. A mulher enquanto inexistente como força geradora de trabalho, inexistente o era, também, em termos de direitos (MACHADO, 2001, p.17).

Dessa maneira, temos como as diferenças entre os sexos percebidas através da história não apenas como diferenças, mas como sinais de superioridade do masculino sobre o feminino. Apesar das conquistas práticas do sexo feminino, a desigualdade entre os gêneros é existente em diversas dimensões das relações sociais e torna-se evidente no âmbito do trabalho. Apesar de parecer estar se consolidando no século atual, o processo da inserção das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno em que vários problemas de desigualdade de gênero são enfrentados, resultando em situações desfavoráveis essencialmente para as mulheres, nas quais sua presença ou atuação ocorre principalmente nas áreas que pagam baixos salários, demandam baixa

qualificação e são mais aceitáveis socialmente. (GOMES, 2005, CARVALHO; CARVALHO; CARVALHO, 2001; CAPELLE; MELO e SOUZA, 2013).

Machado (2001) nota que nas sociedades primitivas o trabalho possível para ser efetuado pela mulher seria apenas o da concepção masculina, no entanto, ao recorrer a história, percebe-se que a Revolução Francesa, foi o marco no término da sociedade patriarcal. A maioria das mulheres que viviam nas grandes cidades e exerciam o trabalho como tecelãs, costureiras e bordadeiras, já amargavam o fato de receberem salários inferiores aos homens que exerciam as mesmas funções, e, portanto, desde então elas já manifestavam a consciência da discriminação que sofriam por serem mulheres, criando, assim, várias “sociedades femininas”, que tinham por objetivo a luta por direitos e cidadanias. Nesse sentido a autora, provoca que historicamente a discriminação é a principal finalidade da luta das mulheres, principalmente no âmbito do trabalho, em que a mulher, através da remuneração, mantém sua subsistência e sua dignidade.

Segundo Capelle; Melo e Souza (2013) a discriminação de gênero no trabalho e no emprego pode ocorrer a partir de duas maneiras. Uma delas de forma direta, quando normas ou práticas formais da organização produzem um tratamento desfavorável a uma pessoa em função do sexo. A outra de forma indireta, quando critérios e medidas aparentemente neutros produzem resultados desiguais entre homens e mulheres, prejudicando os indivíduos de um dos referidos sexos.

Discriminação direta pode ser vista, ainda, como uma forma de dominação de um grupo social sobre outro. Tal qual observada na divisão sexual do trabalho, em que a situação civil da mulher, suas responsabilidades familiares, e funções reprodutivas, apresentam-se como fonte de discriminação direta, porque atuam sobre a preferência pelo homem (preferência em razão do sexo), no momento da contratação, ou da progressão funcional. O exame objetivo das capacidades e competências profissionais, nesse caso, é relegado, em razão de critérios discriminatórios. Na discriminação direta, observada no ambiente de trabalho, o empregador trata de modo desigual, isto é, desfavorável, o trabalhador em razão de seu sexo, cor, origem, raça, idade, isto é, em face daqueles critérios sobre os quais existe vedação discriminatória expressa, no ordenamento jurídico.

Quanto à discriminação indireta, observa-se sua manifestação no tratamento formalmente igual, mas que produz efeitos diversos, em desfavor de determinadas pessoas ou grupos. São práticas aparentemente neutras, mas que resultam por excluir pessoas ou grupos sociais historicamente discriminados (COUTINHO, 2006, p. 20).

Segundo Leiria (2012), a discriminação indireta é de difícil comprovação dado ao fato de que os trabalhadores discriminados não denunciam, embora haja lei que coíba a discriminação no trabalho, ela perdura por problemas culturais, entre eles a falta de informação/conhecimento por parte dos trabalhadores de que estão sendo vítimas.

Desse modo, os papéis sociais naturalizados e assumidos pelas mulheres, tal como posições sociais de menor importância ao longo da história, são reproduzidos na essência das organizações predominantemente burocráticas e sobremaneira voltadas aos valores “masculinos”. Esta lógica configura um empecilho para o avanço das mulheres no ambiente de trabalho (CARVALHO; CARVALHO; CARVALHO, 2001; BETIOL, 2000). Neste sentido, Barros (1995) explana que entre os atos discriminatórios estão compreendidos aqueles que estabelecem distinção para fins de admissão no emprego em razão de estado civil, ou existência de filhos; os que impliquem exigência de comprovante de esterilização ou gravidez para admissão no emprego ou para sua manutenção; os que impliquem pagamento de salário inferior para funções iguais; os que acarretem rescisão contratual por motivo de gravidez ou casamento.

Com referência às desigualdades de gênero que se reproduzem no interior do ambiente de trabalho, há três mecanismos que se destacam: a discriminação salarial, já que os homens tendem a receber remuneração superior à das mulheres, a chamada segregação ocupacional, pelo fato de as mulheres, em geral, ocuparem postos de trabalho menos qualificados e mais mal remunerados do que os dos homens, e a dificuldade de ascensão profissional das mulheres (CAVAZOTTE, OLIVEIRA e MIRANDA, 2009).

Como exemplo destas discriminações de gênero que ocorrem no interior das organizações, Andrade (2016) considera que a discriminação é a maior barreira enfrentada pela mulher no mundo do trabalho. Além do preconceito relacionado ao gênero feminino e à raça, a mulher sofre discriminação por aspectos como idade, orientação sexual, estado civil, gravidez, doença e deficiência. Além disto, as mulheres são as vítimas mais recorrentes do assédio, tanto moral como sexual. Enquanto o assédio moral atinge tanto a homens como as mulheres, o assédio sexual é compreendido como uma questão de gênero, sendo as mulheres as principais vítimas. Portanto o assédio sexual é compreendido essencialmente como uma questão de gênero, de uma profunda dificuldade que recai fortemente pelas mulheres no mundo do trabalho.

Para Coutinho (2006), o assédio sexual no ambiente de trabalho é uma ocorrência histórica que tem ganhado relevância a partir dos movimentos de lutas pela igualdade entre os sexos. Apesar de ser tratado como uma discriminação em que a vítima possa ser tanto o homem e a mulher, o assédio sexual tem como base as relações

de poder e passou a ser visto como uma questão de gênero, uma vez que “a problemática do assédio sexual é um reflexo do problema maior que é a desigualdade entre os gêneros” (MACHADO, 2001, p. 21).

2.3 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O modelo de Taylor e Fayol, não muito tempo atrás era considerado como mais produtivo nas organizações, reproduzia o individualismo e reforçava a hierarquia verticalizada. As reengenharias nas organizações reduziram os níveis hierárquicos e trouxeram a valorização da equipe para a estrutura organizacional. Apesar de um discurso humanizado, a reestruturação organizacional que procura desenvolver a democratização e a participação de todos, continua a desenvolver práticas que favorecem a autoridade advinda de uma centralização de poder (FREITAS, 2001). Estas manifestações de poder e as suas consequências propagadas na sociedade, repercutem na relação de emprego, em torno da subordinação de empregador sobre empregado. O assédio sexual é um dos resultados desse poder e de uma cultura machista persistente nas relações de trabalho e nas organizações (ROBORTELLA, 1997).

Portanto, neste tópico será abordado o assédio sexual, o qual passou a ter maior expressão no mundo do trabalho a partir da participação da mulher no mercado profissional, e das lutas pela igualdade entre os sexos. O assédio sexual no ambiente de trabalho é tratado como uma questão/discriminação de gênero e que tem sua base material fundada nas relações de poder (COUTINHO, 2006.).

2.3.1 Histórico

A palavra Assédio vem do latim *obsidere*, que significa opor-se, atacar, sitiá-lo. Na língua portuguesa revela a uma insistência importuna em relação a alguém, com pretensões ou atribuindo um comportamento violento, caracterizando assim o assédio sexual (LIMA, 2015).

Segundo Barros (1995), o assédio sexual está relacionado à expressão medieval do “*jus primae noctis*”, que se refere ao direito à primeira noite, e esta prática é considerada ilícita na França e está associada à obrigação de a recém casada passar a noite de núpcias com o senhor do lugar.

Embora a crescente participação no mercado de trabalho coloque a mulher em exposição ao assédio, o assédio sexual não pode ser considerado como uma prática resultante deste desenvolvimento econômico. No Brasil, historicamente e especialmente no passado escravocrata, a relação do senhor com suas escravas, estava associada à imposição do domínio do trabalho e do corpo, embora essa situação não seja da mesma natureza do assédio sexual, já que a desobediência seria paga com morte. Em uma perspectiva mais contemporânea, a mesma relação dada pelo patrão ou por filho com a empregada doméstica leva a uma situação de assédio, já que a possibilidade de opção seria entre o estupro ou a ameaça de dispensa. Na mesma lógica, culturalmente profissões podem ser consideradas de alto risco, em que as relações entre um superior e um subordinado leva práticas que acabam por ser inevitáveis, tais como o médico e a enfermeira, professor e a aluna, diretor e atriz, chefe e secretária, patrão e empregada doméstica. Na generalidade a primeira parte sendo do gênero masculino e a segunda parte do gênero feminino (FREITAS, 2001).

A expressão “assédio sexual” foi reconhecida no ambiente de trabalho, na década de 1970 por pesquisadores de uma Universidade nos Estados Unidos da América, que analisaram a conduta de conotação sexual, por parte de um superior hierárquico a seu empregado, caracterizando assédio. Sendo assim os EUA tornou-se o primeiro país a ter uma legislação específica para casos de assédio, e um dos países com maiores índices de indenizações. No cenário brasileiro, somente na década de 90 que o assédio sexual foi reconhecido e identificado como um fenômeno que se manifestava no interior do ambiente do trabalho resultando na baixa produtividade causada por danos psicológicos implicados (LIMA, 2015; FREITAS, 2001). E apenas em 2001, ganhou espaço na legislação tornando-se crime.

2.3.2 Conceito e dados sobre Assédio Sexual no Brasil

Segundo o Dicionário Online Brasileiro da Língua Portuguesa Michaelis o termo assédio significa na sua forma figurativa “Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc.” Já a expressão “assédio sexual” significa: “a) insistência inoportuna com intenções sexuais; b) constrangimento em alguém com o intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo o agente de sua condição de superior hierárquico.”

O termo inglês que corresponde ao assédio sexual “*harassment*”, também traz, a ideia de insistência – reiteração – nas propostas para a prática de atos com conotação sexual (FILHO, 2009).

Até os anos 2000 não havia a figura do assédio sexual na lei brasileira. Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, o artigo 216-A do Código Penal define o assédio sexual com a seguinte redação “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”. E que também caracteriza o assédio sexual como um crime propondo a pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, sendo capaz ampliar esta pena em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Para Freitas (2001, p. 14-15) o assédio sexual, ocorre através de uma intimidação, e não de um convite, pois a sua recusa resulta em chantagem, e portanto uma das partes será prejudicada. Enquanto o convite está relacionado a sedução, o assédio está associado como um ato autoritário. O que de fato é proposto no assédio é uma relação sexual como um castigo a fim de evitar inconvenientes na relação de trabalho. A autora sustenta que o assediador sexual utiliza-se de publicações pornográficas, gestos e palavras obscenas, insinuações de humor duvidoso e maldoso, propostas de erotismo sujo.

Segundo o ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2007).

Por assédio sexual no trabalho entende-se qualquer tipo de avanços sexuais inoportunos ou conduta verbal ou física de natureza sexual, cuja aceitação é explícita ou implicitamente considerada como uma condição para decisões favoráveis que afetam o emprego de uma pessoa, ou que tem o objetivo ou o efeito de interferir injustificadamente com o desempenho no trabalho da pessoa, ou de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, abusivo ou ofensivo. O assédio sexual pode consistir em

- insultos, comentários, piadas e insinuações de natureza sexual e observações desadequadas sobre a roupa, o aspecto físico, a idade ou a situação familiar de uma pessoa;
- contato físico indesejado ou desnecessário, como tocar, acariciar, beliscar ou atacar;
- comentários embaraçosos ou outro tipo de assédio verbal;
- olhares lascivos e gestos associados à sexualidade;
- convites comprometedores;
- pedidos ou exigências de favores sexuais;
- ameaças explícitas ou implícitas de despedimento, recusa de promoção, etc., caso os favores sexuais não sejam concedidos. (OIT, 2007, p. 33-34).

Coutinho (2006) afirma que o assédio sexual é uma conduta insistente, que, ao visar obter favores sexuais, não desejados pelo outro, caracteriza uma ação ofensiva. Da

mesma maneira, Filho (2009, p.50) ao conceituar o assédio sexual como “Toda conduta de natureza sexual não desejada que embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cercandolhe a liberdade sexual¹”, afirma que por se constituir em uma violação do direito de dispor do próprio corpo estabelece uma situação de constrangimento e, quando praticada nas relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas.

Em 2013, a campanha intitulada “Chega de Fiu Fiu” contra o assédio sexual em espaços públicos do projeto *Think Olga*, realizou uma pesquisa (anexo 1) elaborada pela jornalista Karin Hueck, em que 8 mil mulheres dos mais diversos estados do país foram entrevistadas. Cerca de 99,6% delas afirmaram que já foram assediadas. Quando questionadas sobre o local do assédio, 33% das mulheres afirmaram ser incomodadas no trabalho pelo superior (33%), colega (21%), cliente (14%) e funcionário (9%).

Outra pesquisa sobre assédio realizada em 2016 pela empresa internacional de pesquisas *You Gov*, encomendada pela *Action Aid* – organização internacional de combate à pobreza, revela que 86% das mulheres brasileiras entrevistadas (503) já sofreram assédio em espaços urbanos. Em relação às formas de assédio sofridas em público, o assédio é o mais comum (77%), seguido por olhares insistentes (74%), comentários de cunho sexual (57%) e xingamentos (39%).

A pesquisa *Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil de 2017*, elaborada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e pelo Instituto Datafolha, entrevistou cerca de 833 (78% da amostra) de mulheres com 16 anos ou mais, sobre a percepção da violência contra a mulher na última década. Em relação à vitimização por assédio, 40% das mulheres relataram ter sofrido algum tipo de assédio, proporção que se eleva para 70% entre as mais jovens, de 16-24 anos. Receber comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho corresponde a 13% dos tipos de assédio mais frequentes, comentários desrespeitosos ao andar na rua (36%) e assédio físico no transporte público (10%).

Segundo Lima (2015), há vários conceitos em relação ao vocábulo “assédio sexual”, no entanto, são comuns elementos que se manifestam na relação de emprego e que fazem com que surja assim o assédio sexual, como: sujeitos de um mesmo

¹ Direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual. Constituirão crimes contra liberdade sexual: o ato de constranger mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça; o atentado violento ao pudor, forçando alguém a praticar ato libidinoso diverso da conjunção carnal; a conjunção carnal com mulher honesta, mediante fraude, a praticar ato libidinoso (DINIZ, 1998).

ambiente, podendo ser de ambos os sexos, ou não, poder hierárquico, conduta que leva a conotação sexual e a rejeição em relação à conduta do colega de trabalho.

Machado (2001) considera que a configuração cujos requisitos estão presentes, deve apresentar pelo menos uma das seguintes características:

1. ser uma condição para dar ou manter o emprego;
2. influenciar nas promoções ou na carreira da vítima;
3. prejudicar o rendimento profissional, insultar, humilhar ou intimidar a vítima.

2.3.3 Requisitos Essenciais

Embora inexista um padrão de elementos definidores universais de identificação, são estabelecidos através da comparação entre as diversas legislações que tratam do assédio sexual no direito comparado elementos caracterizadores do assédio sexual. São eles: a) sujeitos, b) conduta de natureza sexual, c) rejeição à conduta do agente e d) a reiteração da conduta (FILHO, 2009).

Segundo Filho (2009), a caracterização do assédio sexual exige a presença de dois **sujeitos**: o agente (assediador) e o destinatário do assédio (assediado).

O sujeito ativo configurador do assédio sexual (assediador) é em geral o homem, sendo o sujeito passivo (assediadas) as mulheres. Apesar de haver casos em que ocorra o contrário, a proporção é bem menor (MACHADO, 2006; FILHO, 2009). Freitas (2001) considera que o assédio sexual ocorre entre desiguais, já que um dos elementos dispõe de formas de penalizar o outro. Machado (2006) afirma que em sua maioria os casos de assédio sexual no trabalho têm uma relação de poder entre assediador e assediado, no entanto o assédio pode ocorrer entre os mesmos níveis hierárquicos como entre colegas de trabalho, ou até mesmo entre empregados e clientes, e empregado e empregador (neste caso, o último figurando como a vítima).

O fato de as mulheres serem as vítimas mais comuns do assédio sexual pode ser explicado através da visão de Maurice Drapeau, citado por Filho (2009), a estratificação vertical, fato de que na maioria das vezes a mulher ocupa empregos subordinados aos homens, e a segregação horizontal, relacionada à especialização dos empregos em que a mulher majoritariamente possui ocupações de secretárias, recepcionistas, enfermeiras, professoras etc. “em que há uma linha muito tênue de diferenciação entre a função pura e simples e os favores pessoais” (FILHO, 2009, p. 55).

A **conduta de natureza sexual** muda de acordo com tempo e espaço; o que para uma determinada sociedade é conduta de natureza sexual, para outra sociedade pode não ser. Filho (2009) traz como exemplo brasileiro de “saudação informal (um, dois ou três beijos, a depender da região) pode ser extremamente escandaloso para determinadas sociedades ou, dentro do próprio Brasil, ser considerado ato inconveniente, a depender do local em que é praticado.” (p.56).

Para Leiria (2012, p. 42) o assédio pode ter conduta verbal, não verbal, física, gestual e comportamental. Em uma pesquisa realizada pela *Secretaria de La Mujer de la UPCN* e exposto pela autora, essa classificação corresponde a cinco níveis de assédio conforme o tipo de conduta praticada pelo assediador:

- **Nível 1. Assédio leve – verbal:** piadas, galanteios, conversas de conteúdo sexual, e-mails anônimos de conteúdo sexual;
- **Nível 2. Assédio moderado – não verbal e sem contato físico:** Olhares, gestos lascivos, caretas etc.;
- **Nível 3. Assédio médio – insistência verbal:** Chamadas telefônicas ou por cartas, pressões para sair ou convites com conotação sexual, e-mails de conteúdo sexual personalizado;
- **Nível 4. Assédio grave – com contato físico:** Passadas de mão, sujeitar ou constranger a vítima, roçamentos ou contato físico com clara conotação sexual;
- **Nível 5. Assédio muito grave:** Pressões físicas e/ou psíquicas para ter contatos físicos.

Portanto o assédio pode se manifestar por meio de toques inoportunos; beliscões; palmadinhas; roçamentos com o corpo; insinuações sexuais insultantes; comentários e piadas de conotação sexual; exibição da genitália; de material pornográfico, fotos, revistas, comentários obscenos e inoportunos sobre o aspecto do trabalhadores; coação para manter relação sexual; convites grosseiros, humilhantes e embaraçosos, entre outros que de qualquer forma que implique incitamento sexual que cause constrangimento e humilhação para a vítima, ferindo sua liberdade sexual (LEIRIA, 2012).

Vale notar a contribuição de Machado (2001, p.23), que diz respeito ao fato de que “o assédio sexual é um caso concreto de violação do direito de um assalariado por outro, e que tem uma importância particular devido sua gravidade e pela frequência que

acontece”, uma vez que tais casos não se incluíam o estupro ou o atentado violento ao pudor.

Para que o assédio sexual se configure plenamente, a conduta deve ser repelida pelo seu destinatário (assediado). Isto porque o assédio supõe sempre uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera (FILHO, 2009).

Na visão de Machado (2001, p. 22), “a jurisprudência e a legislação têm destacado, como elemento essencial do assédio sexual, que o comportamento seja incômodo e que seja repelido pelo assediado”. Dessa maneira, o repúdio manifesto, ou uma oposição declarada a uma solicitação/atitude de caráter sexual podem justificar uma ação judicial.

Para Coutinho (2006, p. 47-48) entende-se que para se configurar como assédio sexual a abordagem deve ser mal recebida, portanto se materializa o assédio sexual, após a demonstração de que a intenção sexual do outro é indesejada não configurando quando a conduta é desejada pelo outro.

Para Filho (2009) o assédio sexual depende que a conduta seja reiterada, pois um ato isolado não caracteriza a prática de assédio sexual.

Atualmente, excepcionalmente, há precedentes jurisprudenciais no Direito Comparado que entendem que se a conduta de conotação sexual do assediante se revestir de uma gravidade insuperável (como, por exemplo, em casos de contatos físicos de intensa intimidade não aceitável socialmente), é possível o afastamento deste requisito.

Este aspecto também é comentado por Machado (2001, p.23) que o aspecto da “reinteração da prática do assédio” tem sido desprezado, uma vez que “os Tribunais estão entendendo que apenas um só ‘incidente’ seria já o suficiente para se aplicar a lei contra a discriminação sexual”.

O assédio sexual submete a vítima ao constrangimento, humilhação, intimidação, e hostilidade e que, portanto, é de caráter discriminatório, por ser praticado de maneira forçada e, assim, ofender a dignidade da pessoa, o seu direito individual de livre disposição do próprio corpo. Além de uma conduta inconstitucional, o assédio sexual é uma conduta discriminatória, de uma forma indireta em razão de sexo, uma vez que as mulheres são o agente passivo quando há ocorrência de assédio sexual (COUTINHO, 2006, p. 47-48; MACHADO, 2001, p. 26).

2.3.4 Espécies de assédio sexual

Atualmente são classificadas duas as espécies de assédio sexual: o assédio sexual por chantagem (este, criminalizado no Brasil) e o assédio por intimidação ou ambiental.

A doutrina especializada busca subsídios em Robert Husbans, da OIT, que estudou essa instigante questão em vinte e três países, recebendo a simpatia de juristas e doutrinadores de várias nacionalidades que a adotaram. Segundo os parâmetros indicados pelo pesquisador, o assédio sexual classifica-se em relação à espécie, à hierarquia, à forma e quanto ao sexo. Vale destacar que esta é uma classificação geral para todos os tipos de assédio sexual, e não exclusivamente o laboral. Todavia, como o assédio sexual ocorre com maior frequência no ambiente de trabalho, torna-se relevante à abordagem de tal classificação. (CUNHA, 2011, p.25)

De forma geral o assédio por intimidação é aquele que pode ser praticado por quaisquer pessoas, colegas, clientes ou subordinados da vítima e o assédio sexual por chantagem, está relacionado com a posição funcional dos assediadores (LEIRIA, 2012, p. 57).

2.3.4.1 Assédio Sexual por Chantagem

Segundo Filho (2009) no assédio sexual por chantagem (tipificada como crime no Código Penal) há a exigência da vítima a prática e/ou a aceitação da conduta de natureza sexual sob a ameaça ou pena de perder algum benefício, no caso do ambiente laboral de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de trabalho. Esta espécie é a única a ser tratada no Código Penal brasileiro que assume como crime apenas o assédio sexual cometido por superiores hierárquicos. Segundo Leira (2012), na ótica do Direito do Trabalho o assédio sexual deve ser considerado a partir de qualquer conduta de natureza sexual praticada por qualquer pessoa que desrespeite a dignidade e a liberdade sexual de outra.

Nessa lógica Freitas (2001) sustenta que há a necessidade de um conceito mais amplo, em que a responsabilidade pelo ato de assédio sexual não somente para o empregador, mas também se amplie para qualquer superior hierárquico (como gerentes. Supervisores) ou colega de trabalho e até mesmo clientes.

Na concepção de Leira (2012, p. 57)

Assédio sexual por chantagem é aquele praticado por superiores hierárquicos ou por quem tenha ascendência sobre a vítima, com abuso de poder diretivo, buscando favor sexual em permuta com melhorias de condições de trabalho, aumento salarial ou atemorizando a vítima com a perda do emprego se não se submeter ao assédio.

Para Coutinho (2006, p. 50) o assédio sexual por chantagem tem sua ocorrência observada em todas as relações sociais em que se verificam relações de poder, nas quais a vítima encontra-se em posição de subordinação, como as experimentadas pelo “empregado, aluno, paciente, ou fiéis, frente ao empregador, professor, médico e sacerdotes”.

É, portanto, uma consequência direta de um abuso de uma posição de poder, de que o agente (assediador) é detentor. Esta forma de assédio é a mais comum nas relações de trabalho, em que há abuso de poder hierárquico por parte dos superiores sobre a condição de subordinados em que se encontram os empregados, dessa maneira, este último é geralmente o sujeito passivo (assediado) do assédio sexual. Quando o assédio é negado, afeta a vida profissional da vítima (sujeito passivo – assediado) em relação à manutenção, promoção e melhoria do seu emprego (LEIRIA, 2012; FILHO, 2009).

Sendo assim “o assédio sexual por chantagem implica na dependência e subordinação em uma relação de poder, em que a recusa do assediado, resulta em um risco, prejuízo ou dano de patrimônio material ou moral dele” (COUTINHO, 2006, p. 50).

2.3.4.2 Assédio Sexual por Intimidação ou Ambiental

Ao contrário do assédio sexual por chantagem, o assédio sexual por intimidação, é caracterizado por incitações sexuais inoportunas, de manifestações verbais ou físicas de cunho sexual, que quando ocorrido no ambiente de trabalho, prejudica a atuação laboral de uma pessoa, cria uma circunstância ofensiva e abusiva, e como efeito gera um ambiente de trabalho de intimidação, abusivo e hostil (LIMA, 2015, COUTINHO, 2006).

Sua prática é observada através de repetidos gestos sexistas, frases de duplo sentido, insinuações inconvenientes, alusões humilhantes ou embaraçosas, perguntas indiscretas sobre a vida privada, toques físicos, ou atitudes outras, mesmo sutis, todas elas com persistente conteúdo sexual (COUTINHO, 2006, p. 49).

Trata-se de uma forma de intimidação, que viola o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio. Nesta espécie de assédio o elemento hierárquico é irrelevante, não se pressupõe uma relação de poder entre os envolvidos, nem necessariamente a ocorrência de ameaças à vítima. É comum nesse caso, o assédio sexual ser praticado por companheiro de trabalho da vítima, ambos na mesma posição

hierárquica na empresa. (COUTINHO, 2006; FILHO, 2009). Desse modo, o assédio ambiental “consiste na possibilidade de qualquer pessoa assediar outra, no ambiente de trabalho, independentemente de qualquer hierarquia ou ascendência” (FILHO, 2009, p. 50).

Em suma, as consequências decorrentes da prática do assédio sexual no local de trabalho, além de criar um ambiente hostil, geram efeitos nocivos nas mais diversas áreas da empresa, afetam a credibilidade da organização, provocam a rotatividade da mão de obra e a queda da produtividade, a vítima do assédio sexual tem consequências na sua saúde como o sofrimento psicológico, perda de autoestima e distúrbios físicos (LEIRIA, 2012; LIMA, 2015).

2.3.5 O assédio sexual e as organizações

Freitas (2001, p. 15) aponta que a questão do assédio sexual é um problema organizacional, e, desse modo as organizações podem e devem desenvolver políticas capazes de inibir esse tipo de prática, não apenas por uma questão de respeito humano, mas porque esse tipo de comportamento produz resultados nocivos, palpáveis para si próprias e para os trabalhadores.

No Brasil, o assédio sexual no trabalho é reconhecido pela justiça através da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, o artigo 216-A do Código Penal, que abrange o conceito do assédio por chantagem, caracterizando como crime com pena de até dois anos, sendo que geralmente as penas são alternativas havendo ausência de liberdade (prisão) quando houver violência ou grave ameaça à vítima (CANALLI e FALOPPA, 2013 p. 127).

Segundo Freitas (2001, p.17) “as organizações modernas buscam construir uma imagem de seriedade, de respeitabilidade, de confiança, de comunidade, que se fundamenta em diversos pilares” e, portanto, a autora destaca que, independente da legislação vigente, é necessário que as organizações controlem esse tipo de ocorrência, através dos recursos humanos. A organização deveria desenvolver práticas e políticas alternativas em todos os níveis como forma de prevenção.

Nesse sentido, Robortella (1997) acredita na necessidade de campanhas de prevenção, por parte da administração pública e das organizações, que busquem esclarecer a respeito do assédio sexual considerando o entendimento de suas definições, modalidades, responsabilidades e meios de defesa.

Segundo o Ministério Público do Trabalho – MPT (2017), na cartilha sobre assédio sexual, é necessário criar um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio e é dever do empregador, uma vez que o empregador é responsável pela prática do assédio sexual no trabalho, ainda que ele não seja o agressor.

Para Coutinho (2006), o assédio sexual, além de provocar danos físicos e psicológicos, sobrepõe a sexualidade da mulher ao seu papel de mulher trabalhadora, portanto ao considerar a mulher a principal e preferencial vítima do assédio sexual, se faz notar o assédio sexual como uma das formas de discriminação sexual. Por consequência, normalmente, as mulheres não denunciam o assédio sexual, isto porque está associado ao medo de acarretar constrangimentos que afetem sua dignidade e sua saúde psicológica, além de que as vítimas temem a perder o emprego, neste caso sobremaneira quando as mulheres ocupam posições de ordem econômica baixa e empregos modernos acabam por omitir o assédio (BARROS, 1995).

A vítima de assédio sexual é atingida em dignidade, sente-se humilhada e tem comprometido o equilíbrio emocional, sua capacidade de aperfeiçoamento e produtividade, o que impede de concorrer a promoções em igualdade de condição com os demais trabalhadores. A rejeição ao assédio gera discriminação, culminando muitas vezes com o abandono do emprego pela vítima para fugir da violência sexual (LEIRIA, 2012, p. 37)

Freitas (2001, p.18) chama atenção que o assédio sexual não é uma questão pessoal, “é possibilitado pelas prerrogativas organizacionais, como os abusos, rituais de degradação e humilhações praticados por chefes, colegas e até subordinados perversos”. A autora reforça a tendência das vítimas não denunciarem ou procurarem ajuda, uma vez que culturalmente a vítima acaba por ser levada a “acreditar que é a sua reputação, e não a do agressor que ficará manchada” (FREITAS, 2001, p.18) e portanto acabam por manter-se em silêncio.

A partir do que foi exposto na fundamentação teórica, é apresentado a seguir o quadro 1, com resumo dos conceitos mais importantes acerca da pesquisa, a fim de auxiliar posteriormente a análise do trabalho.

Quadro 1 - Quadro resumo do referencial teórico

Conceitos		Definição	Autores
Discriminação nas Relações de Gênero	Discriminação de gênero nas relações de trabalho	Diz respeito a situações desfavoráveis essencialmente para as mulheres no âmbito do trabalho.	GOMES, 2005 CARVALHO; CARVALHO e CARVALHO, 2001 CAPELLE; MELO e SOUZA, 2013
	Discriminação de gênero Direta	Condiz com as normas ou práticas formais da organização produzem um tratamento desfavorável a uma pessoa em função do sexo.	CAPELLE; MELO e SOUZA, 2013 COUTINHO, 2006
	Discriminação de gênero Indireta	Condiz com a manifestação no tratamento aparentemente neutro, mas que produz resultados desiguais entre homens e mulheres, prejudicando um dos gêneros.	CAPELLE; MELO e SOUZA, 2013 COUTINHO, 2006
Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho	Histórico	Diz respeito à etimologia da palavra assédio relevando insistência oportuna, além da relação de risco algumas práticas consideradas inevitáveis entre as relações entre superior e subordinado.	LIMA, 2015 BARROS, 1995 FREITAS, 2001
	Assédio Sexual	Conduta que visa obter favores sexuais, não desejada, continuamente reiterada, em que sua recusa resulta em chantagem.	FREITAS, 2001 COUTINHO, 2006 FILHO, 2009
Requisitos Essenciais	Sujeitos	Elemento caracterizador que exemplifica a existências do agente/sujeito ativo (assediador) e o destinatário do assédio/sujeito passivo (assediado).	FILHO, 2009 MACHADO, 2006 FREITAS, 2001

	Conduta de natureza sexual	Elemento caracterizador que diz respeito a manifestação do assédio através de abordagens que implique incitamento sexual que cause constrangimento e humilhação para a vítima.	FILHO, 2009 LEIRIA, 2012
	Rejeição à conduta do agente	Elemento caracterizador que condiz com repúdio manifesto, ou uma oposição declarada a uma solicitação/atitude de caráter sexual	MACHADO, 2001 COUTINHO, 2006
	Reiteração da conduta	Elemento caracterizador que diz respeito que a o ato sexual deve ocorrer mais de uma vez	FILHO, 2009
Espécies de assédio sexual	Assédio Sexual por Chantagem	Diz respeito ao assédio sexual praticado por superiores hierárquicos em que se verifica a ameaça ou pena de perder algum benefício laboral.	FILHO, 2009 LEIRA, 2012 FREITAS, 2001 COUTINHO, 2006
	Assédio Sexual por Intimidação ou Ambiental	Consiste na ocorrência de assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, independente de relações hierárquicas e da ocorrência de ameaças, no entanto gera um ambiente hostil e efeitos nocivos a vítima.	LIMA, 2015 COUTINHO, 2006 FILHO, 2009 LEIRA, 2012 BARROS, 1995
	Assédio sexual como caráter discriminatório	Refere-se que de forma indireta em razão de sexo, a mulher é a principal vítima do assédio, sendo submetida a humilhação e intimidação que ofende a sua dignidade humana.	ANDRADE, 2016 COUTINHO, 2006 MACHADO, 2001
	Assédio e as Organizações	As organizações podem e devem desenvolver políticas capazes de inibir esse tipo de prática,	FREITAS, 2001

Fonte: autoria própria.

3 METODOLOGIA

De acordo com Marconi e Lakatos (2010) a pesquisa é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer tratamento científico a fim de conhecer a realidade ou descobrir verdades parciais. É desenvolvida para responder um problema proposto através de um conjunto de conhecimentos disponíveis, e da utilização de métodos e técnicas de investigação (GIL, 2010).

Neste capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na realização desta pesquisa, serão abordados a classificação da pesquisa (quanto a sua natureza, abordagem, objetivos, procedimento e estratégia), e os procedimentos metodológicos (quanto à técnica e análise de coleta de dados).

3.1 CLASSIFICAÇÃO DE PESQUISA

Segundo Gil (2010) existem duas grandes categorias que classificam as pesquisas segundo a sua finalidade, são elas a pesquisa básica e a pesquisa aplicada. A presente pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa científica **aplicada**, uma vez que tem como propósito resolver problemas identificados na sociedade (GIL, 2010). Diferente, portanto, da pesquisa básica, pois esta tem a finalidade de preencher uma lacuna no conhecimento (GIL, 2010).

Em relação ao objetivo geral, esta monografia se caracteriza, como uma pesquisa **descritiva**, pois se pretende compreender como as mulheres vivenciam o assédio sexual repercutido no ambiente de trabalho. Tal pesquisa, têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis, bem como compreender as relações entre os conceitos envolvidos no fenômeno (GIL, 2010, p. 42; ACEVEDO e NOHARA, 2004).

Quanto à abordagem utilizada para a descrição e explicação dos fenômenos da pesquisa podem ser classificadas em qualitativa e quantitativa. Enquanto a pesquisa quantitativa é caracterizada pelo emprego de quantificação na coleta e no tratamento de dados através de técnicas estatísticas, a pesquisa qualitativa não utiliza de instrumentos quantitativos como a estatística, justificando-se como uma forma de responder questões muito particulares que não podem ser quantificado. Dessa maneira, a pesquisa qualitativa trabalha com motivos, crenças, valores e atitudes em que as relações dos

processos e dos fenômenos não podem ser reduzidas a operacionalização de variáveis (RICHARDSON, 2012; MINAYO; DESLANDES; GOMES, 1994). A presente pesquisa se caracteriza como uma pesquisa **qualitativa**, pois consiste em compreender como se deu a vivência de mulheres que sofreram o assédio sexual no ambiente do trabalho.

Segundo Gil (2010, p. 28) é necessário compreender como os dados de uma pesquisa foram coletados, assim como os procedimentos adotados na análise e interpretação dos mesmos para medir os resultados de uma pesquisa, dessa maneira esse processo denomina-se delineamento de pesquisa, que expressa a ideia de modelo e de plano da pesquisa. Para Acevedo e Nohara (2004, p. 51), podem ser identificados dois grupos de delineamentos, os que utilizam dados secundários e os que utilizam dados primários.

A estratégia utilizada na presente pesquisa é a história oral dos sujeitos sociais, segundo Ichikawa e Santos (2006, p. 2) “A história oral é a história do tempo presente, pois implica a percepção do passado como algo que tem continuidade hoje, e cujo processo histórico não está acabado”. Há três maneiras de histórias orais: história oral de vida, história oral temática e a tradição oral. Nesta pesquisa utilizará como estratégia a **história oral temática**, esta parte de um assunto específico e preestabelecido, e, portanto tem por finalidade buscar do esclarecimento do entrevistado a respeito de um evento passado.

3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Em relação a técnicas de coletas de dados existem dois métodos utilizados, a comunicação e a observação. Enquanto o método da comunicação se refere ao questionamento oral ou por escrito dos entrevistados através de entrevistas e questionários, o método de observação se refere ao pesquisador observar os fatos da realidade de maneira informal ou planejada (ACEVEDO; NOHARA, 2004). A presente pesquisa utilizou-se do método de comunicação através de entrevistas em que as perguntas são feitas oralmente ao entrevistado.

A entrevista é uma técnica que de acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 178) “é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de um determinado assunto”. Há diferentes tipos de entrevistas, que variam de

acordo com o propósito fim, e de modo geral, segundo Minayo (1994), há dois tipos de entrevistas, as não estruturadas, e as estruturadas, no entanto, há formas que abordam essas duas formas, caracterizando-se em entrevistas semiestruturadas, que será utilizada nesta pesquisa. Dessa maneira na **entrevista semiestruturada** há um roteiro de perguntas preestabelecidas, mas há também espaço para a discussão livre e informal de determinado assunto a ser estudado (APPOLINÁRIO, 2011).

Na presente pesquisa será utilizada a técnica de **amostra bola de neve - não probabilística**, em que a amostragem não probabilística confia no julgamento pessoal do pesquisador e não no acaso para selecionar elementos da amostra, e a amostra bola de neve, utiliza cadeias de referência em que um sujeito indica outro sujeito para participar da pesquisa com características semelhantes, assim o quadro de amostragem pode crescer até que se torne saturado, isto é, não mais se encontram novos nomes ou novas informações que possam contribuir para o desenvolvimento da pesquisa (MALHOTRA, 2001; VINUTO, 2014). Dessa maneira, mulheres que já vivenciaram o assédio sexual no ambiente de trabalho indicaram outras mulheres que também já passaram por tal situação para participar da pesquisa de maneira voluntária.

A entrevista caracteriza-se pela conversação, em que deve ser levado em conta o efeito da presença e das situações criadas por uma das partes sobre a expressão da outra parte. Sendo assim, a análise que será utilizada será a **análise do significado semântico-pragmático** da conversação proposto por Mattos (2010), que conceitua como:

Procura a compreensão dos *significados de macrotextos* (“significado nuclear”), unidades maiores de resposta com seus desdobramentos em uma ou mais perguntas, dos *significados incidentais relevantes*, digressões e outros elementos mal contextualizados na fala, mas de alto interesse; e, ainda, dos *significados de contexto* pressupostos ou implicados em cada resposta ou emergentes da relação de várias respostas (MATTOS, 2010, p. 365).

O modelo proposto de Mattos, é composto por uma sequência de cinco fases que “prepara, suporta e ajusta” a interpretação das entrevistas realizadas, nesse sentido para a presente pesquisa foram utilizados apenas quatro fases do modelo, dispostas no quadro 2 a seguir:

Quadro 2- Modelo de apoio da análise do significado semântico-pragmático da conversação

Fase	Descrição
1 – Recuperação	Transcrever a entrevista, com anotações preliminares, de memória e de referência (local e hora, circunstâncias especiais e significados de

	momentos especiais).
2 – Análises do significado pragmático da conversação	<p>Observar através de duas bases e uma revisão:</p> <p>a) Observar o contexto pragmático do diálogo: “O que aconteceu ao longo da entrevista?”</p> <p>b) Observar pergunta-resposta a pergunta-resposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Significado nuclear da resposta: “o que, o entrevistado teria respondido e que fatos de linguagem (expressões orais ou não) deixariam evidente?” “Como frases foram armadas, os verbos e conectivos usados” - Significados incidentes: não surgiram na linha direta da resposta à pergunta, mas são relevantes: “Que mais posso colher de importante ou revelador nessa resposta?”. - Suposições implícitas a respeito do contexto: organizacional, técnico, cultural, econômico, estratégico. <p>c) fazer revisão do que foi colhido, a fim, de melhorar a qualidade.</p>
4 – Montagem da consolidação das falas	<p>Instrumentar a fase cinco, criando uma matriz de consolidação. Consiste em criar uma visualização do conjunto, aproximar todos os relatos, opiniões e atitudes dos entrevistados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matriz de dupla entrada: entrevistados x perguntas interseccionada pelas respostas. - Célula adequada: anotações para “Significados incidentes” e “Suposições implícitas a respeito do contexto”.
5 – Análises dos conjuntos	<ul style="list-style-type: none"> - Visualização dos fatos de evidência relativos a cada entrevistado; - Visualização dos fatos de evidência relativos a cada resposta; - Fazem-se marcações de destaque sobre os significados de fala individualmente e que formam sentidos novos quando em conjunto; - Registram-se observações conclusivas sobre conjuntos e subconjuntos, e observações individuais.

Fonte: Adaptado de Mattos (2010).

Dessa maneira a análise proposta por Mattos (2010) é capaz através de método sistemático, fazer a passagem das falas dos entrevistados, dando sentido e significados para a análise final da pesquisa.

Sendo assim, na presente pesquisa seguiu-se como procedimento metodológico a história oral temática, através de uma a entrevista semiestruturada baseada em um roteiro com perguntas norteadoras (conforme quadro3).

Quadro 3- Roteiro de perguntas

Conceitos		Definição	Autores	Perguntas
Discriminação nas Relações de Gênero	Discriminação de gênero nas relações de trabalho	Diz respeito a situações desfavoráveis essencialmente para as mulheres no âmbito do trabalho.	GOMES, 2005 CARVALHO; CARVALHO e CARVALHO, 2001 CAPELLE; MELO e SOUZA, 2013	<p>Você já sentiu algum tratamento desfavorável por ser mulher?</p> <p>Você acha que por ser mulher favoreceu o fato de você ser assediada no trabalho?</p>
	Discriminação de gênero Direta	Condiz com as normas ou práticas formais da organização produzem um tratamento desfavorável a uma pessoa em função do sexo.	CAPELLE; MELO e SOUZA, 2013 COUTINHO, 2006	
	Discriminação de gênero Indireta	Condiz com a manifestação no tratamento aparentemente neutro, mas que produz resultados desiguais entre homens e mulheres, prejudicando um dos gêneros.	CAPELLE; MELO e SOUZA, 2013 COUTINHO, 2006	
Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho	Histórico	Diz respeito à etimologia da palavra assédio relevando insistência oportuna, além da relação de risco algumas práticas consideradas inevitáveis entre as relações entre superior e subordinado.	LIMA, 2015 BARROS, 1995 FREITAS, 2001	-
	Assédio Sexual	Conduta que visa obter favores sexuais, não desejada, continuamente reiterada, em que sua recusa resulta em chantagem.	FREITAS, 2001 COUTINHO, 2006 FILHO, 2009	Você alguma vez já sofreu algum tipo de manifestação de assédio sexual em seu trabalho?
Requisitos Essenciais	Sujeitos	Elemento caracterizador que exemplifica a existências do agente/sujeito ativo (assediador) e o	FILHO, 2009 MACHADO, 2006 FREITAS, 2001	

		destinatário do assédio/sujeito passivo (assediado).		
	Conduta de natureza sexual	Elemento caracterizador que diz respeito a manifestação do assédio através de abordagens que implique incitamento sexual que cause constrangimento e humilhação para a vítima.	FILHO, 2009 LEIRIA, 2012	Quais foram as manifestações (ações) de assédio sexual que você sofreu? Em que circunstância o assédio sexual ocorreu?
	Rejeição à conduta do agente	Elemento caracterizador que condiz com repúdio manifesto, ou uma oposição declarada a uma solicitação/atitude de caráter sexual	MACHADO, 2001 COUTINHO, 2006	Você rejeitou de alguma maneira o assédio sexual que sofreu?
	Reiteração da conduta	Elemento caracterizador que diz respeito que a o ato sexual deve ocorrer mais de uma vez	FILHO, 2009	Você sofreu assédio mais de uma vez?
Espécies de assédio sexual	Assédio Sexual por Chantagem	Diz respeito ao assédio sexual praticado por superiores hierárquicos em que se verifica a ameaça ou pena de perder algum benefício laboral.	FILHO, 2009 LEIRA, 2012 FREITAS, 2001 COUTINHO, 2006	Quem praticou o assédio sexual era seu superior, colega ou cliente do seu ambiente de trabalho? Você sofreu alguma ameaça ou algum tratamento desfavorável após sofrer assédio sexual?
	Assédio Sexual por Intimidação ou Ambiental	Consiste na ocorrência de assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, independente de relações hierárquicas e da ocorrência de ameaças, no entanto gera um ambiente hostil e efeitos nocivos a vítima.	LIMA, 2015 COUTINHO, 2006 FILHO, 2009 LEIRA, 2012 BARROS, 1995	

Assédio sexual como caráter discriminatório	Refere-se que de forma indireta em razão de sexo, a mulher é a principal vítima do assédio, sendo submetida a humilhação e intimidação que ofende a sua dignidade humana.	ANDRADE, 2016 COUTINHO, 2006 MACHADO, 2001	Você percebeu ou soube de outras manifestações de assédio com outras mulheres do seu ambiente de trabalho?
Assédio e as Organizações	As organizações podem e devem desenvolver políticas capazes de inibir esse tipo de prática,	FREITAS, 2001	Como agiu a organização?

Fonte: elaborado pelo autor.

A realização da coleta dos relatos se deu de maneira escrita, a pedido das mulheres que foram entrevistadas e que, portanto, optaram para que o encontro presencial não acontecesse por não se sentirem confortáveis para compartilhar suas experiências oralmente.

Ao total foram coletados 13 relatos de mulheres que sofreram assédio quando tinham entre 18-25 anos. A fim de preservar a identidade das entrevistadas, foram-lhes atribuídos pseudônimos. Para substituir seus nomes, foram utilizados nomes de grandes mulheres brasileiras que fizeram a diferença na história do Brasil. São Elas: Dandara, Tarsila, Patrícia Galvão – Pagu, Maria (Penha/Quitéria), Leila Diniz, Clarice, Nise da Silveira, Margarida Alves, Carolina de Jesus, Djanira, Anita Garibaldi, Leolinda e Cora. Da mesma maneira os demais nomes citados foram substituídos por nomes fictícios preservando, assim, o anonimato e a privacidade das pessoas e organizações envolvidas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção são apresentados os resultados da pesquisa, a partir de trechos dos relatos realizados através da metodologia exemplificada anteriormente, com relação à fundamentação teórica já exposta, a fim de compreender como as mulheres vivenciam o assédio sexual repercutido no ambiente de trabalho.

Portanto, todos os trechos apresentados a seguir, são de relatos de assédio sexual sofrido pelas mulheres entrevistadas, e, nesse sentido, a análise parte do tema central, sendo ele o “Assédio Sexual no Trabalho” como perspectiva de compreensão e segue retomando o tema da “Discriminação de Gênero no Trabalho e emprego”, como um tema complementar.

4.1 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Embora como exposto por Freitas (2001) atualmente as organizações possuam um modelo de redução hierárquica e maior democratização dada pela reengenharia dos modelos tradicionais de Taylor e Fayol, as organizações continuam a desenvolver relações de superioridade e de poder. Nesse sentido, os treze relatos colhidos revelam pelo menos uma experiência de assédio sexual em que as mulheres entrevistadas foram vítimas, ficando evidente também que a experiência relatada não foi a única vivenciada por elas, melhor exemplificada na voz de Patrícia:

[...] honestamente, em todos os trabalhos que eu tive até hoje teve pelo menos um cara que me incomodou no ambiente de trabalho, mas esse foi o que marcou mais porque foi mais escrachado porque era na frente de todo mundo.
(Patrícia)

Histórica e culturalmente há uma imposição do domínio do trabalho e do corpo na relação entre superior e subordinado. Como antes exposto por Freitas (2001) em sua generalidade o cargo superior ocupado por homens e os cargos de subordinação por mulheres, essa relação leva a práticas nocivas, tal como o assédio sexual no trabalho, este baseado em uma relação de poder (COUTINHO, 2006). Como relata Leila:

[...] nesse caso, característica do assédio no trabalho né, o superior, a mesma coisa que o professor e tal, ele era superior a mim, ele era meu chefe e eu entendia que eu não podia ser estúpida, nem grossa, não podia enfrentá-lo, porque ele era meu superior, e eu o que, que eu era? Não era nada. [...]
(Leila)

Embora as mulheres relatem suas experiências, há indício em alguns relatos a falta de informação sobre o conceito e o que de fato consiste o assédio sexual no

trabalho. Portanto em relatos como de Anita, Clarice e Patrícia é possível perceber a falta de percepção e entendimento sobre o que de fato estava acontecendo em suas relações de trabalho.

[...] a princípio não suspeitei e nem desconfiei porque assim, seria tão absurdo se fosse o que era, o que é, que nossa eu nem cogitei essa ideia de assédio. [...] (Anita)

[...] e não tinha essa percepção, essa distinção de que aquilo ali era um assédio ou algo de que ele não deveria fazer né. (Clarice)

[...] tem algumas coisas que a gente fica meio em dúvida se é assédio é complicado quando é com a gente, se acontecesse com uma amiga eu diria que com certeza é [...] (Patrícia)

Nos relatos é notória a insistência dos assediadores principalmente quando as mulheres usam o plural para referenciar as situações que sofreram como: “por vezes”; “assédios”; “investidas” e o uso da palavra “perseguição”, isto porque o assédio sexual está relacionado a uma conduta insistente que visa obter favores sexuais não desejados por uma das partes, e embora recusados pela vítima, o assédio é constantemente reiterado (COUTINHO, 2006; FILHO, 2009). Conforme os trechos das falas demonstrados abaixo:

[...] ele continuou, e continuou com as investidas dele mesmo sem eu nunca ter dado uma palavra de aval, de autorização, de sequer eu estava gostando daquelas coisas dele [...] (Anita)

[...] não estava aguentando mais as "investidas" dele [...] (Carolina)

Dessa forma em todos os relatos as mulheres de alguma maneira mencionaram que as situações de assédio aconteceram inúmeras vezes por parte do mesmo assediador, atestando o assédio como uma conduta insistente.

4.1.1 Requisitos Essenciais

Nas experiências relatadas é visível a presença dos elementos definidos como requisitos essenciais para a configuração do assédio sexual utilizados pela doutrina especializada conforme exposto por Filho (2009) são eles: sujeitos, conduta de natureza sexual e a sua reiteração e rejeição.

4.1.1.1 Sujeitos

No que diz respeito aos sujeitos, as experiências relatadas foram apenas de casos em que a mulher foi vítima, isso porque em sua generalidade o assédio sexual no

trabalho têm como sujeito configurador do assédio o homem e como o sujeito afetado a mulher, como exposto por Filho (2009). Nesse sentido, no que diz respeito às relações de gênero estabelecidas de forma predominantemente de poder sobre as mulheres, como antes exposto por Carvalho e Mandazollo (2014) e, portanto, as mulheres como principais vítimas de desigualdade, neste caso configurado no assédio sexual. É possível dizer que há relação de poder em todos os relatos.

O assédio pode ocorrer entre superior e empregado ou entre os mesmos níveis hierárquicos entre colegas de trabalho, pode ocorrer também quando o sujeito assediador é um cliente ou o próprio empregado (nesse caso o empregador torna-se a vítima) (FREITAS, 2001). Embora a maioria (7) dos relatos o superior foi o sujeito ativo, há relatos (5) em que colegas de trabalho foram os assediadores, conforme pode ser compreendido através das falas de Dandara e Patrícia:

Na época eu trabalhava de vendedora numa loja daí eu sofri assédio por parte do estoquista. [...] (Dandara).

[...] eu tinha 20 anos recém feitos, o resto do pessoal tava pelos 30. Um colega de trabalho meu começou a achar legal me chamar de "lolita" e "ninfeta" na frente de todo mundo. [...] (Patrícia).

Em um dos casos entre os relatos colhidos, a supervisora sofreu assédio por parte dos subordinados. Enquanto tentava liderar a equipe foi assediada pelos dois homens que faziam parte da equipe que liderada, conforme pode ser visualizado na fala de Cora:

[...] era meu primeiro emprego e eu era líder de uma equipe de 8 mulheres e 02 homens. [...] Naquela época, meu namorado estava morando fora do país, então a pergunta era recorrente "nossa, como você aguenta sem sexo?" - "ah eu te pegava de jeito e te dava um trato, teu namorado nem iria saber" [...] Eu tinha uma relação muito boa com os meus funcionários, queria ser uma boa líder/chefe. por falta de experiência, eu tentei ser amiga deles para que então eles aceitassem as minhas ordens [...] (Cora).

É importante destacar que a maioria das mulheres nos relatos ocupem postos de trabalho menos qualificados, tais como: vendedora, professora, recepcionista, garçonete enfermeira e estagiária, indo de acordo com o que Filho (2009) expõe ao levantar o fato de as mulheres serem vítimas mais comuns do assédio sexual, devido aos empregos subordinados ao homem, e aos cargos predominantemente feminino, chamada estratificação vertical e segregação horizontal, respectivamente. No mesmo sentido, a maioria das mulheres sofreram assédio quando estavam em seu primeiro emprego, como explanado pela fala das mesmas:

[...] recém-formada em enfermagem, era meu primeiro emprego [...] (Cora)

[...] era meu primeiro emprego e eu estava em experiência na época [...] o cara era um dos funcionários mais antigos [...] (Patrícia)

Nas experiências relatadas, embora contadas por mulheres como sendo o sujeito passivo, todos os sujeitos na figura de assediador é o homem mesmo que sua maioria em cargo de superior, todos os relatos são perceptíveis as relações de poder entre o masculino sobre o feminino, uma vez que a maioria das mulheres estavam em seu primeiro emprego e em profissões menos qualificadas.

4.1.1.2 Conduta de Natureza Sexual

Nas experiências relatadas, em sua generalidade, as mulheres sofreram o assédio com mais de uma forma de conduta, e é perceptível que a maioria dos assédios ocorreram, ou pelo menos iniciaram, de forma verbal e seguidos por uma abordagem física.

Conforme apresentado por Leiria (2012), as condutas que se manifestam através de toques inoportunos; insinuações sexuais insultantes; comentários e piadas de conotação sexual; comentários obscenos e inoportunos sobre o aspecto do trabalhadores; coação para manter relação sexual; convites grosseiros, humilhantes e embaraçosos podem ser compreendidos em cinco níveis (leve, moderado, médio, grave e muito grave), nos relatos colhidos têm-se essas situações compreendidas nos níveis leve (10); médio e grave (05, cada um) e muito grave (04), sendo que no nível moderado não há nenhum.

O nível leve de forma verbal compreendido através de piadas, galanteios, conversas de conteúdo sexual, e-mails anônimos de conteúdo sexual, insultos, comentários, insinuações e observações inadequadas, aparece na maioria dos relatos como pode ser visualizado em algumas das falas abaixo:

[...] um dia o estoquista falou assim, perguntou meu nome, e eu respondi assim como respondia sempre para os demais funcionários e daí ele falou “ah que nome bonito” elogiou e eu agradeci. Mas daí ele depois disto, outras vezes ele começou a cantar, mas eu não sabia o que ele tava cantando, eu achava que sei lá só porque ele gostava de cantar [...] E ele começou a cantar de uma forma muito diretamente pra mim as coisas, algumas músicas. [...] (Dandara)

[...] me dizia que eu tinha melhorado a vida dele desde que comecei a trabalhar no mesmo ambiente de trabalho que ele. [...] Se eu passava com um perfume, era elogiada, se passava com um corte de cabelo novo, era elogiado, mas até aí eu não pensava coisas ruins, apenas agradecia. [...] Sexta feira eu viria para casa de ônibus e ele me ofereceu uma carona, com a alegação que viria até o contador da escola, que ficava na mesma cidade. Agradeci e aceitei, quando estávamos chegando na cidade, ele me relatou que não tinha que ir no contador, que só queria o prazer da minha companhia. Quase morri de vergonha, depois disso ainda me mandou mensagem dizendo que o meu

perfume tinha ficado no carro dele eu não queria mais nem ir trabalhar lá, foi constrangedor demais. Passei a evitar até de chegar perto, bloqueei e-mails e mensagens. [...] (Tarsila)

[...]as situações foram desde coisas menos graves como o meu chefe perguntar se eu achava que ele estava bonito e falar que eu estava bonita, me tratar por "gata", vir fazer massagem dizendo que eu estava tensa mesmo falando que não gostava, até situações como publicar uma foto do meu *facebook* no grupo do *whatsapp* da empresa e falar que eu estava gata, insistir pra pagar o meu almoço [...]. Uma vez indo pra uma reunião no carro dele quando eu entrei ele começou a cantar "meu pau te ama", além de me chamar de "feministazinha", que não é assédio, mas mostra como ele é machista, a maioria das coisas aconteceram na frente dos outros funcionários e até dos outros sócios, e a única vez que alguém me defendeu foi no caso da foto no *whatsapp*, que a sócia falou pra ele na minha frente que isso não se fazia. Das outras vezes sempre foi considerado piada, até porque os outros sócios, mesmo a mulher são bem machistas e aceitam esse tipo de coisa. [...]. (Nise)

[...] em um determinado momento, começou a dizer que também era fotógrafo e que achava que eu seria uma grande modelo. Começou a falar do meu rosto, sobre meus peitos, sobre meu corpo e como eu era um mulherão para um jovem de 19 anos. Com medo de estar sozinha em um escritório com ele e me sentindo muito incomodada, pedi para ele se retirar do escritório. [...] (Margarida)

[...] logo chegou um dos proprietários e começou a ser muito gentil comigo, sempre sorridente e simpático. Eu no começo sorria e dava bom dia e tal. Estava em treinamento na recepção e ele começou a deixar chocolates e flores todos dos dias na recepção. Como havia eu e outra menina ali eu pensava que era para ela e nunca falei nada sobre aquilo. Porque eles eram muito amigos. Até o dia que de gentil começou a ser inconveniente os "Bom dia", começou a me chamar de "bombomzinho", "minha linda", "tua boca é tão linda [...] Ele me deixava presentes, em cima do balcão, tipo ursos gigantes, rosas [...]. (Carolina)

O nível médio está presente em cinco relatos tem característica de insistência verbal, considerando as pressões para sair ou convites com conotação sexual, representado pelas falas de Dandara, Patrícia e Anita:

[...] e daí eu comecei a fechar a cara só que ele continuou insistindo, e ele começou a me perseguir. Daí começou a querer me tocar, me tocar no rosto, me tocar na mão e eu sempre revidava, nunca de uma forma grosseira, sempre fui mais tranquila em relação a isto, nunca fui de ser muito grossa com as pessoas. [...] (Dandara)

[...] ele começou a me mandar mensagens no *whatsapp* em horários bizarros (tipo, 23h ou meia noite) e eu não tenho IDEIA de como ele conseguiu meu número, ele perguntava onde eu tava, o que eu tava fazendo. No começo eu ignorava, mas um dia eu respondi no dia seguinte perguntando por que ele me enviava isso e ele falou que queria me ver, porque ele não conhecia muita gente na cidade. [...] (Patrícia)

[...] a primeira coisa que ele falou pra mim foi que tinha sonhado comigo [...] outra vez ele falou que eu era o sonho de juventude [...] e ele foi falando cada vez mais coisas. Outro dia a gente voltou de uma reunião já era 10h da noite [...] ele começou: - "porque um dia você não gostaria de tomar um vinho comigo?" [...] ele continuou, e continuou com as investidas dele mesmo sem eu nunca ter dado uma palavra de aval, de autorização, de sequer eu estava

gostando daquelas coisas dele. [...] foram essas situações e outras que ele ficou persistindo. Outro dia começou no escritório, de me chamar na mesa dele e ele: - “eu fiquei te pesquisando na internet” daí eu: - “como assim?” tipo ele não tem *instagram*, não tem *facebook* e daí ele me mostrou assim, que pesquisou meu nome no *Google* e tinha umas fotos muito antigas minhas lá [...] (Anita)

O nível grave também presente em cinco (05) relatos, tem característica física e nos relatos consiste em passadas de mão, sujeitar ou constranger a vítima, contato físico como tocar, acariciar, beliscar ou atacar. Situações presentes nas seguintes falas:

[...]fazer massagem dizendo que eu estava tensa mesmo falando que não gostava [...] (Nise).

[...] usou da posição para criar oportunidades de ficarmos a sós pra dar em cima de mim, chegou até tocar meu rosto pra mexer no meu cabelo sem a minha permissão, mesmo eu me mantendo fria e demonstrando desinteresse, mesmo depois de eu ter negado sair com ele. [...] (Djanira)

[...] ele sempre vinha conversar comigo, me tinha como confidente. Até que um dia começou os abraços. De cara eu já falei "olha não gosto que me encoste". *Ele* não aceitou o meu pedido e continuou com os abraços - "ah! mais eu gosto tanto de você chefinha, venha cá deixa eu te dar um abraço!". Os abraços no começo eram quando nós estávamos sozinhos, depois não havia pudor. Era na frente dos outros colegas. Eu me sentia muito mal [...] (Cora)

O nível muito grave é presente em quatro (04) relatos integrando as pressões físicas e/ou psíquicas para ter contatos físicos, pedidos ou exigências de favores sexuais contendo ameaças, evidenciadas nas falas a seguir:

[...] na volta para casa, ele (*o assediador*) precisou me levar, porque já passava da meia noite (não me lembro o horário, sei que era tarde), não havia mais ônibus e passando pela ponte ele reduziu a velocidade do carro e perguntou: por que você não dá para mim? eu fiquei assustada, não respondi, só queria chegar em casa, ao descer do carro ele me puxou pelo braço e disse que só eu e ele sabíamos do que tinha acontecido e me ameaçou para que eu não contasse a ninguém, porque ele é perigoso e sabia onde eu morava. [...] (Clarice)

[...] até o dia que de palavras o assédio passou a ser físico, fui almoçar na cozinha da escola e ele entrou do nada e fechou a porta, só virei e vi ele ali parado me olhando, peguei minha marmita e joguei no lixo, ele não deixou eu sair me empurrou na parede e tentou me beijar. [...] (Carolina)

[...] e por vezes ele me trancou, uma vez ou duas ele me trancou no consultório dele, eu entrava lá para entregar alguma coisa ele vinha: “ai! venha aqui, senta aqui” ia conversando e tal, e algumas vezes ele me empurrou, me pressionou contra a parede assim, e beijava meu pescoço e eu não conseguia me desvencilhar né, porque a porta tava fechada, ele era um homem grande [...] (Leila)

[...] por azar, eu e o dito-cujo-assediador nos encontramos no relógio ponto onde quase não tinha ninguém próximo. Inacreditável a forma como ele agarrou a minha mão e eu gritei! Não sei como isso aconteceu, só sei definir aflição no momento! Obviamente, apelou pelo assédio físico porque como eu tenho mobilidade reduzida não poderia fugir. Saí chorando [...] (Leolinda)

Nesse sentido é possível notar que os assédios aconteceram em grande parte de maneira verbal, sendo que alguns casos passaram a ser físicos, comprovando a afirmação de Machado (2001) uma vez que tais casos não se incluíam o estupro ou o atentado violento ao pudor, mas de alguma forma as mulheres sentiram-se humilhadas e, portanto, corrobora com a afirmação de Leiria (2012), que entende como conduta sexual qualquer forma que implique incitamento sexual que cause constrangimento e humilhação para a vítima, ferindo sua liberdade sexual. Como explicito na fala de Anita:

[...] nesse contexto de assédio ele não precisou tocar em mim para que eu me sentisse agredida com aquelas palavras nojentas. [...] (Anita).

Através dos relatos é possível perceber que os assédios ocorrem de diferentes maneiras, não há um padrão quanto a conduta, mas sim quanto a sua forma. Em todos os relatos há a presença da forma de conduta verbal através de comentários e piadas, em alguns casos relatados os assédios foram seguidos de alguma ação mais violenta e invasiva, tal como toques. Independente da relação de nível (leve, moderado, médio, grave e muito grave) entre as experiências de assédio relatadas é muito particular como cada uma das mulheres entrevistadas se sentiu invadida e tendo a sua liberdade sexual cercada.

4.1.1.3 Rejeição da conduta

Em sua generalidade a conduta de natureza sexual, apresentada nos relatos foram repelidas pelas assediadas, configurando portando uma conduta não desejada desconsiderando a ideia de flerte ou paquera. Como explicitado em alguns trechos das falas:

[...] pedia várias vezes para ele parar mas ele dizia que era “elogio”. [...] (Patrícia)

[...]eu falei pela milésima vez que eu não gostava de abraços, não me sentia bem, que eu não queria de jeito nenhum [...] (Cora)

Apesar de a maioria ter rejeitado a conduta de natureza sexual, em um dos casos relatados, não há menção sobre a rejeição da conduta, uma vez que Leila, explica sobre o quanto era nova e confusa a situação, dessa maneira ela explica que não havia percepção sobre o que estava acontecendo, e traz o agravante da relação de superioridade entre ela e seu chefe, como relata na fala abaixo:

[...] no meu caso a coisa foi ficando cada vez mais constrangedora a ponto de realmente eu perceber que era perigoso, mas eu confesso que no começo era tudo muito confuso assim, [...] e não tinha essa percepção, essa distinção de que aquilo ali era um assédio ou algo de que ele não deveria fazer né. [...] ele era meu chefe e eu entendia que eu não podia ser estúpida, nem grossa, não podia enfrentá-lo, porque ele era meu superior, e eu o que, que eu era? Não era nada. [...] falar também para outras pessoas encontra aquele [...] risco, de você ser repreendida, ou ridicularizada, então eu nunca, nunca comentei com ninguém, apesar de saber que as mulheres todas elas sabiam [...] (Leila)

Nesse sentido é importante salientar a relação de poder em que as mulheres estão sujeitas, no caso de Leila esse fator a impedia de reagir a conduta e explicitar sua recusa. Ainda assim, o próprio conceito de assédio traz consigo a um comportamento de caráter sexual não desejado por uma das partes, e neste sentido a maioria dos relatos deixam explícito a recusa da conduta por parte do assediador, configurando assim como assédio.

4.1.1.4 Reiteração da conduta

Para se configurar assédio sexual é necessário que ocorra a reiteração por parte do assediador, conforme Filho (2009) explanou, nos relatos apresentados é possível visualizar que a maioria das mulheres sofreu mais de uma vez assédio sexual, representado pelas palavras plurais como “persistência”, “insistência”, “por vezes”, como já apresentado anteriormente nesta análise. Embora na grande maioria dos relatos, há a presença de reiteração de conduta por parte do assediador, há uma minoria de relatos em que as mulheres não demonstrem insistência por parte do assediador, uma vez que se percebe que a conduta sexual utilizada foi o suficiente para a vítima tomar alguma posição, como é apresentado pelas falas de Clarice e Margarida:

[...] foi só essa vez eu não me aproximei mais dele e minha chefe me tirou das pautas noturnas, ele chegou a me questionar algumas vezes porque eu tinha saído das pautas noturnas e eu respondi que era a grade. [...] (Clarice).

[...] com medo de estar sozinha em um escritório com ele e me sentindo muito incomodada, pedi para ele se retirar do escritório [...] quando ele saiu, eu estava tremendo e em choque com a situação! [...] Aquele foi meu último dia! Disse a ela que não voltaria mais ali! [...] (Margarida)

Nesse sentido nos casos relatados por Clarice e Margarida, as mesmas tomaram a posição de troca de grade de horários de trabalho e demissão, respectivamente, e portanto a reiteração não ocorreu devido ao fato de que as mesmas tomaram uma posição, o que não descaracteriza a conduta como assédio.

Por outro lado, cabe entender que embora a reiteração torna-se um dos principais requisitos para a caracterização do assédio, ela tem sido desprezada por alguns tribunais

dado ao fato de que um só incidente seria já o suficiente para a sua caracterização com assédio, como antes explanado por Machado (2001).

4.1.2 Espécies de Assédio

Conforme a doutrina especializada classifica o assédio sexual em duas espécies (chantagem e por intimidação), foi possível através dos relatos verificar a incidência dos assédios nesta classificação. Em quatro dos assédios relatados é possível perceber a chantagem, espécie que de acordo com Leiria (2012) tem como condição o abuso do poder hierárquico por parte dos superiores em que a conduta sexual negada afeta a vida profissional da vítima. Nos casos relatados há uma situação de ameaça ou pena de perder o emprego ou algum benefício, explicitada nas falas de Anita, Carolina, Clarice e Djanira:

[...] eu não queria perder meu emprego [...] o combinado era que eu me tornaria sócia dele, e ter essa possibilidade de entrar numa sociedade era muito grande para mim e eu não queria que aquilo, não queria estragar aquilo. [...] um dia eles me deram um valor e daí quando ela falou eu vou te depositar tanto, estavam os dois no escritório e ela virou e disse: - “ah esse aqui é por você aguentar o Dr.” e deu uma risadinha. (Anita)

[...] ele nunca ameaçou diretamente “vou te matar”, isso nunca. As ameaças eram mais no sentido de “não vou desistir, eu gosto de você”, ele mandava mensagens, era muito inconveniente. Tinha um professor amigo meu lá que ele ameaçou a pôr na rua, porque saíamos juntos e tal, ele achou que eu estava interessada no cara. [...] (Carolina)

[...] eu nunca me senti à vontade de falar sobre isso porque eu tinha certeza que seria demitida e seria mesmo. E ainda bem que demorei mais para falar sobre eu morava sozinha e longe da família, precisava do emprego. (Clarice)

[...] o meu chefe, que trabalhava na noite, me chamou para começar no turno da noite também, pois tinha mais movimento e eu ganharia mais. Precisando, fui. [...] primeiro usou da posição para criar oportunidades de ficarmos a sós para dar em cima de mim, chegou até tocar meu rosto para mexer no meu cabelo sem a minha permissão, mesmo eu me mantendo fria e demonstrando desinteresse, mesmo depois de eu ter negado sair com ele. [...] (Djanira)

Embora o assédio por chantagem esteja intimamente relacionado ao assédio cometido por superior, no caso relatado por Clarice, o assédio é cometido por um colega de trabalho, mas que fica visível a relação de poder e superioridade existente, seguido de ameaça, configurando portando como assédio por chantagem.

Já no assédio por intimidação o nível hierárquico pouco importa, mas a conduta sexual realizada pelo assediador prejudica o ambiente de trabalho tornando-o abusivo e hostil, conforme apresentado por Lima (2015) e Coutinho (2006). Como exemplos têm-se as falas de Dandara, Patrícia e Tarsila.

[...] só que ele começou a me perseguir, querer marcar encontros e tal, e eu nunca quis, e daí eu falei que eu não queria, e começou a ser muito insistente [...] até que eu comecei a ficar com medo. [...] (Dandara)

[...] eu tinha 20 anos recém feitos [...] eu me lembro de ter medo de chegar muito cedo porque ele trabalhava sozinho de madrugada então se eu chegasse mais cedo que as outras pessoas, seriam sós nós dois na empresa. [...] (Patrícia)

[...] eu não queria mais nem ir trabalhar lá, foi constrangedor demais. Passei a evitar até de chegar perto, bloqueei e-mails e mensagens. Eu não queria ser grossa, mas queria me livrar disso. [...] (Tarsila)

Majoritariamente os relatos, estão relacionados com o assédio por intimidação, uma vez que mesmo realizado por parte dos superiores (característica do assédio por chantagem) os assédios praticados não contem uma ameaça explícita do assediador ou incita a pena de perder o emprego.

4.1.3 Assédio Sexual e as organizações

A maioria das mulheres que relataram seus assédios, dizem ter denunciado, a maioria delas procurou os próprios superiores da organização para denunciarem. De acordo com o MPT (2017), a responsabilidade é do empregador, ainda que ele não seja o agressor pela prática de assédio ocorrida. Em alguns casos a empresa tomou a iniciativa de demitir o agressor após a denúncia da vítima, como pode ser visto nas falas de Dandara e Leolinda:

[...]eu falei para minha gerente isso, [...] minha gerente falou que já tinha acontecido com outras meninas, de assediá-las e perseguir elas. Daí ela já tinha tomado providência e só estava esperando a resposta dos superiores da empresa, pra mandar ele embora assim, então ele acabou sendo mandado embora. Na outra semana que cheguei ele já não estava mais lá. [...] (Dandara)

[...] comuniquei meu chefe que ficou só ouvindo e provavelmente pensado que era exagero meu. Solicitei para que ele tomasse uma providência, já que aquele ambiente de trabalho não era mais seguro para mim e logo não estaria para outras profissionais também. Dias depois soube que outras duas funcionárias se queixaram e, antes que encerrasse o período de experiência o assediador foi demitido. [...]

[...] No outro dia não aguentei, chamei uma coordenadora da escola e o outro diretor e relatei os acontecidos [...] Lembro desse diretor batendo a mão na mesa e gritando "de novo isso!", eu não era a primeira a ser assediada pelo dito cujo [...] (Tarsila).

Em alguns casos, o supervisor ou a organização acabam por não tomar nenhuma atitude a respeito da situação. No relato de Nise, após ter pedido ajuda para um dos superiores, ela explica que decidiu falar diretamente com o assediador, tomando uma

postura sozinha, o assediador parou com os assédios e Nise acredita que não foi demitida por outros sócios gostarem do seu trabalho.

[...] primeiro eu reclamei para o outro sócio e ele não fez nada. [...] E aí eu me dei conta que ninguém ia me defender, e aí pensei: quando acontecer de novo tenho que fazer alguma coisa e quando aconteceu eu falei em voz alta: ô fulano, isso é assédio! [...] depois disso ele nunca mais me colocou para trabalhar diretamente com ele, desde então eu estou trabalhando só com os outros sócios, mas sei que eu poderia ter sido demitida naquele momento. Acho que não fui porque os outros sócios gostam muito do meu trabalho. [...] (Nise).

Margarida por sua vez chegou a denunciar o assédio para seu empregador, entendendo a postura da organização, frente a “ignorar” estas situações optou por se retirar da empresa.

[...] liguei na hora para a mulher responsável pela minha contratação na organização, contei toda história e para minha surpresa ela disse que os homens são assim mesmo! Principalmente nessa área, existem muitos assédio e que era pra eu ficar tranquila que nada aconteceria! Aquele foi meu último dia! Disse a ela que não voltaria mais ali! [...] (Margarida).

Alguns relatos seguem caminhos parecidos em relação a demissão/rescisão da vítima, é possível notar que as mulheres pediram sua demissão/rescisão, após o ato de rejeição sobre o assédio acontecer, o que vai de acordo com o que é apontado por Leiria (2012) o abandono do emprego pela vítima para fugir das violências sofridas. Como são as experiências relatadas por Anita, Patrícia e Djanira.

[...] se eu entrasse com um processo ia estragar a família deles e ia prejudicar muito mais as mulheres, eu sinto e eu não quero que elas sofram pela atitude desse cara que é horrível, eu também estou sofrendo mas não sinto que vale a pena, eu até cheguei a gravar ele um dia e já excluí também mas gravei pra saber um dia se alguém duvidasse de mim ter ali pra mostrar “ó! está ali não é invenção” mas graças a Deus ninguém fez isso. Depois de muito tempo eu contei pra minha mãe, depois contei pro meu pai e todos me apoiaram assim de “tu tem que sair de lá e não vai dar” e daí é provável que eu saia no final do ano agora, porque não vai ter como, não vai ter como eu ficar [...] (Anita).

Quando questionada se realizou alguma denúncia, Patrícia relatou que não chegou a denunciar, no primeiro emprego, com medo de ser “a chata” e passado o período de experiência optou por sair, embora houvesse mais razões acredita que o assédio foi uma das razões principais.

[...] não falei não! Era meu primeiro emprego e eu estava em experiência na época e como eles viam, mas não falavam nada, eu tinha aquele medo de ser “a chata”, porque o cara era um dos funcionários mais antigos [...] eu durei só a experiência e pedi pra sair do trabalho, tinha outras coisas também, mas isso influenciou também, basicamente eu não me sentia confortável no trabalho e esse foi um dos fatores pra isso. [...] (Patrícia)

Djanira por sua vez, sofreu diversas punições após rejeitar o assédio de seu superior, e optou pela demissão por não aguentar mais a situação. Além da demissão Djanira entende que poderia ter denunciado a empresa pela situação de assédio sexual e demais questões trabalhistas, mas optou por não fazer pelo desgaste emocional que já

vinha sofrendo, o que vem de acordo com a fala de Leiria (2012) afirmando que o assédio afeta dignidade e tem comprometido o equilíbrio emocional

[...] eu não aguentei mais, não suportava mais um abuso, tava num momento da minha vida de muitos esgotamentos, coisas maiores que esse assédio no trabalho e não quis travar mais uma guerra e reunir provas, passar por todo esse trabalho, burocracia e constrangimento que é abrir um processo trabalhista contra a empresa pela postura abusiva desse chefe. Pedi demissão. [...] (Djanira).

Em apenas um dos relatos houve denúncia aplicada nos termos da lei, no que relato de Carolina após sofrer assédio físico de conduta física, pediu demissão e denunciou o caso na delegacia da mulher conseguiu a medida protetiva.

[...] liguei para meu pai que veio me buscar, esperei na rua, com a colega, a esposa do outro sócio que era gerente veio atrás de mim e pediu que eu não fizesse nada. Meu pai foi ali falar com eles não quiseram nem deixar ele entrar. Meu tio era da polícia me orientou a fazer BO, eu fiz, pedi demissão, foi horrível! Ele foi chamado na delegacia, a delegada da época foi um amor comigo e me orientou, fui bem acolhida na delegacia da mulher. [...] ele não pode chegar perto de mim, dou glória a Deus! que ele não mora mais na cidade [...] (Carolina)

No caso de Carolina entende-se como principal motivo para a consumação da denúncia na delegacia o apoio familiar e a presença do tio como policial, o que não acontece na maioria dos casos.

Em alguns casos como o de Clarice, é possível perceber que a denúncia não acontece pelo medo de perder o emprego e, portanto, durante certo tempo é omitido, como exposto por Barros (1995). Embora mais tarde Clarice ao saber de outros casos relatou o que sofreu e percebeu a postura negativa que seu empregador teve, ignorando outras denúncias que vieram a aparecer.

[...] eu nunca me senti à vontade de falar com ela sobre isso porque eu tinha certeza que seria demitida e seria mesmo. E ainda bem que demorei mais para falar sobre eu morava sozinha e longe da família, precisava do emprego. [...] eu não tinha consciência de que eu deveria denunciar. Passado algum tempo, outros casos como o meu, envolvendo o mesmo cara surgiram, [...] a empresa colocou panos quentes e a única ação dela foi pedir para ele não fazer mais isso [...] (Clarice).

Leila e Patrícia reforçam o medo de serem repreendidas, que é muito presente nas discriminações de gênero de forma geral, Freitas (2001) reforça sobre essa postura perversa de outras pessoas que acabam por culpabilizar a vítima, o que leva as vítimas a não denunciarem ou procurarem ajuda. Como melhor exemplificado nas falas de Leila e Patrícia.

[...] tem algumas coisas que a gente fica meio em dúvida se é assédio é complicado quando é com a gente, se acontecesse com uma amiga eu diria que com certeza é, mas não sei e a memória vem com culpa também de "não falei nada, então ele não tem culpa", muito difícil se libertar disso, fica aquilo de "podia ter falado com alguém" ou "podia ter falado mais sério". Enfim, até hoje não saberia lidar direito, para ser honesta. Você não quer sair como

histérica porque ele ta sendo só "simpático". É uma droga ser mulher né?!
(Patrícia)

[...] falar também pra outras pessoas encontra aquele [...] risco, de você ser repreendida, ou ridicularizada, então eu nunca, nunca comentei com ninguém, apesar de saber que as mulheres todas elas sabiam, que ele era um safado e que ele fazia isso com todas, mas a gente não conversava sobre isso, e eu nunca contei pra ninguém [...] (Leila).

É interessante apontar que em uma das organizações em que Patrícia trabalhou e foi vítima de assédio, não chegou a denunciar, mas a organização que possuía um comitê feminista realizou uma pesquisa em que o assediador foi citado, diante dos resultados o assediador foi despedido.

[...] teve um formulário interno na empresa sobre assédio, e acredito que uma das meninas denunciou isso e ele foi desligado logo depois. Tem um grupo de estudo feminista dentro da empresa, a empresa tem 500 pessoas e é um feminismo bem corporativo, mas acho muito bacana, de qualquer forma.
[...] (Patrícia)

Embora as organizações estejam buscando por práticas que criam ambientes organizacionais mais saudáveis, assédios e demais discriminações continuam a ocorrer, é notório que as organizações não possuem conhecimento e conseqüentemente não sabem como agir frente à ocorrência dessas práticas abusivas. Portanto, é claro que são poucas as organizações que possuem algum tipo de política de prevenção e de ação capaz de inibir esses comportamentos.

4.2 DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE GÊNERO

A discriminação de gênero no Trabalho e Emprego, embora não seja o tema central deste trabalho, é parte fundamental dessa discussão, pois como anteriormente evidenciado por Coutinho (2006), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado uma questão de discriminação de gênero baseado principalmente em uma relação de poder. Assim ao relatarem os assédios sofridos, fica visível na fala de algumas mulheres os sinais de afirmação de superioridade do masculino sobre o feminino exposto por Carvalho, Carvalho e Carvalho (2001), provocadas por práticas evidentes no âmbito do trabalho, tal como aqui exemplificada na fala de Cora:

[...] o Dr. Pedro, ele é super metódico, deus o livre atrasar as consultas dele, uma vez ele jogou uma caneta na secretária por que a secretária atrasou uns minutinhos entre um paciente e outro". [...] desde a faculdade, as professoras já falavam "vocês tem que estudar muito, se dedicar e saber enfrentar qualquer médico" [...] foi muito difícil, várias vezes eu me perguntava "eu preciso mesmo passar por isso? De sair do consultório me sentindo humilhada, a pior pessoa do mundo". (Cora)

Nas histórias não são abordadas as formas de discriminação como sendo diretas e/ou indiretas, no entanto percebe-se nas falas das mulheres alguma forma de tratamento desigual, no que diz respeito à forma de discriminação indireta que apontada por Capelle, Melo e Souza (2013) refere-se a tratamentos aparentemente neutros mas que produzindo efeitos desfavoráveis a uma determinada pessoa ou grupo. A questão pode ser observada, por exemplo, quando Djanira foi escalada para trabalhar no turno da noite, prática normal em sua rotina de trabalho mas que levou a ocorrência de um assédio e mesmo traumatizada após um assalto, foi impossibilitada de trocar de turno.

Pedi se não poderia voltar pro meu turno, e meu chefe disse que não. [...] Eu sei que não era difícil trocar de turno com algum funcionário da manhã, isso vivia acontecendo, muitos da manhã já trabalharam a noite e vice-versa [...] (Djanira).

Ao recapitular a discriminação é importante destacar que historicamente a desigualdade é a principal barreira enfrentada pela mulher e assim como diversas práticas discriminatórias o assédio tem ganhado relevância a partir dos movimentos de mulheres. Leila e Nise reforçam isto em suas falas:

[...] eu acho hoje que para as meninas mais jovens o feminismo está ajudando muito pra dar esse discernimento, pra gente perceber que não! Não pode, não é legal, não preciso desse tipo de reconhecimento, de elogio, porque não é elogio é uma armadilha. [...] (Leila).

[...] eu fico feliz de esse tipo de coisa estar sendo mais falada, que bom que esse é o seu tema! Porque de alguma maneira mesmo conscientemente sabendo que eu não tenho culpa, ainda me sinto culpada, tanto da situação quanto de ter vergonha de falar sobre isso então acho que o seu trabalho ajuda a naturalizar essa atitude de falarmos sobre isso mesmo que anonimamente. [...] (Nise)

Por fim é pertinente comentar que em alguns relatos, muitas mulheres se demonstraram dispostas a falar sobre o assédio que sofreram, dado ao fato de compreenderem que os movimentos feministas e a voz conquistada pelas mulheres nos últimos anos, foram essenciais para lidar com as situações que são expostas todos os dias, como os assuntos recorrentes a respeito das discriminações que sofrem no âmbito do trabalho, especialmente no caso do assédio sexual que está relacionado a dignidade e a saúde psicológica da vítima.

Em síntese, foi elaborado o quadro 4, abaixo, com o resumo dos principais resultados obtidos através da análise de dados acima descrita, com o objetivo de compreender como as mulheres vivenciam o assédio sexual repercutido no ambiente de trabalho.

Quadro 4– Síntese dos resultados da análise dos dados

Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho		
Assédio Sexual – de modo geral.	<ul style="list-style-type: none"> - Mulheres já vivenciaram mais de um caso de assédio; - O assédio ocorreu em torno dos, 18-25 anos; - Geralmente ocorreram em seu primeiro emprego e/ou estágio; - As mulheres possuíam cargos que são majoritariamente subordinados a homens, e mal remunerados (vendedora, garçonete, professoras). 	
Requisitos Essenciais	Sujeitos	<ul style="list-style-type: none"> - Agressor majoritariamente homem; - Superior; - Percepção das relações de poder do masculino sobre o feminino, socialmente culturais favorecem o assédio.
	Conduta de natureza sexual	<ul style="list-style-type: none"> - Cada caso é um caso; - Condutas majoritariamente verbais - A insistência do assédio verbal comumente leva ao assédio físico.
	Reiteração da conduta	<ul style="list-style-type: none"> - Perceptível a insistência através do uso de palavras verbais, nas falas das entrevistadas.
	Rejeição à conduta do agente	<ul style="list-style-type: none"> - Perceptível a rejeição através de palavras como “pedia para parar”, “dizia que não gostava”.
Assédio e as Organizações	<ul style="list-style-type: none"> - As organizações possuem falta de percepção e entendimento sobre o assédio; - A maioria das organizações não possuem uma política/ação para coibir o assédio; - Majoritariamente as ações são demitir o agressor. 	
Denúncias	<ul style="list-style-type: none"> - Majoritariamente as mulheres não denunciam; - Medo do descrédito e da culpabilização da vítima; - As mulheres optam pela própria demissão/rescisão; - Apenas um caso denunciou com base na lei (medida protetiva). 	
Assédio sexual como caráter discriminatório	<ul style="list-style-type: none"> - Entende-se que o assédio é uma questão de gênero, já que o agressor é majoritariamente homem e a vítima mulher; - Importância do diálogo e do movimento das mulheres como forma de apoio. 	

Fonte: autoria própria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa tinha como objetivo geral compreender como as mulheres vivenciam o assédio sexual repercutido no ambiente de trabalho, e foram elaborados objetivos específicos.

Iniciou-se a discussão a partir do entendimento da evolução do processo de inserção da mulher no mercado de trabalho. Embora no período pré-capitalista a presença da mulher no trabalho exista, o sujeito “mulher trabalhadora” é considerado um produto da revolução industrial e das grandes guerras no qual as mulheres passam a exercer seus ofícios em espaço público. Por diversas razões, a presença feminina na esfera do trabalho gerou transformações no papel da mulher em sociedade e nos seios familiares, e mesmo considerando movimento de emancipação, a inserção da mulher no mercado de trabalho envolve exploração, dominação masculina e uma série de discriminações (SCOTT, 1991; TEIXEIRA, 2009; GOMES, 2005 e NOGUEIRA, 2004).

Nesse contexto, para compreender a discriminação de gênero no âmbito do trabalho, foi necessário primeiramente entender o conceito de gênero, que está relacionado a uma construção do social dependendo de aspectos socioculturais e envolvendo os diferentes papéis sociais do homem e da mulher. Nesse sentido têm-se explicado as relações de gênero baseada em relações de poder na qual a mulher é predominantemente vítima de desigualdades. Estas desigualdades estão presentes, sobretudo no ambiente de trabalho através das mais diversas formas discriminações (SCOTT, 1995; CAPELLE; MELO e SOUZA, 2013; CARVALHO e MANDAZZOLO, 2014).

Nessa perspectiva, a mulher além das discriminações por aspectos como idade, orientação sexual, estado civil, gravidez, doença e deficiência, elas são as maiores vítimas de assédio sexual, e, portanto autores vêm determinando nesse sentido que o assédio sexual é uma questão de gênero, uma vez que as empresas possuem práticas que favorecem autoridade e centralização de poder. Tem-se o assédio sexual como resultado advindo da subordinação, do poder e da cultura machista persistente nas relações de trabalho (ANDRADE, 2016; FREITAS, 2001 e ROBORTELLA, 1997).

Fez-se necessário caracterizar o assédio sexual no trabalho, como exposto no segundo objetivo específico. Desse modo o assédio traz a ideia de insistência em

propostas que visem obter favores sexuais, não desejadas pelo outro se tornando ofensivo. A doutrina especializada dispõe de elementos definidores que servem como caracterizadores do assédio, sendo eles a existência do sujeito, conduta de natureza sexual podendo ser verbal, não verbal, gestual, comportamental e física, a rejeição e a reiteração da conduta, além dos elementos caracterizadores. O assédio é classificado em relação à espécie, à hierarquia, à forma e quanto ao sexo, tal como o assédio por chantagem, o qual está relacionado com a posição funcional dos assediadores e a existência de ameaça, e o assédio por intimidação aquele praticado por quaisquer pessoas da organização (Filho, 2009; Leiria 2012).

Encontram-se poucas pesquisas quantitativas destinadas ao assédio sexual no ambiente de trabalho, no entanto algumas pesquisas realizadas com mulheres para compreender o assédio de forma geral dão visibilidade ao assédio sexual no trabalho sofrido majoritariamente por mulheres, praticados por superiores e quase nunca denunciados (*Think Olga*, 2013; *Action Aid*, 2016 e *Datafolha*, 2017).

Após a explanação das referências teóricas, buscou-se conhecer experiências vividas por mulheres no contexto do trabalho, evidenciando a ocorrência de diferentes manifestações de assédio sexual, permitindo a concretização do terceiro objetivo. Utilizou-se a metodologia de história oral temática, qual parte de um assunto específico e preestabelecido, e, portanto tem por finalidade buscar do esclarecimento do entrevistado a respeito de um evento passado.

Foi então elaborado um roteiro para realizar a pesquisa semiestruturada baseado em questões norteadoras pertinentes ao tema, como por exemplo: presença dos requisitos essenciais do assédio sexual, as manifestações e condutas, espécies de assédio, o assédio como discriminação e o assédio e as organizações. Sendo assim foram coletados 13 relatos, de maneira escrita por não se sentirem confortáveis para compartilhar suas experiências oralmente.

Por se tratar de um tema que é considerado crime no Brasil, os relatos tiveram o nome das mulheres alterados para pseudônimos e as histórias não puderam ser contadas na íntegra. Dessa maneira com a realização do referencial teórico e a utilização de trechos foi realizado o último objetivo específico: analisar estas experiências à luz do referencial teórico previamente construído.

Chama atenção primeiramente para a idade média das mulheres que relataram suas experiências, que estão em torno dos 18-25 anos, e geralmente estão em seu

primeiro emprego ou estágio. Além disso, grande maioria das mulheres trabalhou em cargos que são majoritariamente subordinados a cargos predominantemente masculinos, e mal remunerados, tais como: vendedora, garçonete, professoras.

De modo geral todas os relatos contem pelo menos um caso de assédio, mas fica evidenciado também que as mulheres já passaram por mais de uma situação, ou pelo menos têm conhecimento de outro assédios praticados na organização, da mesma forma entendem que as relações de poder assim como as práticas culturalmente machistas presentes nas empresas, demonstrando o quanto o tema é presente e persistente no âmbito do trabalho. Assim como há indícios da falta de percepção e entendimento sobre o assédio sexual de modo em geral, o que de fato o configura a fim de entender “quando é e quando não é” e, portanto é possível perceber a falta informação sobre o assunto.

Em relação à caracterização do assédio, é perceptível que as experiências divergem entre si, e portanto cada caso é um caso. A maioria dos assédios ocorreram por parte do superior, embora tenha casos em que o colega foi o agressor. Chama atenção o fato de como as relações de poder que são socialmente culturais, ficam evidentes nos relatos. As condutas são majoritariamente verbais e comportamentais através de elogios, comentários, piadas, olhares e convites de conotação sexual; em todos os casos ocorreu pelo menos um assédio verbal. Algumas mulheres relataram assédios de manifestação física através de toques, passadas de mão e pressões. É importante ressaltar que a insistência no assédio verbal comumente leva ao assédio físico.

Através da fala das mulheres é possível perceber a insistência, reiteração dos assédios através do uso de palavras plurais, da mesma maneira é perceptível a recusa das mulheres em relação ao ato da conduta de natureza sexual.

São poucos os casos em que não houve reiteração, uma vez que apenas um ato levou a vítima a procurar ajuda ou tomar alguma outra decisão. Apenas uma das vítimas denunciou o caso com base na legislação, conseguindo medida protetiva contra o agressor, nesse sentido é visível como a maioria das mulheres acabou por denunciar apenas no interior da organização os assédios sofridos, isso porque em grande parte as mulheres tem muito medo do descrédito e da culpabilização delas por outras pessoas como se as caracterizasse de vítima para culpadas. Além disso, uma parte das mulheres preferiu optar pela sua demissão/rescisão a fim de fugir da violência.

O papel da organização nesse sentido torna-se importante, uma vez que nos relatos mostram desde ações negativas, como ignorar as situações que ocorrem ou ter posições como demissão do agressor. Apenas uma organização possuía algum tipo de ação ou política que inibisse esse tipo de comportamento, no caso relatado um “comitê feminista”.

Embora a discriminação de gênero não seja o principal tema do trabalho, notou-se que as mulheres entendem o assédio como uma questão de gênero, uma vez que foram assediadas por homens, e a relação de superioridade e de poder está interiorizada na sociedade como um todo. Nesse sentido elas chamaram atenção para a importância do diálogo a respeito do assunto nas empresas, e o movimento das mulheres como um todo foi uma questão importante para que elas conseguissem lidar com as situações sofridas.

Em relação as principais delimitações de pesquisa, encontra-se a falta de pesquisas quantitativas no cenário brasileiro, o que dificultou durante o processo demonstrar dados reais sobre assédio no trabalho especificamente. Outra dificuldade encontrada foi durante processo de coleta de dados, primeiramente pela entrevista não acontecer de maneira presencial, e pelo fato de se tratar como um crime, não foi possível descrever o perfil destas mulheres, assim como a relação de tempo presente e passado em que ocorreu o assédio, e também descrever os relatos por inteiro, essas informações tornariam o trabalho mais completo, no entanto foi necessário preservar tanto a minha exposição quanto a exposição das mulheres entrevistadas a fim de não houver prejudicados.

Por fim, através das discussões apresentadas e do alcance de todos os objetivos foi possível compreender como as mulheres vivenciam o assédio sexual repercutido no ambiente de trabalho. Por consequência, através dos relatos analisados, novas questões surgem como possibilidades de trabalhos futuros, dentre os quais são: análise do assédio como discriminação de gênero no trabalho, o prazer e sofrimento no trabalho e a sua relação com assédio sexual; análise do assédio sexual em conjunto com determinadas profissões ou organizações, análise do assédio sexual no trabalho em conjunto com outros marcadores sociais (raça, etnia, classe social), propostas de campanhas e ações organizacionais a fim de coibir assédios, bem como estudos que aprofundem e ampliem o tema do assédio sexual no contexto organizacional

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J. J. **Monografia no curso de administração: guia completo de conteúdo e forma**. São Paulo: Atlas, 2004.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?**. 6º Ed. Editora Brasiliense, 1998. Pp. 104. Coleção Primeiros Passos.

ALVES, José Eustáquio Diniz. **O crescimento da PEA e a redução do hiato de gênero nas taxas de atividade no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2013. Disponível em:

<http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/artigo_112_a_reducao_do_hiato_de_genero_nas_taxas_de_atividade_no_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: abr. 2017.

ANDRADE, Tânia. **MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: ONDE NASCE A DESIGUALDADE?** Estudo Técnico, Câmara dos Deputados - Consultoria Legislativa. Jul. 2016. Disponível em:

<<http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/29160#>> Acesso em: abr. 2017.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: Um guia para a produção do conhecimento científico**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas**. Brasília. 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_559572.pdf> > Acessado em: outubro de 2017.

_____. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Visível e Invisível: A vitimização de mulheres no Brasil**. Mar. 2017. Disponível em: <<http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2017/03/relatorio-pesquisa-vs4.pdf>> Acesso em: out. 2017.

_____. **Mulheres são as principais vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho**. Mar. 2016. Disponível em:

<<http://www.trabalho.gov.br/noticias/3093-mulheres-sao-as-principais-vitimas-de-assedio-moral-e-sexual-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: abr. 2017.

BARIFOUSE, R. **Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa**. Jun. 2015. Disponível em:

<http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb>. Acesso em: abr. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BETIOL, M. I. S. **Ser administradora é o feminino de ser administrador?** In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24, 2000. Florianópolis. Anais...
Florianópolis: ANPAD, 2000.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848compilado.htm> Acesso em: jun. 2017.

CÂMARA, Juliana. **Em pesquisa da ActionAid, 86% das brasileiras ouvidas dizem já ter sofrido assédio em espaços urbanos**. 2016. Disponível em:
<http://actionaid.org.br/na_midia/em-pesquisa-da-actionaid-86-das-brasileiras-ouvidas-dizem-ja-ter-sofrido-assedio-em-espacos-urbanos/> Acesso em: outubro. 2016.

CANALLI, Celina Onelli; PEREIRA, Gisele Dias e FALOPPA, Milena Braga. **Assédio Sexual e as relações com Recursos Humanos**. In: Rev. Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto, p. 123-133, ag/dez.2013

CAPPELLE, M. C. A; MELO, M. C. O. L.; DE SOUZA, N. L.. **Mulheres, trabalho e administração**. Revista Interdisciplinar de Gestão Social, v. 2, n. 2, 2014.

CARVALHO, F. X.; MANDALAZZO, S. S. N. **Gênero: uma história de luta no Brasil**. 2014. Disponível em:<
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94236/2014_carvalho_flavia_genero_historia.pdf?sequence=1> Acesso em: mai. 2017

Carvalho, M. P. F. S., Carvalho, J. L. F. S., & Carvalho, F. A. (2001) **O ponto de vista feminino na reflexão ética: histórico e implicações para a teoria de organizações**. Enanpad, 25, Anais de Congresso. Disponível em: <
<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2001-teo-8.pdf>>. Acesso em: abr. 2017.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; OLIVEIRA, L. B.; MIRANDA, L. C. **Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e na sua intenção de deixar a empresa**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 70-83, jan./mar. 2010. Disponível em:
<http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e-o-mercado-de-trabalho/017%20-%20Desigualdade%20de%20g%EAnero%20no%20trabalho.pdf>. Acesso em: abr. 2017.

COUTINHO, M. L. P. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. In OIT Igualdade Racial. 2006. Disponível em: <
http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf> Acesso em:

D'INCAO, Maria Ângela. **Mulher e família burguesa**. In: PRIORE, M., BASSANEZI, C. **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, v. 3, p. 223-240, 1997.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998.

EYNG, P. M. **A Inserção de Mulheres no Mercado de Trabalho: Do Discurso À Prática**. Trabalho de Conclusão de Curso. UFSC, Florianópolis: 2007.

FILHO, R. P. **Assédio Sexual: questões conceituais**. In Revista Evocati. Disponível em: < <http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31041-33968-1-PB.pdf> > Acesso em: jun. 2017

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902001000200002&script=sci_arttext > Acesso em: mai. 2017.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, Almiralva Ferraz. **O outro no trabalho: mulher e gestão**. In: REGE Revista de Gestão, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, sep. 2005. ISSN 2177-8736. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36522>>. Acesso em: abr. 2017.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso (2004) - **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002**. In: Nova Economia, Belo Horizonte. 2004, p. 35-58. Disponível em: <<http://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/430/428>> Acesso em: abr. 2017.

ICHIKAWA, E. Y.; SANTOS, L. W. **Vozes da História: Contribuições da História Oral à Pesquisa Organizacional**. In: Encontro Nacional da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 27, 2003, Atibaia.

LEIRIA, M. L.. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012.

LIMA, K. R. **Assédio Sexual no Trabalho**. In Revista Eletrônica do Tribunal de Justiça do Trabalho 23ª região. Nº 2, Cuiabá: nov. 2015. Disponível em: < http://www4.trt23.jus.br/revista/content/ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho#_ftn4 > Acesso em: jun. 2017.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e poder**. In. **Gênero, Sexualidade E Educação Uma Perspectiva Pós-Estruturalista**. 16º Ed. Petrópolis, RJ: Vozes. 2014

MACHADO, Lenise Fabres. **O assédio sexual como fator discriminatório no trabalho feminino**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 18, n. 207. p. 17.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. V. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATTOS, P. L. C. L. **Análise de entrevistas não estruturadas: da formalização à pragmática da linguagem.** In: SILVA, A. B.; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R. (orgs). Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. 2. ed. São Paulo, 2010, p. 347-374.

MICHAELIS, **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa.** Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br>>. Acesso em: jun. 2017.

MINAYO, M. C. S (Org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, C. N. **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade.** 21ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MORAES, E. L. **A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios / Organização Internacional do Trabalho - OIT.** Brasília, 2010. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf>. Acesso em: abr. 2017.

MUNIZ, Danilo Dias; BACHA, Felipe Barcellos e PINTO, Julia Massini. **Participação Feminina no Mercado de Trabalho.** In: Rev. Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto, v.6, n.6, p.82-97, jul/dez.2015. Disponível em: <<http://uniseb.com.br/presencial/revistacientifica/arquivos/revista6/7.pdf>> Acesso em: abr, 2017.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização.** Autores Associados, 2004.

OIT. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero.** 2ª Ed. Portugal. 2007. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/abc-dos-direitos-das-mulheres-trabalhadoras-e-da-igualdade-de-ge%CC%81nero>> Acesso em: jun. 2017.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. **A mulher, a sexualidade e o trabalho.** São Paulo, Editora Hucitec, 1999

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres.** Contexto, 2007.

PERROT, Michelle. **Sair.** In: DUBY, G.; PERROT, M. (Org.). **História das mulheres no Ocidente – O séc. XX.** Tradução: Maria Helena da Cruz Coelho, Irene Maria Vaquinhas, Leontina Ventura e Guilhermina Mota. Porto: Afrontamento, p. 503-539, 1991.

PINHEIRO, L. S. et al. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014.** 2016. Brasília: IPEA. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=27317&Itemid=3> Acesso em: mai. 2017.

PRIORE, M. D., BASSNEZI, C. **História das mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, 1997.

QUEIROZ, N. **Chega de #assédionotrabalho!**. 2016. Disponível em: <<http://azmina.com.br/2016/01/chega-de-assedionotrabalho/>>. Acesso em: abr. 2017.

QUEIROZ, V. S.; ARAGON, J. A. O.. **Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras**. *Estud. Econ.*, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 787-819, dez. 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612015000400787&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: abr. 2017.

RIBEIRO, A. G. N.; SILVA, G. R. **Assédio sexual contra mulheres - medidas administrativas a serem adotadas pelas organizações**. In: *Revista Faciplac – Revista Digital de Administração*. v. 1, n. 4. 2015. Disponível em: <<http://revista.faciplac.edu.br/index.php/REAF/article/view/79>>. Acesso em: abr. 2017.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Assédio sexual e dano moral nas relações do trabalho**. In: *CICLO DE ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO*, 3., 1997, Rio de Janeiro. III Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: IBCB, 1999, p. 157-166.

SOARES, S.; IZAKI, R. J. **A participação feminina no mercado de trabalho**. IPEA, Texto para Discussão, Rio de Janeiro, n. 923, dez. 2002. Disponível em: <http://ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4156%3Atd-0923-a-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho&catid=312%3A2002&directory=1&Itemid=1> Acesso em: abr. 2017.

SCOTT, Joan W. **A mulher trabalhadora**. In: DUBY, G.; PERROT, M. (Org.). *História das mulheres no Ocidente – O séc. XIX*. Tradução: Maria Helena da Cruz Coelho, Irene Maria Vaquinhas, Leontina Ventura e Guilhermina Mota. Porto: Afrontamento, p. 443-475, 1991.

SCOTT, Joan Wallach. **“Gênero: uma categoria útil de análise histórica”**. In *Educação & Realidade*. Tradução: Christiane Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez. 1995, pp. 71-99.

TEIXEIRA, M. S. **Perfil da Mulher no Mercado de Trabalho**. *Id online Revista de Psicologia*. 2009; Julho de 2012, vol.1, n.17, p. 95-123. ISSN 1981-1189. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/195>> Acesso em: abr. 2017.

TELLES, Lygia Fagundes. **Mulher, mulheres**. In: PRIORE, M. D., BASSNEZI, C. **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997.

THÉBAUD, F. **A grande guerra: o triunfo da divisão sexual**. In: DUBY, G.; PERROT, M. (Org.). *História das mulheres no Ocidente – O séc. XX*. Tradução: Maria Helena da Cruz Coelho, Irene Maria Vaquinhas, Leontina Ventura e Guilhermina Mota. Porto: Afrontamento, p. 31-113, 1991.

THINK OLGA, **Chega de Fiu Fiu: resultado da pesquisa**. 2013. Disponível em: <<http://thinkolga.com/2013/09/09/chega-de-fiu-fiu-resultado-da-pesquisa/>> Acesso em: outubro, 2017.

VINUTO, Juliana. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto**. Temáticas, n. 44, 2014.

