



ÉRICA CAVALCANTE LIMA

# ASSÉDIO SEXUAL

Para além de uma  
violência laboral,  
uma violência de  
gênero

(A percepção das servidoras da  
PROGEP/UFC)

  
Imprensa  
Universitária  
UFC

# **ASSÉDIO SEXUAL**

**Para além de uma violência laboral,  
uma violência de gênero**

**(a percepção das servidoras da Progep/UFC)**



**Presidente da República**

Luiz Inácio Lula da Silva

**Ministro da Educação**

Camilo Sobreira de Santana



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ – UFC**

**Reitor**

Prof. Custódio Luís Silva de Almeida

**Vice-Reitora**

Prof.<sup>a</sup> Diana Cristina Silva de Azevedo

**Pró-Reitor de Planejamento e Administração**

Prof. João Guilherme Nogueira Matias



**IMPRENSA UNIVERSITÁRIA**

**Diretor**

Francisco Charles Rocha e Silva Ribeiro

**CONSELHO EDITORIAL DA UFC**

**Presidente**

Prof. Paulo Elpídio de Menezes Neto

**Conselheiros**

Joaquim Melo de Albuquerque

José Edmar da Silva Ribeiro

Felipe Ferreira da Silva

Maria Pinheiro Pessoa de Andrade

Prof.<sup>a</sup> Ana Fátima Carvalho Fernandes

Prof. Guilherme Diniz Irífi

Prof. Paulo Rogério Faustino Matos

Prof.<sup>a</sup> Sueli Maria de Araújo Cavalcante

Érica Cavalcante Lima

# ASSÉDIO SEXUAL

Para além de uma violência laboral,  
uma violência de gênero

(a percepção das servidoras da Progep/UFC)



Fortaleza  
2023

# **Assédio sexual: para além de uma violência laboral, uma violência de gênero**

Copyright © 2023 by Érica Cavalcante Lima

Todos os direitos reservados

PUBLICADO NO BRASIL / PUBLISHED IN BRAZIL

Imprensa Universitária – Universidade Federal do Ceará

Av. da Universidade, 2932, fundos – Benfica – Fortaleza – Ceará

## **Coordenação editorial**

Ivanaldo Maciel de Lima

## **Revisão de texto**

Antídio Oliveira

## **Normalização bibliográfica**

Luciane Silva das Selvas

## **Programação visual**

Frank Bezerra

## **Diagramação**

Frank Bezerra

## **Capa**

Heron Cruz

Editora filiada à  
 Associação Brasileira  
das Editoras Universitárias

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Imprensa Universitária – Universidade Federal do Ceará

---

L711a Lima, Érica Cavalcante.  
Assédio sexual [livro eletrônico] : para além de uma violência laboral, uma  
violência de gênero (a percepção das servidoras da Progep/UFC) / Érica Cavalcante  
Lima - Fortaleza: Imprensa Universitária, 2023.  
1.288 kb : il. ; PDF.

ISBN: 978-85-7485-455-7

1. Assédio sexual. 2. Ambiente laboral. 3. Qualidade de vida no trabalho. I. Título.

CDD 333.7

---

Elaborada por: Luciane Silva das Selvas – CRB 3/1022

Às minhas filhas, Valentina e Melina. Torço para que quando for chegada a hora de trilharem os seus caminhos pelo mundo do trabalho, o tema que hoje abordo esteja absolutamente superado, que não passe de um objeto de estudo obsoleto, tanto quanto a ideia que lhe dá materialidade.

*Há todo um velho mundo ainda por  
destruir e todo um novo mundo a  
construir. Mas nós conseguiremos.*

**Rosa Luxemburgo**

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>21</b>
-------------------------	-----------

## **CAPÍTULO 1**

<b>ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL.....</b>	<b>31</b>
--	-----------

Conceito de assédio sexual .....	32
----------------------------------	----

Elementos que caracterizam o assédio sexual .....	37
---	----

Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado).....	39
---	----

Conduta de natureza sexual.....	41
---------------------------------	----

Rejeição à conduta do agente .....	42
------------------------------------	----

Reiteração da conduta do agente.....	42
--------------------------------------	----

Poder hierárquico.....	43
------------------------	----

Assédio sexual no ordenamento jurídico nacional .....	44
---	----

Assédio sexual na Administração Pública .....	47
---	----

Tipos de assédio sexual.....	49
------------------------------	----

Consequências do assédio sexual no ambiente laboral....	52
Desafios impostos pelo assédio sexual no ambiente de trabalho.....	57
Dificuldade no estabelecimento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) .....	57
Obstáculo à promoção do trabalho decente.....	62
Promoção da violência laboral .....	65
Prevenção e combate ao assédio sexual.....	69

## **CAPÍTULO 2**

### **MULHERES NO TRABALHO:**

<b>OS DESAFIOS DE ONTEM E DE HOJE .....</b>	<b>75</b>
A dominação masculina e sua violência simbólica.....	78
A inserção do trabalho feminino no Brasil.....	83
A conquista de novos espaços no mundo do trabalho e os “não tão novos” desafios .....	92

## **CAPÍTULO 3**

### **ASSÉDIO SEXUAL:**

<b>O QUE AS MULHERES PENSAM? .....</b>	<b>101</b>
A percepção das servidoras da Progep/UFC sobre o conceito de assédio sexual; as causas motivadoras; a população vulnerável e as características dos assediadores.....	102
Conceito de assédio sexual na perspectiva das trabalhadoras .....	103

Causas motivadoras da prática de assédio sexual .....	109
População vulnerável ao assédio sexual .....	117
Características dos assediadores.....	123
Fatores que contribuem para a identificação do ato .....	127
O modo como a UFC lida com o tema “assédio sexual” ...	137
Sugestões de melhorias no ambiente organizacional da UFC no tocante à prevenção e ao combate ao assédio sexual, a partir da percepção de suas trabalhadoras.....	148
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>155</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>161</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>171</b>

## AGRADECIMENTOS

A publicação de um livro é um acontecimento que, embora traga muita visibilidade à pessoa do autor, só acontece por meio do trabalho de muitos outros sujeitos que, quase sempre, não ganham o destaque merecido. Por essa razão, não posso deixar de registrar os meus sinceros agradecimentos!

O presente livro origina-se de um trabalho que não foi idealizado para o formato que ora se apresenta. Foi antes gestado durante a minha grata experiência no Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (Poleduc/UFC), como uma dissertação, em 2017. Com todos os aprendizados, temores, emoções, percalços e vitórias que acompanham o árduo exercício da pesquisa acadêmica. Assim, a lista daqueles a quem devo agradecer há muito já se iniciou...

Antes de tudo, agradeço a Deus, por sempre me mostrar que posso muito além do que suponho, por conduzir os meus projetos e as boas aspirações, de modo a serem concretizados nos momentos mais inesperados, mas também mais oportunos.

Agradeço à minha mãe, Maria Joselene Farias Cavalcante, que cuidou de minhas duas filhas bebês para que fosse possível,

ainda no puerpério da primeira, ser aprovada no mestrado e defender a dissertação durante o período de licença maternidade da segunda. Há momentos em que eu preciso ler a escrita da realidade que vivenciei para acreditar que ela realmente existiu. Ainda bem que a senhora estava lá!

Agradeço também ao meu esposo, Álvaro de Paula Cavalcante, por sempre acreditar nas minhas capacidades e, por isso, sempre me impulsionar a querer mais de mim mesma. Obrigada, meu amor, por ser mais do que marido, um companheiro. Às minhas queridas filhas, Valentina e Melina, pelo estímulo diário ao exercício do “melhor de mim”.

Agradeço à professora dra. Maria Elias Soares, que foi minha orientadora durante a elaboração da dissertação e, com suas valiosas contribuições respaldadas na sua notável trajetória acadêmica, conduziu meu trabalho de maneira mais segura e condizente com os objetivos propostos. À professora dra. Maria do Socorro de Sousa Rodrigues, que, com o seu ensinar doce e paciente, trouxe contribuições fundamentais para a qualidade do trabalho, além de me ensinar importantes lições sobre uma docência mais generosa. Agradeço, ainda, à professora dra. Zilda Maria Menezes Lima, que, ao lado das outras duas, compôs a banca examinadora da dissertação, trazendo não apenas nessa avaliação, como em várias outras, desde o início do meu percurso acadêmico no Curso de História da Universidade Estadual do Ceará, inestimáveis considerações.

A todos os professores e colegas do Poleduc/UFC, por terem tornado mais leve um período que tende a ser tão solitário e exaustivo para todos. Obrigada pela convivência fraterna, harmoniosa e comprometida.

À Universidade Federal do Ceará, minha segunda casa, onde, há quase onze anos, exerço meu trabalho com grande satisfação e tenho tido a oportunidade de aprimorar e elevar os meus conhecimentos, desde o curso de idiomas na Casa de Cultura Francesa, o Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão

da Educação Superior e, atualmente, o Doutorado em Educação. Nessa instituição, conheci mestres que me inspirarão por toda a vida e fiz amizades verdadeiras.

Agradeço, outrossim, à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, em especial na pessoa da pró-reitora adjunta, Telma Araújo do Nascimento, que, ao tomar conhecimento da existência deste trabalho, engendrou todos os esforços para tornar possível a sua publicação, evidenciando o compromisso da alta gestão da universidade com o incentivo à mudança organizacional sobre questões que emergem na contemporaneidade e lançam desafios ao bom funcionamento da instituição e à manutenção da convivência respeitosa e ética entre seus colaboradores, como a problemática do assédio sexual.

Muito obrigada, enfim, por acreditarem no potencial acadêmico dos servidores e na realização da missão institucional da pesquisa, fornecendo os subsídios necessários para a realização de tão nobre mister.

Érica Cavalcante Lima  
Fortaleza, 10 de janeiro de 2023

## APRESENTAÇÃO

A violência sexual no Brasil é indiscutivelmente um grave problema de saúde pública, com proporções epidêmicas, que exigem atenção urgente. Nesse contexto, o assédio sexual no ambiente de trabalho se destaca como uma vertente dessa violência.

O assédio é uma prática abusiva e constante que afeta um número significativo de pessoas, especialmente mulheres. Essa forma de violência fere gravemente os direitos individuais das vítimas, causando impactos profundos na saúde física e mental, comprometendo a qualidade de vida, o bem-estar e o desempenho profissional. Nesse ponto, é importante ressaltar que, embora homens também possam ser vítimas, a violência sexual é uma questão de gênero, de modo que o assediador é ordinariamente do sexo masculino, enquanto a vítima é ordinariamente do sexo feminino, o que nos faz concluir que se trata de poder de gênero e não um problema sexual.

Portanto, é fundamental compreender que o assédio sexual está diretamente ligado às desigualdades de gênero e ao abuso de poder. As vítimas geralmente se encontram em uma posição de desigualdade, sujeitas a pressões e ameaças que interferem em

seu ambiente profissional e afetam sua dignidade e liberdade sexual. Podemos destacar, ainda, que o assédio sexual é identificado em todos os níveis de relação de trabalho, sem distinção de cenários econômicos. No entanto, é nitidamente mais recorrente em relações em que mulheres trabalhadoras se encontram em maior vulnerabilidade econômica.

Além de se tratar de uma questão de gênero, a violência sexual é também estrutural, encontrando-se arraigada na nossa sociedade, de modo que, infelizmente, esse tipo de violência ainda se apresenta como algo normal que deve ser suportado. E, por ser uma questão cultural, têm-se legitimado comportamentos completamente inadequados por parte de agressores, estabelecendo-se uma lógica de que a vítima é que provoca a situação de violência. Tal condição é percebida na dificuldade das instituições em aplicar a penalidade adequada, quando comprovada, em processo disciplinar, a prática de assédio sexual.

Diante desse cenário, faz-se necessário compreender que, para combater o fenômeno do assédio sexual em ambientes organizacionais, importa conhecer o seu conceito, os elementos que o constituem, sem os quais não se verifica a ilicitude da conduta, suas modalidades, o enquadramento jurídico, as consequências nefastas para as vítimas e para as instituições e as formas de prevenção e combate. A partir dessa compreensão, será possível promover uma cultura organizacional que valorize a igualdade de gênero, o respeito mútuo e a integridade pessoal, resultando na promoção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e livres de qualquer forma de violência ou discriminação.

Nesse sentido, os estudos sobre violência sexual são de extrema relevância para a compreensão desse fenômeno e para a construção de uma sociedade mais justa e segura. Ao superar resistências e avançar no conhecimento, estamos dando voz às vítimas e lutando por uma realidade em que a violência sexual seja erradicada.

É nessa ambiência que nos deparamos com a obra *Assédio sexual: para além de uma violência laboral, uma violência de gênero*, de autoria de Érica Cavalcante Lima, que desempenha um papel fundamental no enfrentamento ao assédio sexual no ambiente de trabalho, ao trazer esclarecimentos e reflexões importantes sobre o tema. De forma acertada, a autora nos introduz ao tema com reflexões importantes sobre a construção da cultura machista no país, permitindo-nos compreender as intrincadas dinâmicas que conduzem a relações laborais desiguais, para, então, definir o fenômeno de forma clara e abrangente, possibilitando a compreensão sobre quais comportamentos e atitudes configuram essa forma de violência. Além disso, ao discutir os elementos que caracterizam a conduta, elucida os diferentes aspectos do assédio sexual, desde as manifestações mais sutis até as mais explícitas.

O esclarecimento quanto às consequências jurídicas para o agressor é outro aspecto relevante abordado pela autora. Ao destacar as responsabilidades legais e as punições aplicáveis aos casos de assédio sexual, reforça-se a importância de se estabelecer uma cultura de responsabilização e de garantir que os agressores sejam devidamente punidos.

Ao oferecer essas reflexões e informações claras sobre o assédio sexual no ambiente laboral, especialmente por meio de estudo de casos, compartilhando conosco a percepção das servidoras da Universidade Federal do Ceará sobre o fenômeno, a obra contribui para a prevenção e o combate a essa prática abusiva, permitindo que os leitores desenvolvam uma consciência crítica sobre o tema, reconheçam situações de assédio e estejam melhor preparados para agir e denunciar casos de violência.

*Assédio sexual: para além de uma violência laboral, uma violência de gênero* é um livro indispensável para todos aqueles que desejam compreender e enfrentar o assédio sexual em nossa sociedade. A autora nos presenteia com um trabalho extremamente relevante, repleto de reflexões que nos convidam a

repensar nossas atitudes e ações. Sua obra é uma fonte de inspiração e motivação para todos aqueles que desejam contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e livre do assédio sexual.

Diana Guimarães Azin  
**Procuradora Federal**

## PREFÁCIO

O assédio sexual é uma prática que desrespeita a dignidade, a liberdade sexual, o estabelecimento do trabalho decente e demais condições para uma boa qualidade de vida no trabalho. Além disso, tendo em vista que o ato parece escolher propositalmente os seus alvos, as mulheres, sobremaneira, dá-se a violação das normas trabalhistas que vedam a discriminação em razão de gênero nos espaços laborais.

Considerando que as mulheres figuram como uma importante parcela do contingente de trabalhadores presentes nas mais diferentes esferas, o estudo desse fenômeno, tendo como ponto de partida a percepção das próprias trabalhadoras a seu respeito, adquire especial relevância, já que são elas as principais atingidas.

Embora, nas últimas décadas, tenham-se tornado mais proeminentes as discussões que circundam essa temática, sobretudo na imprensa, por meio de casos envolvendo pessoas famosas, o assédio sexual vivenciado na rotina diária por parte de mulheres comuns ainda é repleto de tabus. Muitas organizações ainda não contam com uma estrutura acolhedora e segura

para que as suas colaboradoras se sintam motivadas a denunciar possíveis abusos vivenciados em seus espaços. Diante disso, trazer à tona o que as mulheres pensam sobre a prática, como se sentem enquanto principais vítimas e como percebem as instituições em que trabalham frente a casos vivenciados, traz importantes contribuições acerca dos modos como podem agir organizações que almejam se tornar lugares mais democráticos, menos discriminatórios, mais respeitosos e, portanto, mais seguros às suas trabalhadoras.

Nessa perspectiva, o presente estudo, que é resultado de uma dissertação de mestrado para obtenção do título de mestra em políticas públicas e gestão da educação superior, do Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior da Universidade Federal do Ceará (Poleduc/UFC), lança luz sobre o que as servidoras da UFC têm a dizer sobre o assédio sexual, como o entendem, identificam-no, sentem-no e como enxergam o seu ambiente de trabalho no que diz respeito à promoção de segurança contra esse tipo de violência.

É importante destacar que o leitor não encontrará neste livro a investigação de possíveis casos de assédio sexual ocorridos na UFC, visto que o maior interesse da obra consiste na análise da percepção das mulheres sobre o tema, a fim de, a partir do seu discurso, apontar possíveis direcionamentos que contribuam para um efetivo enfrentamento dessa violência no âmbito da instituição.

A autora, em seu trabalho cuidadoso, segue um percurso bastante didático. Começa expondo alguns conceitos relativos ao assédio sexual e sua consequência nociva no ambiente de trabalho, apresentando elementos caracterizadores; tipos; previsão criminal no Brasil; presença na Administração Pública; suas consequências; desafios impostos aos ambientes de trabalho perante o ato e, por fim, alguns aspectos relacionados à sua prevenção e combate.

Em seguida, aborda os desafios enfrentados pelas mulheres ao longo da história, no que se refere à luta pela inserção igualitária no mercado de trabalho, diante da forte dominação masculina desse universo, buscando, por meio de valiosa contextualização, analisar os elementos que tornam o assédio sexual para além de uma violência laboral como outra qualquer, uma violência de gênero.

Finalmente, a autora explora os resultados obtidos na coleta de dados na UFC, utilizando a técnica do Discurso do Sujeito Coletivo, por meio da qual foi possível verificar que as trabalhadoras pesquisadas têm sólido conhecimento acerca do conceito de assédio sexual, haja vista que entendem seus principais elementos caracterizadores; quais sujeitos podem ser vítimas e agressores; que causas podem motivar a prática, entre outras questões.

Sabendo dos danos ocasionados pela prática e tendo por base os discursos proferidos por parte das trabalhadoras da UFC, este livro procurou salientar a necessidade de as organizações, em especial a UFC, disponibilizarem parte da sua atenção para tão importante questão, a qual, muitas vezes, é tratada como um problema de menor relevância, pouco prejudicial, mas que, na verdade, causa bastante inquietação para as mulheres que estão vulneráveis e que, na maior parte das vezes, não encontram chance para se expressar e se proteger devidamente dentro de um ambiente que deveria ser percebido como lugar seguro.

Destaco, por fim, que este trabalho corrobora a perspectiva demonstrada por vários estudos sobre violência laboral e de gênero, no sentido de que o assédio sexual é nocivo ao estabelecimento de condições dignas, justas e igualitárias para as mulheres e, desse modo, precisa ser prevenido e combatido em quaisquer ambientes, fazendo-se necessária, portanto, a difusão de mais informações sobre essa prática abjeta, mormente nas instituições de ensino, ambientes que,

dramaticamente, protagonizam inúmeras denúncias desse tipo de crime.

Sem dúvida, este livro traz importantes contribuições para a melhoria da Gestão de Pessoas da UFC, na medida em que ajuda essa instituição de Ensino Superior a encontrar medidas que dificultem cada vez mais a presença desse ato indecoroso que prejudica quaisquer relações onde ocorre.

**Profa. Dra. Maria Elias Soares**

Prof.<sup>a</sup> Titular do Departamento de Letras Vernáculas (UFC)

## INTRODUÇÃO

O assédio sexual é um crime que parece escolher propositalmente suas vítimas, mormente as mulheres, aspecto que contribui para que o ato transcenda a esfera da violência laboral, tornando-se, também, uma violência de gênero. Dessa forma, buscamos aqui enfatizar que o assédio sexual se configura como uma das expressões da dominação masculina, que, sob roupagens aparentemente modernas, continua exercendo uma resistência nefasta para a aquisição da autonomia econômica, para a construção da individualidade independente, para o desenvolvimento profissional e intelectual das mulheres e, principalmente, para a interrupção da lógica que vincula a feminilidade à submissão.

No artigo 216-A do Código Penal brasileiro, o assédio sexual é tipificado como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Vendo-se, assim, que essa prática, como entendida pelo direito,

vai de encontro a muitos dos progressos alcançados tanto na esfera trabalhista quanto no âmbito social, tendo em vista que fere os direitos e garantias individuais arrolados no art. 5º da Constituição Federal Brasileira, no qual se destaca o direito à igualdade, à liberdade, o direito a não sofrer tratamento desumano ou degradante, a ter respeitadas a intimidade, a vida privada e a honra.

Apresenta-se, ainda, como um obstáculo à luta pelo resgate da dignidade dos trabalhadores — meta perseguida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja finalidade principal tem sido a de promover condições para que homens e mulheres obtenham um trabalho decente e produtivo, no qual tenham respeitada sua dignidade (Somavía, 1999).

O assédio sexual viola, também, a qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que prejudica a sensação de bem-estar originada pelo atendimento às necessidades individuais em todas as suas dimensões: mental, física, social e emocional. Essa prática, conforme Leiria (2012), configura-se, ademais, como uma forma de discriminação de gênero, que prejudica o direito à igualdade, visto que, na maior parte dos casos, é praticado contra mulheres. Corroborando esse entendimento, Medeiros (2003) acrescenta que esse fato decorre, em grande medida, do diferencial numérico entre homens e mulheres que ascendem aos cargos de chefia, no entanto, salienta que as razões hierárquicas não são as únicas motivações para que o crime ocorra de maneira sobrepujante por parte do sexo masculino contra o feminino, pois o ato acontece seguindo as mesmas proporções fora dos espaços laborais.

Tal constatação não nos causa perplexidade, visto ser de amplo conhecimento que a constituição da mulher como figura autônoma e dona de sua própria história é fato recente que ainda encontra muitas limitações (Perrot, 2007). O corpo feminino, bem como o seu pensamento e as suas vontades, parecem perdurar no inconsciente masculino como sendo de propriedade dos indivíduos do sexo masculino.

Embora as discussões acerca do assédio sexual e dos malefícios que o circundam venham adquirindo musculatura nos últimos anos, sobretudo a partir da atuação de coletivos feministas que buscam visibilizar as violências sofridas por mulheres cotidianamente, dentro e fora dos espaços laborais, e apesar de o assunto vir gradativamente ganhando notoriedade nos noticiários e demais veículos midiáticos, aspectos que dão a impressão de ser o assédio sexual um problema recente, as razões para a sua ocorrência e todos os aspectos que o envolvem remontam a um passado longínquo. Vemos, assim, que é impossível discorrer de uma maneira mais profunda sobre a prática sem que percorramos a trajetória da mulher na constituição de si, enquanto indivíduo que pensa, sente, tem autonomia e direitos, inclusive o de trabalhar, bem como a trajetória dos obstáculos que ela teve e ainda tem de enfrentar nessa jornada, os quais se devem, em grande medida, à divisão sexual do trabalho com base na dominação masculina (Kergoat, 2009).

Dessa forma, ainda que essa prática tenha uma conceitualização relativamente recente, da década de 1970, ela traz à tona questões muito antigas que lhe dão materialidade, as quais perpassam, em grande medida, a visão, edificada em mazelas culturais como o machismo, do corpo feminino como um lugar de violência, quer seja a física, quer seja a simbólica, que se reveste de formas sutis, engenhosas e confusas, contribuindo de maneira efetiva para a manutenção de desigualdades entre os gêneros.

As bases históricas da desigualdade entre homens e mulheres se sustentam na ideologia patriarcal, que, ao longo do tempo, acentuou a superioridade do masculino em relação ao feminino, estabelecendo papéis bem definidos para ambos os gêneros. A forma como homens e mulheres dividem os mesmos espaços, entre os quais os laborais, acaba tendo como referencial os pressupostos dessa ideologia, fato que dificulta, ainda que de maneira inconsciente, essa convivência, sem que haja

uma constante tentativa de estabelecer relação de poder, prejudicando experiências mais igualitárias entre os gêneros.

Por muito tempo, e ainda na atualidade, destaca-se a figura do homem como o centro de poder nas relações laborais, bem como a figura da mulher como seu sujeito subalterno, tendo em vista fatores que influenciam diretamente a disponibilidade da mulher para o mercado de trabalho, os quais combinam características pessoais, tais como estado civil e existência de filhos, além de se associarem o grau de instrução da trabalhadora e as características do seu grupo familiar. Fatores como esses têm interferido, ao longo dos anos, no desenvolvimento do trabalho feminino, mas não no do masculino.

Apesar das muitas transformações pelas quais tem passado o trabalho feminino, se compararmos a presença das mulheres no mercado de trabalho atual com a do início do século XX, por exemplo, em que essa presença era, em certa medida, algo incomum e relegado principalmente às mulheres de classes sociais desfavorecidas, percebemos que o trabalho feminino ainda encontra diversos obstáculos ao seu pleno desenvolvimento, os quais perpassam as esferas culturais, religiosas, políticas e econômicas. Dentre esses percalços, o assédio sexual emerge com especial relevância, pois evidencia as relações de poder e subordinação no âmbito do trabalho, mas não apenas nele, também as que se manifestam na prescrição de papéis, atividades e comportamentos que determinam iniquidades entre homens e mulheres.

Conforme já mencionamos, esse tipo de violência tem previsão criminal no Brasil desde 2001, com a Lei nº 10.224/2001, no entanto, só se refere a um tipo de assédio sexual, o chamado assédio sexual por chantagem, que, conforme Leiria (2012), é aquele praticado por superiores hierárquicos ou por quem tenha ascendência sobre a vítima, buscando, por meio de promessas ou de ameaças, obter vantagem sexual. É denominado pela doutrina e jurisprudência estadunidense de *quid pro quo* — ou “isto por aquilo”.

No caso das organizações públicas, essa modalidade de assédio não é a mais comum, tendo em vista que, nesse tipo de instituição, parcela considerável das vítimas em potencial não se encontra tão vulnerável à perda do emprego por serem servidoras estáveis. Apesar disso, cabe destacar que tal vantagem não se aplica às terceirizadas e bolsistas/estagiárias, também colaboradoras das organizações públicas, pois elas não se beneficiam de qualquer estabilidade em relação à função ocupada.

Nas organizações públicas, o tipo de assédio sexual que prevalece é o do tipo ambiental ou por intimidação, o qual não possui previsão criminal e é caracterizado por atitudes inoportunas de natureza sexual, seja verbal, não verbal ou física. Para a configuração dessa modalidade de assédio, não é necessário que haja uma relação de hierarquia entre o assediador e o assediado, mas uma interferência de forma libidinosa no trabalho de alguém, a ponto de humilhar e ofender a dignidade da vítima (Alves, 2008).

Apesar de esse tipo de assédio sexual não estar tipificado criminalmente, a jurisprudência o tem reconhecido nos outros âmbitos do direito, a exemplo do trabalhista, autorizando, inclusive, a rescisão contratual motivada por ele. Desse modo, apesar da limitação da previsão legal a um tipo de assédio sexual, a jurisprudência já considera a existência dos dois tipos de assédio, se não para fins penais, ao menos para garantir a reparação da vítima e as consequências para o assediador nas outras esferas do direito.

Nas organizações públicas ou privadas, são presentes eventos de assédio sexual, sobretudo relacionado às mulheres, nesse sentido, cremos que seja essencial a difusão de informações acerca do assédio sexual no âmbito das instituições, para que suas trabalhadoras, cientes de seu amparo legal, possam se manifestar, caso sintam necessidade.

Como bem salienta Leiria (2012), a melhor maneira de combater o assédio sexual nas organizações é por meio de ações

que o previnam. Uma trabalhadora que, diante do fenômeno, sintase amparada para detê-lo, possuirá mais subsídios para se defender. Não se trata de policiar as relações entre homens e mulheres, mas de viabilizar o aprendizado e a conscientização acerca de formas respeitáveis de compartilhamento e coabitação dos diferentes espaços, que desestimule a equivocada compreensão da permissividade para o acesso indesejado ao corpo e à intimidade das mulheres.

Nessa perspectiva, este livro buscou, por meio do estudo acerca da percepção das servidoras de uma instituição de Ensino Superior, qual seja a Universidade Federal do Ceará (UFC),<sup>1</sup> lançar luz sobre a perspectiva das mulheres, as quais figuram como as principais vítimas de assédio sexual nos ambientes laborais, de modo a compreender o que entendem, como se sentem e como enxergam a instituição em que trabalham, no tocante a essa violência. Vale destacar, todavia, que o leitor não encontrará nesta pesquisa a investigação de possíveis casos de assédio sexual na UFC, pois não é cabível aos pesquisadores definir quais casos se configuram como assédio, principalmente tendo em vista suas possíveis repercussões no direito, inclusive criminais.

É interessante ressaltar que, frente ao número extenso de trabalhadoras nos quadros funcionais da UFC, não foi viável a esta pesquisa captar a fala de todas as colaboradoras da instituição,

---

<sup>1</sup> Instituição Federal de Ensino Superior, criada pela Lei nº 2.373, em 16 de dezembro de 1954, e instalada em 25 de junho de 1955. É sediada em Fortaleza, capital do estado do Ceará, mas é composta, atualmente, por sete *campi*, denominados: Campus do Benfica, Campus do Pici, Campus do Porangabuçu (localizados na cidade de Fortaleza), além do Campus de Sobral, Campus de Quixadá, Campus de Crateús e Campus de Russas. Disponível em: <http://www.ufc.br/a-universidade>. Acesso em: 13 mar. 2019. Em seus quadros funcionais, conforme informação constante no anuário estatístico 2021/2022 (o mais recente), a universidade conta com 3.303 servidores administrativos, sendo 56% mulheres e 44% homens, e com 2.141 docentes efetivos, sendo 40% mulheres e 60% homens. No tocante ao número de docentes substitutos, o anuário informa que a universidade conta com 6% de seu número total de professores, no entanto, não fornece a porcentagem de homens e mulheres dessa categoria. Disponível em: <http://www.proplad.ufc.br>. Acesso em: 7 fev. 2023.

sendo necessário, portanto, recorrer à escolha de uma amostra que pudesse representar o universo do qual é proveniente. Desse modo, a amostra escolhida, as servidoras lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep/UFC),<sup>2</sup> foi selecionada considerando um aspecto bastante favorável aos interesses deste estudo, que é o de ter um satisfatório contingente de mulheres que desempenham funções bastante heterogêneas, as quais atendem desde a hierarquia da própria instituição, bem como ao público, tornando-as muito vulneráveis aos dois tipos de assédio sexual: hierárquico e ambiental.

É válido salientar, ainda, que a opção por trabalharmos somente com as servidoras<sup>3</sup> se deveu ao fato de essa categoria profissional ser numericamente superior às outras existentes no referido departamento, como terceirizadas e bolsistas, por exemplo. Consideramos que não seria coerente tratar a visão dessas três categorias profissionais de maneira homogênea, tendo em vista inúmeros aspectos que podem influenciar na percepção delas sobre o tema, tais como escolaridade; precariedade da função; renda salarial; necessidade de permanência no emprego, etc. Seria necessário, portanto, fazer uma análise separada das percepções das diferentes categorias profissionais, o que fugiria aos objetivos deste livro.

---

<sup>2</sup> Especificamente, no Campus do Benfica, está localizada a unidade que selecionamos como amostra, qual seja a Progep, que conta com 259 servidores, dos quais 65 estão cedidos a outras instituições e 41 lotados na Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor (CPASE), o que contabiliza 194 servidores estritamente lotados na Progep. É importante mencionar que, nesse contingente de servidores lotados na Progep, não há separação entre docentes e servidores administrativos, visto que todos, indistintamente, exercem funções administrativas, e não de docência. Desses 194 servidores, 98 são mulheres. Tais números ratificam a existência de considerável população feminina lotada nessa unidade, o que se demonstrou conveniente à investigação que a presente pesquisa procurou desenvolver. Todas essas informações foram obtidas por meio de relatório disponibilizado pela Secretaria Administrativa (Sead/ Progep /UFC).

<sup>3</sup> Todas as informações coletadas acerca das participantes desta pesquisa se encontram nos quadros dispostos na seção de anexos, ao final do livro.

Nessa esteira, para melhor apresentação deste trabalho, observemos resumidamente sua estruturação.

Na Introdução, expomos, de modo panorâmico, as considerações gerais do estudo, quais sejam: justificativa, exposição do problema, objetivos, relevância e estrutura.

Na primeira seção, trabalhamos alguns conceitos e aspectos relativos ao assédio sexual e sua atuação nociva no ambiente de trabalho, tais como elementos caracterizadores; tipos; previsão criminal no Brasil; presença na Administração Pública; suas consequências; desafios impostos aos ambientes de trabalho em face da prática e, por fim, alguns aspectos relacionados à prevenção e ao combate.

Na segunda seção, abordamos, resumidamente, os desafios enfrentados pelas mulheres ao longo da história, no tocante à luta por inserção e condições de permanência igualitárias ao mercado de trabalho, diante da dominação masculina dessa esfera, buscando, por meio de breve contextualização histórico-sociológica, explicar as razões pelas quais o crime de assédio sexual seja um percalço enfrentado, sobremaneira, pelas trabalhadoras, analisando os contornos que o tornam, além de uma violência laboral como outra qualquer, uma violência de gênero.

Na terceira seção, por fim, exploramos os resultados obtidos através da coleta de dados<sup>4</sup> na UFC, utilizando a técnica do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC),<sup>5</sup> a qual tem por

---

<sup>4</sup> A coleta de dados utilizados nesta pesquisa ocorreu por meio de questionário composto por perguntas fechadas, as quais tinham por objetivo identificar características gerais das participantes, tais como idade, escolaridade e renda, por exemplo, e por perguntas abertas, que indagavam acerca dos diversos aspectos que circundam o tema assédio sexual. O questionário utilizado se encontra na seção de anexos.

<sup>5</sup> O DSC consiste em uma técnica que possibilita o resgate de discursos coletivos de forma qualitativa, com a representação do pensamento da coletividade por meio de um discurso-síntese que agrega os conteúdos discursivos de sentido semelhante emitido por diversas pessoas. Foi elaborado por Lefèvre, Marques e Lefèvre (2009), professores da Universidade de São Paulo (USP), e surgiu a partir da hipótese de que os indivíduos, como parte da sociedade, compartilham

fundamento a teoria da representação social<sup>6</sup> e seus pressupostos sociológicos e busca enfatizar e tornar mais claras as representações sociais, possibilitando que um grupo social específico, por exemplo, passe a ser visto como autor e emissor de discursos compartilhados entre os seus membros e possam se expressar. Por meio dessa abordagem, cremos conseguir demonstrar o pensamento de uma coletividade, resgatando opiniões de indivíduos que muito têm a dizer sobre esse tema, tão incômodo nos ambientes laborais e nos demais espaços onde ocorre.

---

pensamentos, crenças, ideias, valores e representações. Como forma de captar as impressões desses indivíduos sobre determinado tema, o método busca recuperar e descrever empiricamente o que as coletividades têm a dizer sobre algo. Para tanto, essa técnica utiliza-se de entrevistas ou questionários individuais com questões abertas, com o fim de resgatar o pensamento enquanto comportamento discursivo e fato social internalizado individualmente (Lefèvre; Marques; Lefèvre, 2005). Dessa maneira, os passos do DSC para a elaboração da análise dos dados obtidos por uma pesquisa se definem como expressões-chave; ideias centrais; ancoragens; e o Discurso do Sujeito Coletivo propriamente dito. A exemplificação da construção do DSC, a partir de suas figuras metodológicas, encontra-se na seção de anexos deste livro.

<sup>6</sup> O conceito de representação social se origina da teoria das Representações Coletivas de Durkheim, segundo a qual a sociedade tem poder coercitivo sobre as consciências dos sujeitos, expressando a prevalência social sobre a individual. Para Durkheim (2003), portanto, o pensamento do sujeito tem pouca autonomia diante das formas coletivas de pensar. Apesar de a teoria da representação social sofrer muitas influências do pensamento de Durkheim, a representação social propriamente dita não reduz a autonomia dos indivíduos, mas enfatiza a importância dos sujeitos como sendo ativos e construtores da formação do pensamento sobre algo. Segundo Garcia (1993), pode-se dizer que as representações sociais são compostas por três elementos básicos, que estão em constante interação: o conteúdo (opiniões, imagens, atitudes, etc.); o objeto (pessoa, fato ou ação) e o sujeito (o indivíduo ou o grupo social). Dessa forma, estão vinculadas a valores, noções e práticas individuais que direcionam as condutas na rotina das relações sociais e manifestam-se por meio de expressões, sentimentos, atitudes, estereótipos, etc. Para Moscovici (1981), pode ser vista como a versão contemporânea do “senso comum”, estando presente nos posicionamentos e nas opiniões dos indivíduos de um determinado grupo.

# Capítulo | 1

## ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL

O assédio sexual vai de encontro a muitos dos progressos alcançados tanto na esfera trabalhista quanto na social, no tocante à luta pelo resgate da dignidade dos trabalhadores — meta perseguida pela OIT, cuja finalidade principal tem sido a de promover condições para que homens e mulheres obtenham um trabalho decente e produtivo, no qual tenham respeitada sua dignidade (Somavía, 1999). Fere, ainda, os direitos e garantias individuais arrolados no art. 5º da Constituição Federal, que destaca o direito à igualdade, à liberdade, o direito de não sofrer tratamento desumano ou degradante, o de ter respeitadas a intimidade, a vida privada e a honra.

O assédio sexual viola também a qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que prejudica a sensação de bem-estar originada pelo atendimento às necessidades individuais em todas as suas dimensões: mental, física, social e emocional.

Essa prática, conforme Leiria (2012), apresenta-se, ainda, como uma forma de discriminação de gênero, que prejudica o

direito à igualdade, visto que, na maior parte dos casos, é dirigida às mulheres.

Diante dessas questões, abordamos nesta seção alguns aspectos relacionados à conceituação do assédio sexual propriamente dito, buscando analisar seus elementos caracterizadores; suas espécies; sua previsão criminal no Brasil; sua atuação na Administração Pública (esfera à qual pertence a instituição que analisamos neste estudo – UFC) ante a promoção de qualidade de vida no trabalho, estabelecimento do trabalho decente e combate à violência laboral e, por fim, as possíveis formas de prevenção e de combate do ato no ambiente organizacional.

## Conceito de assédio sexual

Como bem destaca Alves (2008), a noção de assédio sexual só ficou clara após a década de 1960, com a revolução sexual e de costumes, pois foi a partir desse período que se iniciaram discussões mais complexas, no tocante à questão sexual, nos meios de comunicação, nas escolas e na esfera do trabalho. Todavia, conforme o autor, a própria expressão assédio sexual só foi evidenciada na década de 1970, quando pesquisadoras da Universidade de Cornell, avaliando as relações de gênero nos locais de trabalho, perceberam a necessidade de se criar uma expressão que abrangesse a conduta de um superior hierárquico com conotação sexual que se relacionasse a um exercício de poder.

É válido informar que o primeiro país a legislar, na concepção moderna, sobre assédio sexual, foram os Estados Unidos da América, em meados da década de 1970, e, apesar de não disporem de legislação específica sobre o assunto, contam com uma jurisprudência extremamente rígida nessa questão (Alves, 2008).

Acerca desse movimento de reconhecimento do termo “assédio sexual”, convém destacar o trabalho desenvolvido pela jurista e cientista política norte-americana Catharine MacKinnon,

cujo livro *Assédio sexual de mulheres trabalhadoras*, publicado em 1979, lançou luz sobre uma realidade invisibilizada nas organizações de trabalho.

Nesse livro, a autora expôs uma série de relatos de discentes e funcionárias norte-americanas do contexto universitário que sofriam com o assédio sexual naquele ambiente, bem como trouxe à tona diversas questões que diziam sobre o papel social exercido pelas mulheres dentro das relações de trabalho, que denotavam uma extensão do papel feminino nos espaços domésticos, visto que as trabalhadoras eram submetidas a uma dinâmica que as julgava por padrões similares aos impostos às esposas e companheiras extraconjugais, no sentido de exercerem funções semelhantes àquelas pertencentes ao lar (servir, limpar, atender telefone, anotar, dar recado, etc.), de se exigir delas que fossem submissas, simpáticas, discretas, apresentáveis e disponíveis para as investidas sexuais de seus superiores.

O estudo salienta, ainda, pela fala de uma das entrevistadas, que os trabalhos de melhor remuneração eram, na maior parte das vezes, destinados às mulheres de melhor aparência, dinâmica que condiciona as mulheres a relacionarem a aquisição de trabalho com a exposição de seus atributos físicos, e não com a demonstração de suas competências profissionais. Conforme a autora, esses arranjos tornavam inevitável a subjugação sexual das trabalhadoras nos diferentes espaços laborais (Mackinnon, 1979).

Conforme ressalta Marzagão Júnior (2006), na realidade brasileira, faz-se imperativo encarar, de forma clara, esse problema, visto que, neste país, 52% das mulheres economicamente ativas, inseridas no mercado de trabalho, já foram alvo de assédio sexual. E esse número, segundo o autor, poderia ser ainda mais alto, não fosse o medo experimentado pelas vítimas de sofrerem novos constrangimentos e represálias por parte do assediador, diante de suas denúncias.

Nessa esteira, nas últimas décadas, muitos direitos relacionados à vida e ao trabalho, sobretudo, foram conquistados, mas, em contraposição a esses progressos, o assédio sexual toma um espaço de grande significado, ao passo que sua configuração representa uma antítese ao tão festejado princípio da dignidade humana, pois, por tratar-se de um tipo de coerção para aquele que o sofre, vulnerabiliza a vítima e aponta a fragilidade do ambiente de trabalho onde ocorre (Silva, 1998).

Segundo o *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*,<sup>7</sup> o ato de assediar alguém significa insistir, de modo impertinente, perseguir e impor sujeição constante em relação a uma pessoa. No tocante ao assédio sexual, especificamente, Pamplona Filho (2001) salienta que ele é caracterizado por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações verbais ou físicas, de mesmo caráter, com o fim de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva e hostil de intimidação no ambiente em que é empreendido.

Conforme Diniz (1998, p. 285), assédio sexual é o “ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se das relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual”.

A Lei nº 10.224, de 16.05.2001, estabeleceu no seu artigo 216-A do Código Penal a definição legal para assédio sexual, qual seja a de “constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Para Cardone (1994), assédio sexual se define como a atitude de um sujeito que, pretendendo conseguir reciprocidade em suas investidas libidinosas, causa constrangimento ao outro que contraria os seus desejos. Sobrinho (1998), nessa

---

<sup>7</sup> HOUAISS, A. *Dicionário da língua portuguesa*. Disponível em: <http://www.dicionariohouaiss.com.br/index2.asp.html>. Acesso em: 20 ago. 2016.

esteira, salienta que o assédio sexual, resumidamente, pode ser entendido como a ação de coagir alguém mediante atitude capaz de insultar a honra subjetiva do outro, sempre com o objetivo de obter vantagem sexual.

Nesse sentido, Hirigoyen (2005) afirma ser o assédio sexual não mais do que uma ramificação do assédio moral, visto que ambas as práticas consistem em humilhar o outro e percebê-lo como um objeto à disposição. Desse modo, Leiria (2012) complementa:

Pode-se considerar o assédio sexual como uma espécie do assédio moral, não raro as vítimas sofrem ambos, são assediadas sexualmente, não cedendo aos apelos dos superiores hierárquicos passam a ser moralmente assediadas, humilhadas, discriminadas, tornando-se insuportável a vida dos trabalhadores, levando-os a se desligar do emprego ou a renunciar eventual promoção diante do alto preço imposto para alcançarem ao posto (Leiria, 2012, p. 31).

É importante ressaltar, todavia, que os conceitos de ambos os tipos de assédio não se confundem entre si, pois enquanto o assédio sexual tem por fim a dominação sexual de sua vítima, o assédio moral objetiva a eliminação da vítima do ambiente laboral por meio do psicoterror. No entanto, conforme ressalta Oliveira (2003):

[...] tanto o *mobbing*, quanto o assédio sexual constituem-se em ação violenta que guardam certas correlações: o assédio sexual pode constituir-se em premissa para desencadear uma ação de abuso moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado. Observam-se casos em que, no assédio moral, a natureza da investida do agressor possui um caráter sexual; nessas hipóteses, esses ataques são demonstrados por apelidos, calúnias ou difamações sobre os hábitos sexuais da vítima. Agressões desta

amplitude têm efeito devastador na consciência e autoestima da vítima, porquanto, em nossa cultura, a identidade sexual exerce uma importância fundamental na definição da imagem social de uma pessoa (Oliveira, 2003, p. 22).

Portanto, podemos considerar o assédio sexual como uma forma peculiar de assédio moral, todavia, devemos levar em conta o fato de que aquele contribui com a perpetuação das relações de poder historicamente desiguais entre homens e mulheres. Nesse entendimento, Villalobos (2004) salienta que o assédio sexual é um ato que ofende, desequilibra, obsta e cria vários prejuízos para a vítima, podendo, inclusive, ser considerado como falta de probidade por parte do agente, visto que desrespeita a dignidade da pessoa, humilhando-a e impedindo-a de desfrutar dos direitos garantidos na lei, tolhendo sua liberdade de trabalho como vítima direta do assédio.

Para Medeiros (2003), o assédio sexual é, antes de tudo, uma discriminação ligada ao sexo, e no Brasil — em razão do diferencial numérico entre homens e mulheres que ascendem aos cargos de chefia, o ato ocorre em maior grau por parte do sexo masculino contra o feminino. Corroborando essa perspectiva, a OIT considera o assédio sexual uma forma de discriminação por razão de gênero e salienta que, embora os homens também sejam vítimas dessa prática, na realidade, a maioria das vítimas é composta por mulheres.

Nesse sentido, tendo por base os diversos conceitos apresentados, pode-se inferir que o assédio sexual é uma forma peculiar de violência laboral, uma ramificação do assédio moral, mas que apresenta características particulares em sua configuração, tais como discriminação, desacato à liberdade sexual da vítima e maior frequência nas relações que envolvem poder e subordinação. No tópico seguinte, foram detalhados os elementos que caracterizam a prática de assédio sexual.

## Elementos que caracterizam o assédio sexual

Para a caracterização da prática de assédio sexual, é necessária a presença de alguns elementos fundamentais, no entanto, não existe uma unanimidade na doutrina especializada, nem mesmo nas legislações do direito comparado sobre tais aspectos definidores.

Tendo por base os caracteres elencados pela OIT — a qual é composta por representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e governo e é responsável pela elaboração e controle de execução de políticas e programas relacionados ao mundo do trabalho, contribuindo, mundialmente, com informações, estatísticas, pesquisas e estudos sobre trabalho, designaremos como elementos caracterizadores do assédio sexual os seguintes aspectos:

- Conduta de natureza sexual que afete a dignidade de mulheres e homens, que se mostre ingrata, irrazoável e ofensiva para quem a recebe.
- Quando a recusa de uma pessoa a essa conduta, ou sua submissão a ela, serve, explícita ou implicitamente, como base para uma decisão que afeta o seu trabalho, prejudica o seu acesso à formação profissional, sua continuidade no emprego, suas chances de promoção, etc.
- Conduta que cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para quem a recebe (Centro interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional, 2009).

Nessa perspectiva, conforme ressalta Leiria (2012):

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 trabalhador; coação para manter relação sexual; convites grosseiros, humilhantes e embaraçosos [...], qualquer forma que implique incitamento sexual que cause constrangimento e humilhação para a vítima, ferindo sua liberdade sexual (Leiria, 2012, p. 42-43).

Para Pamplona Filho (2001), partindo-se do pressuposto de que assédio sexual é um tipo de atitude com natureza sexual não desejada, que, mesmo rechaçada pelo outro, ainda assim, repete-se e tolhe, conseqüentemente, a liberdade sexual da vítima, podem ser vislumbrados como elementos caracterizadores básicos do ato os seguintes:

- a) sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado);
- b) conduta de natureza sexual;
- c) rejeição à conduta do agente;
- d) reiteração da conduta;
- e) poder hierárquico.

Para o autor, esses elementos são coincidentes em boa parte dos estudos sobre o tema. No entanto, é importante ressaltar que essas características mencionadas dizem respeito ao modo como o assédio sexual é entendido na perspectiva da legislação brasileira, visto que tais elementos não correspondem, conforme Pamplona Filho (2001), às classificações procedidas pelos doutrinadores nacionais e estrangeiros. Nos Estados Unidos, por exemplo, uma insinuação ou investida mais insistente pode vir a ser caracterizada como assédio sexual, sem que necessariamente sejam explícitos os referidos elementos.

Nesse sentido, é importante reconhecer a inexistência de um padrão universal de conduta que tipifique o assédio sexual,

o que existem, na verdade, são elementos universais que identificam a prática. Vejamos tais caracteres.

## Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado)

Para que se concretize a prática de assédio sexual é fundamental a presença de, no mínimo, dois indivíduos: o agente (assediador) e o destinatário do assédio (assediado), os quais são, respectivamente, denominados sujeito ativo e sujeito passivo.

Nesse sentido, sujeito ativo é o autor da prática e, na maior parte das vezes, é do sexo masculino, embora possa ser também do sexo feminino. Normalmente, existe uma relação de hierarquia funcional entre assediador e assediado, no entanto, em sentido amplo, essa condição não é determinante para a caracterização do ato. Ou seja, o assédio sexual laboral é possível entre colegas de serviço, entre empregado e cliente e, até mesmo, entre empregado e empregador, figurando este como vítima. A inversão de papéis, portanto, não descaracteriza a prática.

É possível, portanto, que o sujeito ativo seja de mesma hierarquia funcional do assediado, ou mesmo subordinado a ele, tal como quando o agente é detentor de estabilidade no emprego e, em razão disso, sente-se à vontade para assediar colegas ou superiores.

É válido ressaltar que, apesar de o sujeito ativo poder ser do sexo masculino ou feminino, as estatísticas demonstram que prevalece o ato cometido por parte dos homens contra as mulheres. Tal constatação enfatiza a condição da prática como uma demonstração de poder que se sobrepõe à atração sexual, visto que, em boa parte dos casos, existe uma conversão do assédio sexual em moral, quando o assediador é rechaçado pela vítima, submetendo-a a inúmeras outras perseguições, que desestabilizam a permanência dela no emprego (Leiria, 2012).

Já na condição de vítima do assédio, encontra-se o sujeito passivo, o qual, conforme já ressaltado reiteradamente, é do sexo feminino, na maior parte dos casos. Drapeau (1991) atribui tal circunstância fática, em grande medida, à estratificação vertical presente nas organizações, em que as mulheres geralmente ocupam funções subordinadas aos homens; e à segregação horizontal, como está moldada a especialização dos empregos em função dos sexos, em consequência da qual as mulheres se encontram, mormente, em empregos hierarquicamente inferiores. Desse modo, as mulheres, historicamente, encontram-se em posições mais vulneráveis e inseguras nas relações de trabalho.

É válido ressaltar, ainda, que, dentro do grupo de maior vulnerabilidade ao ato, que são as mulheres, existem subgrupos ainda mais expostos. Conforme aponta Leiria (2012), no Brasil, por exemplo, onde a prática tem crescido sobremaneira, o alvo do assediador são, quase sempre, aquelas pessoas com menor capacidade de defesa, ou seja, as profissionais em início de carreira e aquelas com maior grau de dependência do emprego, sobretudo.

Outro subgrupo de maior vulnerabilidade ao assédio sexual, conforme a autora, são as mulheres solteiras com idade entre 26 e 30 anos, bem como as separadas, divorciadas e viúvas, as quais, teoricamente, são mais “desprotegidas” diante da cultura machista que prevê a segurança da mulher quando vinculada a um “amparo masculino”. Outro grupo ainda que merece destaque é o das trabalhadoras em regime de contrato temporário, as quais, em virtude da precariedade do contrato de trabalho, tendem a ser mais submissas, frente ao grande risco de demissão a que estão sujeitas.

Nesse sentido, não há como estabelecer quem são os sujeitos ativos e passivos típicos, mas buscar identificar quais indivíduos são mais suscetíveis a cometer e a sofrer assédio sexual.

## Conduta de natureza sexual

Embora os elementos caracterizadores do assédio sexual não sejam entendidos de forma unânime pelos estudos especializados e pelas legislações sobre o tema, em todos os conceitos relativos à prática, observamos que, para a sua caracterização, deve ocorrer uma conduta de natureza sexual reprovável. Mas no que, exatamente, consiste uma conduta de natureza sexual? E o que a torna reprovável?

É difícil uniformizar o que vem a ser uma conduta sexual, visto que esse entendimento é variável conforme os costumes e a moral de cada sociedade. Logo, o que é uma conduta de natureza sexual para determinada cultura pode não ser para outra. Alguns costumes do Brasil, por exemplo – onde as saudações informais (cumprimentos com beijos, abraços, etc.) são presentes – podem parecer escandalosos para determinadas sociedades.

Contudo, em relação à reprovabilidade dos comportamentos percebidos como sendo de natureza sexual, é unânime em todos os casos, conforme ressalta Alves (2008), que são condenáveis as condutas que não possibilitam a negativa por parte do outro (assediado), ou seja, que se utilizam de ameaça, direta ou velada, que destroem a possibilidade de resistência da vítima. Nesse sentido, no tocante a esse tipo de conduta no ambiente laboral, Lippmann (2001) caracteriza da seguinte forma:

É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios (Lippmann, 2001, p. 16).

Desse modo, podemos inferir como condutas de natureza sexual reprovável no ambiente laboral, que caracterizam a prática de assédio sexual, comportamentos libidinosos indesejáveis,

insistentes, que obstaculizam a possibilidade de defesa e de resistência por parte do assediado.

## Rejeição à conduta do agente

Para que se configure a prática de assédio sexual, além da ocorrência da conduta de natureza sexual, é necessário que exista uma rejeição do assediado a esse comportamento, pois a mínima concordância por parte do destinatário descaracteriza o ato como tal.

Conforme ressalta Pamplona Filho (2001), o assédio sexual importa sempre em uma conduta sexual não desejada, que não se confunde com o simples flerte ou paquera. Desse modo, segundo o autor, é muito importante que as pessoas que acreditam estar sendo objeto de assédio sexual explicitem ao possível assediador a indesejabilidade de suas manifestações libidinosas. Espera-se que, com a explicitação da discordância, o assediador abandone, de imediato, a conduta indesejável, sob pena de se comprovar mais facilmente o assédio.

## Reiteração da conduta do agente

No tocante a esse requisito, existem algumas divergências sobre a necessidade de sua ocorrência para a caracterização do assédio sexual. Boa parte dos estudos especializados sobre o tema, como os desenvolvidos por Pamplona Filho (2001), defende a obrigatoriedade da reiteração da conduta do assediador, pois, conforme o autor, um ato isolado, dificilmente, tem o poder de caracterizar, doutrinariamente, tal mazela. A jurisprudência, todavia, opta pela dispensabilidade desse elemento, pois entende que basta que o procedimento inoportuno de cunho sexual do assediador seja grave para que se configure o ato.

Alves (2008), nessa esteira, concorda com o entendimento jurisprudencial e acrescenta que:

[...] uma manifestação grave já basta, pois, se assim não fosse, seria necessário esperar por outras condutas que atingissem o íntimo do empregado para que o assédio sexual ficasse caracterizado, fazendo com que o mesmo se sentisse cada vez mais ofendido (Alves, 2008, p. 46).

## Poder hierárquico

Em relação a esse elemento caracterizador, sua relevância diz respeito ao cometimento da prática no ambiente laboral na forma como a legislação brasileira prevê criminalmente o ato. Já no tocante às tipificações estabelecidas na doutrina nacional e estrangeira, o elemento não surge como um pré-requisito.

A Lei nº 10.224/2001, que define o assédio sexual da seguinte forma: “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”, restringiu a criminalização do ato à espécie de assédio sexual por chantagem, ou seja, aquele empreendido por superior hierárquico ao empregado subordinado, excluindo, desse modo, a espécie de assédio sexual ambiental, aquele cometido por colegas de trabalho de mesma hierarquia funcional.

Assim, o poder hierárquico é elemento fundamental para a caracterização do assédio sexual na forma prevista pela legislação brasileira, visto que, para ela, o que de fato configura essa violência é a relação de sujeição da vítima, que não lhe permite, em muitos casos, deixar de realizar a conduta a que está sendo constrangida sem que recaia sobre si grave dano (seja relacionado à perda do emprego, a uma promoção ou, mesmo, à não admissão laboral).

Neste tópico, procuramos demonstrar quais elementos identificam a existência do assédio sexual numa relação de

trabalho. Podemos inferir que, embora tais caracteres não sejam de amplo consenso, o desrespeito à liberdade sexual do assediado surge em todas as conceituações, já os aspectos como a reiteração da conduta e o poder hierárquico no âmbito das relações de trabalho, referem-se, sobretudo, à tipificação do assédio sexual no Brasil — o qual só reconhece criminalmente o tipo de assédio sexual “por chantagem”. Nesse sentido, no tópico seguinte, abordamos a interpretação existente no ordenamento jurídico nacional sobre o assédio sexual.

## **Assédio sexual no ordenamento jurídico nacional**

No tocante à realidade brasileira, apenas com o advento da Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, V e X, é que nosso ordenamento reconheceu a proteção ao patrimônio moral, com previsão expressa de indenização pelo dano causado. Foi a partir daí que o tema do assédio sexual nas relações de trabalho, por se tratar de comportamento ilícito que agride a moralidade e a dignidade de quem o sofre, inseriu-se, mesmo que de modo indireto, no rol de bens jurídicos reconhecidos por nossa Constituição Federal, que devem ser protegidos como o patrimônio moral, por exemplo.

A Constituição Federal, dessa maneira, veda a discriminação e posiciona-se a favor da promoção do bem-estar de todos os cidadãos, sem qualquer forma de discriminação, seja de gênero, raça ou cor. Nesse sentido, o assédio sexual, que é uma forma de discriminação e infringe os preceitos legais que dispõem sobre a igualdade de tratamento entre os sexos, não condiz com os pressupostos estabelecidos na Carta Magna, devendo, portanto, ser rechaçado no ordenamento jurídico do país.

Diante disso, ocorreu, no Brasil, a inclusão da figura típica do crime de assédio sexual, por meio da Lei nº 10.224/01, de 15 de maio de 2001, a qual alterou o Código Penal e incluiu

o assédio sexual no capítulo dos crimes contra a liberdade sexual. Tal fato representou, conforme salienta Bosco (2002), um amadurecimento do legislador pátrio, que cedeu às contestações da sociedade, manifestadas pelos inúmeros posicionamentos da doutrina nacional e das decisões dos tribunais brasileiros sobre o tema.

Segundo a autora supramencionada, a lei, no entanto, apresenta alguns vícios, visto que, para que seja caracterizado assédio sexual, conforme o Código Penal brasileiro, o agente deve ser o superior hierárquico da vítima ou ter poderes para influenciar em sua vida profissional, como por meio de promoção, aumento salarial, transferência de local de trabalho ou rescisão do contrato, não considerando, portanto, o assédio proveniente dos agentes de mesma hierarquia funcional da vítima.

Todavia, embora a norma brasileira seja criticada por não contemplar todas as modalidades de assédio sexual, ela cria uma nova figura penal que contribui para a correção de alguns problemas existentes nas relações de trabalho, ao mesmo tempo em que pode funcionar como instrumento de pressão para que as empresas criem sistemas de prevenção do assédio sexual.

Corroborando essa perspectiva, Eluf (2005) acrescenta que a incriminação da prática de assédio sexual contribui para a regulação do relacionamento de gênero na sociedade atual, a qual não foi contemplada em 1940, data do atual Código Penal brasileiro. Para a autora, a criminalização desse tipo de violência responde a parte das reivindicações da mulher moderna, emancipada, que exige ser respeitada em casa e no trabalho, no espaço público e privado.

É importante destacar que, antes do advento da Lei nº 10.224/01, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), nos artigos 483 (letra e) e 482 (letra b), a proteção contra o assédio laboral estava contida na obrigação de os empregadores e prepostos tratarem os empregados com respeito, de modo a não lhes causar ofensa à honra e boa fama,

sob pena de ter o contrato denunciado motivadamente pelo empregado molestado. Quanto ao assédio praticado por prepostos do empregador, poderia ser despedido o empregado assediador por justa causa.

Na América Latina, conforme destaca Leiria (2012), o assédio sexual já era punido criminalmente em vários países, antes mesmo de sua previsão criminal no Brasil. Países como Paraguai e El Salvador, desde 1997, por exemplo, contam com punições relativamente severas em relação ao ato, tais como pena restritiva de liberdade e reparação pecuniária.

No direito brasileiro, conforme a supramencionada autora:

[...] a pena máxima do delito de assédio, dois anos, é insuficiente para obstar a prática da conduta. A punição já seria branda se cumprida no regime de detenção. Ocorre que, em razão da hipótese de suspensão condicional do processo, nem mesmo esta inócua pena tem garantido seu cumprimento. Ressalta-se que é de grande dificuldade a prova do delito de assédio sexual, pois em geral não há testemunhas, vídeos ou documentos que comprovem tal prática. Importante destacar que no processo penal vige o princípio *in dubio pro reo*, que impõe a absolvição do acusado diante de provas precárias. As estatísticas de ocorrência do assédio sexual laboral demonstram a ineficácia da norma (Leiria, 2012, p. 102).

Em concordância com a perspectiva apontada acima, Marzagão Júnior (2006) acrescenta que o assédio sexual no Brasil, em muitos aspectos, diverge do tratamento conferido a essa figura em outras nações, visto que, em nosso país, segundo o autor, embora a normatização penal do assédio sexual tenha seguido a esteira do processo de criminalização mundial da prática, essa tipificação não foi planejada em conformidade com a realidade do país, tanto que não considera criminalmente os casos ocorridos fora do ambiente laboral, os quais, segundo o autor, são bastante

frequentes. Contudo, destaca que, embora a legislação nacional pertinente sobre o tema seja falha, a sua existência já representa uma importante evolução, cabendo à sociedade lutar para torná-la verdadeiramente útil, questionando-a e fazendo-a valer.

No tópico seguinte, foram trabalhados alguns aspectos do assédio sexual presente na Administração Pública, ramo organizacional do qual faz parte a instituição que analisamos neste estudo, a UFC.

## **Assédio sexual na Administração Pública**

Apesar de ser muito comum no âmbito do contrato individual de trabalho, mantido entre uma pessoa jurídica de direito privado, empresário individual ou entre pessoa física empregadora e outra pessoa física empregada, a prática de assédio sexual também ocorre no serviço público, seja na administração direta, autárquica ou fundacional.

Em grande medida, o que caracteriza a relação de trabalho no âmbito da Administração Pública é a existência de um liame jurídico-administrativo mais conhecido por regime estatutário, em que são observadas regras de direito administrativo que preveem os direitos e deveres do servidor público, à exceção das empresas públicas e sociedades de economia mista, as quais são regidas pelo regime celetista.

É importante ressaltar que cada ente político possui a sua lei de regência, como a Lei nº 8.112/90, o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. Um dos alicerces desse regime jurídico é a existência de hierarquia entre os agentes públicos no exercício das funções próprias dos cargos que ocupam, em que o servidor responde a um superior por todos os atos que praticar no desempenho de suas atribuições. Em resumo, busca a hierarquia no serviço público manter a ordem na prestação dos serviços e garantir um grau de responsabilização do agente pelo exercício de suas atribuições.

Dessa forma, conforme ressalta Brito (2011), esse tipo de violência laboral, quando ocorrido no âmbito do serviço público federal, pode ser enquadrado como ilícito administrativo no inciso V do art. 117 da Lei nº 8.112/90, considerando que esse dispositivo estatui ser infração disciplinar “[...] promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição” (Brasil, 1990, p. 1534). Além disso, o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171/1994), na alínea “f”, estatui que é proibido “permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores” (Brasil, 1994).

É válido ressaltar, no entanto, que, conforme Brito (2011), estudos relativos à prática de assédio sexual na Administração Pública demonstram que muitos ocupantes de cargos de chefia, valendo-se de sua hierarquia mais acentuada, oprimem seus subordinados de maneira cruel por meio de condutas negativas e antiéticas, certos de que a posição de comando servirá de escudo contra qualquer tentativa da vítima de se defender das agressões sofridas. Desse modo, conforme o autor:

A garantia da estabilidade no serviço público não é broquel suficiente a defender o servidor das agressões, considerando que o agente assediador pretende transformar o meio ambiente do trabalho e a vida profissional de seu “alvo” em algo insuportável, o que muitas vezes pode acarretar o afastamento deste por licença médica ou até mesmo um pedido de exoneração do cargo público (Brito, 2011, p. 227).

É importante destacar que, quando da ocorrência dessa violência na Administração Pública, é o Estado, objetivamente, quem indeniza os prejuízos pessoais da vítima, nos termos do § 6º do artigo 37 da Constituição Federal, embora o agente público acusado de praticar o assédio deva ser condenado a

ressarcir todos os prejuízos sofridos pela Administração por meio de ação regressiva proposta pelo ente público.

Nessa esteira, em reação a essa prática perniciosa que onera o Estado, diversos entes políticos têm editado leis e atos normativos combatendo, de forma incisiva, tanto o assédio moral quanto o assédio sexual no âmbito de suas repartições públicas. O estado de Pernambuco, por exemplo, possui a Lei Estadual nº 13.314/07 (Pernambuco, 2007), regulamentada pelo Decreto nº 30.948/07. São Paulo conta com a Lei nº 12. 250/06, que foi regulamentada pelo Decreto Estadual nº 3.980/07.

Em outros países, como nos Estados Unidos, por exemplo, o ato é reconhecido quando da sua ocorrência em várias outras formas de relação social, as quais não necessariamente devem envolver relação de poder hierárquico em ambiente laboral, podendo ser percebido entre colegas de trabalho de mesma hierarquia funcional, como no tipo de assédio sexual “ambiental”. Nesse sentido, no próximo tópico, foram explanados os tipos de assédio sexual.

## Tipos de assédio sexual

Tanto a doutrina especializada quanto o direito do trabalho têm classificado o assédio sexual em duas espécies: o “assédio sexual por chantagem” e o “assédio sexual ambiental”. Os dois tipos de assédio possuem características peculiares que os diferenciam entre si. Nesse sentido, no tocante ao assédio sexual por chantagem, o qual também é denominado como assédio *quid pro quo* ou “isto por aquilo”, corresponde ao ato libidinoso inoportuno empreendido por superior hierárquico contra um subordinado. É a única espécie a ser tratada de forma expressa no direito brasileiro, para efeito de tipificação penal, ainda que limitada às relações de trabalho (Marzagão Júnior, 2006).

Desse modo, esse tipo de assédio sexual tem como pressuposto imprescindível o abuso de autoridade, no tocante à exigência feita por superior hierárquico (ou qualquer outra

pessoa que tenha alguma ascendência sobre a vítima), da prestação de “favores sexuais”, sob a ameaça de perda de emprego, de benefícios, de possibilidade de ascensão, etc.

Portanto, conforme ressalta Pamplona Filho (2001), o assédio sexual por chantagem se configura como um reflexo direto de um abuso de uma posição de poder da qual o assediador é detentor. Dessa maneira, a sua constatação ocorre, frequentemente, em diversas formas de relações sociais em que existe uma discrepância de poder, tais como nas relações de professor/aluno, médicos/auxiliares e chefe/subordinado.

Outro aspecto relevante a ser salientado é que, nesse tipo de assédio, o fim pretendido pelo cometimento do abuso, ou seja, a aceitação do ato indecoroso, nem sempre é pretendido para o superior hierárquico que o comete, pois pode acontecer que o faça com a finalidade de “agradar” clientes ou credores da organização (Leiria, 2012).

Por fim, sobre essa espécie de violência laboral, Alves (2008) destaca que:

Essa espécie de assédio sexual é a mais frequente nas relações de trabalho. Todavia, em ambas as espécies os danos decorrentes do respectivo ato são imensuráveis. A agressão praticada contra a imagem profissional da vítima, a violação à integridade física e mental desta, os prejuízos materiais decorrentes da transgressão, os danos morais provocados pela, entre outras coisas, “rotulação” pela qual a vítima passa, são danos que, naturalmente, decorrem de uma conduta ilícita do agressor. E, como consequência, geradores de uma responsabilidade a ser assumida e de sanções aplicadas, agora tanto pelo Direito Penal como pelo Direito do Trabalho (Alves, 2008, p. 51).

Assim, o uso ilegítimo do poder hierárquico existente nesse tipo de violência laboral coloca a vítima em situação de grande

constrangimento, uma vez que, provavelmente, terá dificuldades em se manifestar contra o ato, em virtude do perigo de consequências negativas para a sua permanência no trabalho.

No tocante ao assédio sexual ambiental ou por intimidação, o qual se caracteriza por manifestações sexuais indevidas, solicitações sexuais ou outras incitações de mesma índole, sejam verbais ou físicas, com a finalidade de obstaculizar ou prejudicar a atuação profissional de uma pessoa ou de criar um ambiente hostil e ofensivo no trabalho, trata-se de uma forma de violência laboral que desrespeita o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio (Barros, 1998).

Nessa modalidade, é importante frisar o poder hierárquico oriundo da subordinação jurídica do empregado ao seu empregador. Não é necessária, portanto, a superioridade hierárquica funcional do agente, pois o aspecto fundamental para a caracterização dessa violência não é a existência de ameaças, mas o prejuízo ao “direito de dizer não”, por meio da submissão — notadamente de mulheres — a condutas libidinosas indesejadas, gestos sexistas, tais como abusos verbais e comentários grosseiros, humilhantes ou embaraçosos (Pamplona Filho, 2001).

Desse modo, nesse tipo de assédio, relevante é a forma de concretização da conduta, sempre marcada por uma hostilidade ofensiva capaz de desequilibrar o sujeito passivo, podendo vir a se caracterizar independentemente da posição funcional do agressor.

Por fim, é importante destacar que, embora essa espécie de assédio sexual não esteja tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro, sua ilicitude, enquanto forma de violação à liberdade sexual, é evidente, devendo ser combatida e reparada na esfera civil e trabalhista.

Após explanarmos acerca dos tipos de assédio sexual previstos na doutrina especializada e nas legislações de direito comparado, tratamos, no tópico seguinte, das consequências do assédio sexual quando presente no ambiente de trabalho.

## Consequências do assédio sexual no ambiente laboral

Neste tópico, discorreremos sobre as consequências da ocorrência do assédio sexual no ambiente laboral, levando em conta os efeitos da prática em relação ao assediado, bem como à organização.

Conforme destaca Leiria (2012), o assédio sexual, quando ocorrido no ambiente laboral, gera efeitos danosos em diversas áreas, visto que pode comprometer o desempenho da vítima e lesar a sua produtividade, assim como pode afetar a credibilidade da organização diante dos clientes, prejudicar a confiança que deve existir nas relações de trabalho e causar danos materiais e imateriais para empregadores e trabalhadores.

Nesse sentido, no tocante aos efeitos dessa importante forma de violência no local de trabalho, para as suas vítimas, são expressos pelo medo; vergonha; tristeza; humilhação; isolamento; insegurança, fatores que contribuem, em grande medida, com a existência de doenças psicológica, tais como a depressão. Tendo em vista que, conforme destaca Dejours (1992):

[...] o medo, seja proveniente de ritmos de trabalho ou de riscos originários das más condições de trabalho, destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável, como o carvão que asfixia os pulmões do mineiro com silicose (Dejours, 1992, p. 74).

Portando, a vítima de assédio sexual se vê submetida ao constante estresse sofrido em silêncio, na maior parte das vezes, seja por medo ou por vergonha, situação essa que pode agravar as chances de desenvolvimento de problemas psicológicos, visto que, conforme demonstra informe da Organização Mundial de Saúde (2001), o não enfrentamento da causa de um estresse aumenta os riscos de padecimento de ansiedade ou depressão. Vejamos:

[...] A psicologia tem demonstrado que alguns tipos de transtornos mentais e de comportamento, como a ansiedade e a depressão, podem ser consequência da incapacidade de enfrentar um acontecimento vital estressante. Em geral, as pessoas que evitam pensar nas causas de estresse ao enfrentá-las têm maior probabilidade de padecerem de ansiedade ou depressão, enquanto as pessoas que compartilham seus problemas com outras e procuram maneiras de enfrentar os fatores estressantes melhoram com o passar do tempo (Organização Mundial de Saúde, 2001, p. 12-13).

Nessa perspectiva, ainda conforme a OMS, os transtornos psicológicos que podem surgir no trabalhador vítima de assédio sexual têm o condão de gerar incapacidade para o trabalho temporária ou permanente, o que pode variar a depender das peculiaridades de cada pessoa. Além de afetar a vida profissional das vítimas, pode produzir impactos nas relações familiares e sociais, reduzindo a qualidade de vida e o bem-estar do trabalhador.

Desse modo, o assédio sexual pode conduzir a vítima a isolar-se, quase sempre por medo de represálias ou por receio de haver prejuízos em sua reputação, fazendo-a passar por grande ansiedade, a qual é classificada por Dejours (1992) de:

Ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo: [...] podemos extrair dois tipos de ansiedade. A primeira resulta da desestruturação das relações psicoafetivas espontâneas com os colegas de trabalho, de seu envenenamento pela discriminação e suspeita, ou de sua implicação forçada nas relações de violência e de agressividade com a hierarquia. A desorganização dos investimentos afetivos provocada pela organização do trabalho pode colocar em perigo o equilíbrio mental dos trabalhadores. O segundo tipo de ansiedade diz respeito à desorganização do funcionamento mental. [...] A partir dos efeitos específicos da organização do trabalho sobre a vida mental dos trabalhadores resulta

uma ansiedade particular partilhada por uma grande parte da população trabalhadora: é o sentimento de esclerose mental, de paralisia da imaginação, de regressão intelectual [...] de despersonalização (Dejours, 1992, p. 77-78).

Husbands (1993) salienta que diversos estudos demonstram que entre 6% a 8% das pessoas vítimas de assédio sexual, interrogadas, buscam outro emprego, motivadas pela violência sofrida. Tal constatação relaciona-se, conforme ressalta Leiria (2012), à eliminação da confiança necessária no ambiente de trabalho, o que inviabiliza a permanência saudável do trabalhador nessa atmosfera. Visto que, conforme destaca Sznick (2001), a prática de assédio sexual pode gerar consequências para a vítima que influenciam na sua saúde física e psicológica; na sua vida particular, pessoal e familiar; na sua autoestima e, sobretudo, na sua vida profissional.

Desse modo, é inquestionável que o assédio sexual causa danos à saúde dos trabalhadores, por tornar o meio ambiente de trabalho nocivo e ameaçador. Apesar de que não é possível descrever e limitar as enfermidades que podem ter origem no assédio sexual, pois podem permanecer ocultas por um longo tempo, visto que a manifestação de grande parte das enfermidades está diretamente relacionada com a capacidade de resistência orgânica de cada vítima.

Já em relação às consequências do assédio sexual para as organizações, é importante mencionar que, apesar de os danos decorrentes da prática de assédio sexual serem prejudiciais, sobretudo, às vítimas, as organizações onde tal prática nefasta é cometida também podem ser fortemente prejudicadas.

Nesse contexto, umas das primeiras consequências do assédio sexual para uma organização é a queda da produtividade e a redução da qualidade do serviço do empregado vítima de tal violência laboral. Nesse ensejo, conforme Latif (2007), podem ocorrer prejuízos econômicos para o empregador, ocasionados

pela queda da produtividade, assim como pelos prejuízos à sua imagem e reputação diante do público consumidor e do mercado de trabalho.

No entanto, embora tais aspectos representem um impacto no equilíbrio da organização, o que mais causa prejuízos aos empregadores, no tocante aos casos de assédio sexual, é a questão da responsabilidade que terão pela indenização patrimonial em condenações judiciais geradas pelo ato assediante cometido por seu empregado, respondendo pelos danos causados. Visto que, conforme decisão exarada pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 17ª Região:

ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O empregador tem o dever de assegurar ao empregado, no ambiente de trabalho, a tranquilidade indispensável às suas atividades, prevenindo qualquer possibilidade de importunações ou agressões, principalmente as decorrentes da libido, pelo trauma resultante às vítimas (TRT, 17ª REGIÃO).

No mesmo sentido, foi estabelecido pelo TRT da 3ª Região:

ASSÉDIO SEXUAL. DANOS MORAIS. Demonstrada a prática de ato lesivo à honra e à dignidade da obreira, em face do comportamento assediante dos prepostos de conotação sexual, resta configurado o dano moral, que se deve reparado pelo empregador, a teor do disposto nos artigos 2º/CLT, 159 e 1521, III, do Código Civil (TRT. 3ª REGIÃO).

Seguindo o mesmo entendimento, Santos (1999), bem como outros estudiosos, convergem no sentido de responsabilizar a empresa objetivamente pela desídia causada ao seu empregado, afirmando que, se o assediador for a pessoa do empregador, implicará responsabilidade civil, inclusive por

dano moral. Caso seja seu empregado, representando-o ou não, a responsabilidade também será sua, porém, sem afastar a responsabilidade patrimonial do assediador, o que poderá ser objeto de lide própria regressiva ou de denúncia da lide no processo trabalhista correspondente.

Portanto, a legislação pertinente ao tema entende que o assédio sexual laboral viola o direito fundamental dos trabalhadores de exercerem seus ofícios em condições salubres, de terem respeitada sua dignidade e preservada a sua saúde. Dessa maneira, a negligência ou o desrespeito por parte dos empregadores a esse direito gera danos à saúde dos trabalhadores, o que contribui para a elevação dos custos para a economia do país, por conta da queda da produção pelos afastamentos dos profissionais, substituições e concessões de benefício previdenciário ao trabalhador sem condições de trabalhar e produzir.

Diante disso, cabe aos empregadores o provimento da organização e das boas condições de trabalho, devendo, desse modo, encontrar meios que previnam e rechacem a prática de assédio sexual do ambiente da organização, visto que os danos ocasionados pela prática, conforme já apontamos, são completamente incompatíveis com a salubridade, a harmonia e a segurança que devem estar presentes nos ambientes de trabalho.

Nesse sentido, conforme vimos, o ordenamento jurídico brasileiro busca punir a conduta do assediador sob vários aspectos, seja na esfera trabalhista, por meio de rescisão do contrato por justa causa; e civil, por meio da responsabilidade patrimonial e criminal, através da imputação da sanção determinada pela Lei nº 10.224/01, a qual prevê de 1 a 2 anos de detenção.

Após analisarmos os prejuízos que podem decorrer da prática de assédio sexual nas organizações de um modo geral, no tópico seguinte, discorreremos sobre os desafios lançados às organizações, frente ao ato, no tocante ao estabelecimento da qualidade de vida no trabalho (QVT), do trabalho decente e ao combate à violência laboral.

## Desafios impostos pelo assédio sexual no ambiente de trabalho

O trabalho praticado com liberdade, saúde, segurança e com respeito à dignidade dos trabalhadores é meta perseguida pela OIT, a qual, face à ocorrência da prática de assédio sexual, sofre diversos prejuízos, visto que tal ato lança diversos desafios aos ambientes laborais, pois atrapalha a concretização da QVT e do trabalho decente e, em contrapartida, promove a violência laboral, conforme verificaremos adiante.

### Dificuldade no estabelecimento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A preocupação com a QVT se iniciou por volta da década de 1950, a partir do surgimento da abordagem sociotécnica, a qual enfatiza a necessidade de se considerar a interdependência entre os sistemas social e técnico, para que seja alcançado um alto desempenho organizacional (Davis; Taylor, 1975). No entanto, apenas na década de 1960, alguns cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca por novas formas de organizar o trabalho, a fim de diminuir efeitos negativos do trabalho na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores, tomaram iniciativas nesse sentido.

Nadler e Lawler (1983) fizeram uma síntese da evolução do conceito de QVT, a qual demonstra que, embora a preocupação do homem com a QVT seja deveras antiga, ela modificou-se ao longo do tempo, o que é bastante compreensível, tendo-se em vista as mudanças trabalhistas, econômicas e sociais que já vivemos até os dias atuais. Os autores ressaltam, dentre outros aspectos, que a QVT já foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência no trabalho; posteriormente, como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial; como um meio para engrandecimento do

ambiente de trabalho e para maior produtividade e satisfação; como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.

Atualmente, o conceito de QVT é definido, conforme Limongi-França (2004), da seguinte forma:

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal (Limongi-França, 2004, p. 156).

Para a autora, no âmbito organizacional, a QVT interfere em fatores de grande relevância, como produtividade e competitividade, por exemplo. Ela a considera como um conceito interdisciplinar, que compreende áreas diversas, que vão da administração à medicina, possuindo uma essência biopsicossocial, por considerar o ser humano em sua totalidade. Desse modo, Limongi-França (1997, p. 80) salienta, ainda, que:

A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa (Limongi-França, 1997, p. 80).

É importante mencionar que, embora a QVT tenha sido conceituada de diferentes formas ao longo dos anos, boa parte dessas definições tiveram um mesmo objetivo, que foi o de proporcionar maior humanização do trabalho, aumento do bem-estar dos trabalhadores, melhor empatia e compromisso entre eles e as organizações (Bom Sucesso, 1997; Fernandes, 1996).

Conforme apontam Limongi-França (1995) e Albuquerque e França (1998), a sociedade tem vivenciado, dentro e fora das organizações, novos padrões e modos de vida, o que acaba por gerar novas e diferentes demandas por QVT. Nesse sentido, depreende-se que o conceito de QVT não se define de maneira imutável, mas vai delineando-se conforme as exigências da contemporaneidade.

No entanto, é importante mencionar que, embora já existam inúmeros estudos que comprovem a importância da promoção da QVT nas organizações, por meio de medidas que favoreçam a qualidade de vida e a promoção da saúde, proporcionando aos indivíduos, segundo Silva e De Marchi (1997), maior resistência ao estresse, fortalecimento da estabilidade emocional, da motivação e da eficiência no trabalho, o que beneficia as empresas com uma força de trabalho mais satisfeita e saudável, existe uma grande distância entre o discurso e a prática.

Conforme ressaltam Limongi-França e Assis (1995), na teoria, as organizações consideram importante a concretização de programas de QVT, mas, na realidade, o que se sobressai nas empresas é o imediatismo. Os investimentos de médio e longo prazo, muitas vezes, são negligenciados. Nesse sentido, os supra-mencionados autores ressaltam que:

QVT é uma evolução da Qualidade Total. É o último elo da cadeia. Não dá pra falar em Qualidade Total se não se abranger a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que tem que se desenvolver é de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os sentidos. É necessária a coerência em todos os enfoques (Limongi-França; Assis, 1995, p. 29).

Nessa perspectiva, segundo Silva e De Marchi (1997), são muitos os desafios lançados ao mundo do trabalho, sobretudo no âmbito empresarial, na atualidade, mas a necessidade de uma

força de trabalho saudável, motivada e preparada para a árdua competição, e a capacidade de a empresa responder à demanda de seus colaboradores em relação a uma melhor qualidade de vida são questões fundamentais para a sobrevivência de uma organização, na visão dos referidos autores.

Portanto, relaciona-se a esse ponto de vista a perspectiva de Marras (2002), a qual salienta que a qualidade de vida nas organizações, bem como os aspectos de satisfação e de motivação dos trabalhadores com sua atividade laboral, são estratégias que precisam ser concretizadas pelas empresas a fim de alcançar níveis de produtividade mais altos, levando-se sempre em conta que o fator mais importante empregado no setor produtivo é o componente humano.

Ogata (2004) ressalta que as instituições regidas por um modelo de gestão que leva em consideração a qualidade de vida no ambiente laboral apresentam funcionários mais dispostos para o trabalho, mais comprometidos e produtivos. Isto se deve, conforme Rosa e Pilatti (2007), ao fato de os programas de QVT perseguirem dois objetivos principais: aumento da produtividade e desempenho e melhoria da qualidade de vida e da satisfação com o trabalho, que podem influir, benéficamente, na saúde dos trabalhadores e na diminuição dos conflitos, que, por vezes, ocasionam agressões no trabalho, dentre as quais, podemos destacar o assédio sexual.

Levando-se em conta que, entre os objetivos perseguidos pelas ações que visam ao aumento da QVT no meio organizacional, a motivação é um dos principais, tendo-se em vista que, por meio dela, sobretudo, aliada à educação formal e à capacitação, os profissionais podem utilizar todo o seu potencial, vindo a poder contribuir, sobremaneira, com a produtividade da organização, fatores que prejudiquem a motivação dos colaboradores devem ser completamente combatidos, em nome da própria sobrevivência da organização. Assim, conforme destaca Fernandes (1996), uma empresa deve colocar-se atenta a tais

fatores, os quais podem interferir e refletir diretamente no bem-estar, na satisfação e na produtividade de seus funcionários.

Para a obtenção de plena QVT, Walton (1973) destaca oito fatores que devem estar presentes em uma organização. Vejamos:

- a) compensação justa e adequada (equidade salarial interna e externa);
- b) condições de trabalho (segurança; respeito; disponibilidade de instrumentos);
- c) oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades (autonomia e possibilidades de autocontrole);
- d) oportunidade de crescimento contínuo e segurança (desenvolvimento de carreira e segurança no emprego);
- e) integração social no trabalho (igualdade de oportunidades e agradável clima organizacional);
- f) constitucionalismo (respeito à privacidade pessoal, às normas e às regras; adesão a padrões de igualdade);
- g) trabalho e o espaço total da vida (relação do papel do trabalho dentro dos outros níveis de vida do emprego);
- h) relevância social da vida no trabalho (percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade).

Assim, se analisarmos os requisitos para obtenção de qualidade de vida no trabalho diante da prática de assédio sexual, poderemos, claramente, perceber que boa parte dessas condições é fortemente prejudicada a partir da existência do ato em uma organização.

De maneira direta, o assédio sexual interfere negativamente em, pelo menos, cinco dos tópicos mencionados (*b, c, d, e e f*), tendo em vista que a prática tolhe, por parte da vítima, a sensação de segurança no emprego e a vontade de permanecer na organização; assim como prejudica a igualdade de oportunidade e o respeito à privacidade pessoal, entre outros

aspectos, já que o assédio sexual se pauta na ameaça de declínio do cargo (em boa parte dos casos), na completa invasão de privacidade, no desrespeito à dignidade, o que acaba por tornar nocivo o ambiente laboral, situação essa completamente divergente da almejada pela QVT.

Identifica-se, portanto, a impossibilidade de existirem, no ambiente laboral contaminado pela prática de assédio sexual, condições para que se tenha uma completa QVT. A seguir, demonstramos, ademais, a dificuldade em se promover um trabalho decente, frente às interferências da prática.

## Obstáculo à promoção do trabalho decente

A promoção de trabalho decente, que atenda às condições de liberdade, saúde, segurança e respeito à dignidade dos trabalhadores, é meta traçada pela OIT. Conforme Somavía (2001), o trabalho decente acumula a esperança universal dos homens e das mulheres de alcançar um trabalho produtivo em condições de igualdade, segurança e dignidade, sendo, portanto, uma reivindicação mundial com a qual estão confrontados os dirigentes políticos e empresários de todo o mundo.

Em relatório elaborado pela OIT, no qual foi avaliado o progresso em matéria de trabalho decente entre 1992 a 2004, constatou-se que o acesso a um trabalho decente proporciona aos indivíduos a aquisição de uma quantidade de bens e serviços por meio de seus ganhos, ao mesmo tempo em que apresenta oportunidades de prover um serviço produtivo à sociedade, bem como de expandir talentos e habilidades. Nesse sentido, é válido acrescentar que o Brasil é pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais de trabalho decente, com o objetivo de colaborar com a erradicação da pobreza e com a redução das desigualdades sociais. O país, segundo o supramencionado relatório, tem demonstrado consideráveis avanços nesse sentido (Somavía, 2006).

A partir de meados dos anos 2000, sobretudo, firmou-se a trajetória de crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho e do seu nível de ocupação. Estimulados pelo aumento real do salário mínimo, os níveis de rendimento dos trabalhadores aumentaram significativamente, contribuindo, desse modo, com a redução da pobreza e da desigualdade, reduzindo os hiatos de rendimento entre mulheres e homens. No entanto, ainda perduram desigualdades de gênero e de raça entre as regiões do país, as quais influenciam, decisivamente, na persistência de déficit de trabalho decente entre a comunidade das trabalhadoras e dos negros, sobretudo (Guimarães, 2012).

A oferta de trabalho decente pressupõe a igualdade de gênero, sem qualquer forma de discriminação, assim como o respeito à dignidade dos trabalhadores e aos direitos sociais. No tocante ao trabalho disponibilizado às mulheres, especificamente, a OIT alerta para a necessidade de serem oportunizadas condições para superar a pobreza, devendo, dessa maneira, haver a permissão para que realizem um trabalho produtivo em condições de liberdade, segurança e dignidade humana. Tendo em vista que, sem essas providências, o processo de “feminização” da pobreza continuará avançando (Organização Internacional do Trabalho, 2007).

De acordo com Guimarães (2012):

A conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar está intrinsecamente relacionada ao conceito de Trabalho Decente, principalmente no que tange à liberdade, inexistência de discriminação e capacidade de assegurar uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. É uma dimensão central de uma estratégia de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho e exige a articulação de ações nos mais diversos âmbitos – político, social, governamental, empresarial e individual – que possam conduzir a uma nova organização do trabalho e da vida familiar (Guimarães, 2012, p. 116).

Nessa perspectiva, depreende-se que a harmonia entre a vida familiar e o trabalho se configura como um grande desafio, tendo em vista que trabalho e família são âmbitos da vida social tangidos por diferentes lógicas, mas que se influenciam mutuamente. Grande parte das pessoas necessita exercer funções que lhe garantam retorno financeiro, ao passo que precisa, também, desempenhar tarefas domésticas e cuidar da família. Esse conflito é, mormente, parte da realidade feminina, considerando que o encargo sobre as tarefas domésticas e sobre as atividades de cuidado, frequentemente, recai sobre as mulheres. Tal fato se encontra na base da situação de desvantagem que a comunidade trabalhadora feminina enfrenta para ter acesso, manter-se e progredir no mercado de trabalho.

A expressiva incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, infelizmente, não tem sido acompanhada por um processo de redefinição satisfatório no tocante às relações de gênero, bem como nos âmbitos da divisão sexual do trabalho, da vida privada e das políticas públicas e de ações por parte das organizações como um todo. De fato, as mulheres continuam a ocupar uma posição desfavorável na esfera trabalhista, em comparação ao homem, o que favorece a existência de discriminação.

É interessante mencionar que o Brasil, em 2006, sediou a XVI Reunião Regional da Organização Internacional do Trabalho e lançou, nessa ocasião, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD).<sup>8</sup> Desse encontro, foi produzido o documento “Trabalho Decente nas Américas: uma Agenda Hemisférica”, com recomendações para gerar trabalho decente, adotando políticas específicas a serem incorporadas no período de dez anos (2006-2015) e com o objetivo de combater toda forma de discriminação e o trabalho infantil e escravo, bem como de fomentar a ampliação

---

<sup>8</sup> Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/agenda\\_nacional\\_trabalho\\_decente\\_536.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf). Acesso em: 7 ago. 2015.

de postos de trabalho decente, que observem os princípios e os direitos fundamentais do trabalhador (LEIRIA, 2012).

Nesse sentido, podemos perceber que a busca pelo trabalho decente – o qual atende aos requisitos consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que asseguram o direito à liberdade, à igualdade, à privacidade e vedam o tratamento desumano, degradante e discriminatório – é uma das principais aspirações da comunidade internacional no tocante aos rumos do trabalho. Dessa forma, o assédio sexual, que se constitui em um abuso do poder diretivo e uma completa violação dos direitos e garantias constitucionais dos trabalhadores, é claramente incompatível com as metas estabelecidas pela OIT, visto que a prática afeta a dignidade dos trabalhadores, discriminando-os e impedindo-os de exercer suas funções com liberdade e em condições dignas.

Após analisarmos a contrariedade do assédio sexual ao estabelecimento do trabalho decente, expomos, no próximo item, que a prática se configura como importante tipo de agressão no trabalho e, portanto, promove a violência laboral nos espaços onde ocorre.

## Promoção da violência laboral

Em toda a história do trabalho, o fenômeno da violência laboral sempre existiu, no entanto, as maneiras de se enxergar essa violência, os elementos que a caracterizam e os modos de puni-la e preveni-la foram se modificando ao longo do tempo, diante da evolução da sociedade, do trabalho e de suas relações.

Se compararmos as condições de trabalho no início da Revolução Industrial com as práticas atuais, que buscam a ergonomia, higiene, segurança, entre outros avanços, notamos uma grande evolução no que diz respeito às condições físicas de trabalho, no entanto, vale lembrar que muitos conflitos, apesar da evolução e das melhorias, permanecem, especialmente os relacionados

à convivência isonômica entre os gêneros. Se analisarmos mais atentamente as relações de trabalho atuais, perceberemos que, em muitos casos, a agressão física, outrora sofrida pelos trabalhadores, foi substituída por formas mais sutis de atingir o seu bem-estar.

Nesse sentido, atualmente, de acordo com a OMS, considera-se violência no trabalho, além das situações explícitas de agressão, tais como as agressões físicas, as psicológicas e morais em circunstâncias ligadas ao trabalho. No tocante a essas modalidades de agressão mais sutis, mas, nem por isso, menos devastadoras, podemos ressaltar o assédio moral, bem como uma de suas vertentes mais graves, o assédio sexual.

Di-Martino, Hoel e Cooper, citados por Soares (2006), definem violência laboral como sendo a manifestação de múltiplas maneiras de agressões físicas ou insultos verbais, tais como *mobbing*, *bullying* e assédio sexual, ou quaisquer outras discriminações no ambiente de trabalho, que façam referência à religiosidade, à raça, a deficiências, à sexualidade, etc., que possam ser infligidas por pessoas tanto externas quanto internas no ambiente de trabalho.

Os autores frisam as principais ações que configuram violência no trabalho: assediar; isolar; enviar mensagens ofensivas; excluir; gesticular rudemente; ameaçar; sabotar; intimidar; comportar-se de maneira hostil; lesionar; maldizer; danificar; oprimir; gritar; xingar; constranger; espancar; estuprar; assassinar; entre outras (Chappel, 1998; Chappel; Di-Martino, 1999; 2000; Jacobs, 2000; Di-Martino, 2002, *apud* Soares, 2006).

Desse modo, no contexto de trabalho, a violência laboral se origina por meio de uma miscelânea de causas, relativas ao indivíduo, ao ambiente de trabalho, às condições do trabalho e pelos modos como se dão as interações sociais no contexto produtivo. A violência laboral, dessa maneira, pode surgir de diversas formas, seja por meio de exploração excessiva da força de trabalho, de ostracismo, de intimidações por meio de palavras e gestos, de insinuações, de ofensas ou de discriminações em função do sexo ou da raça, por exemplo.

Costa (2005) salienta que a violência laboral se molda sob quatro perspectivas: estrutural, repressiva, alienação e clássica. A autora elencou as seguintes definições:

- a violência estrutural – explicitada na sobrecarga física e mental exigida dos profissionais em função de características organizacionais e do contexto produtivo, como número insuficiente de profissionais e precariedade nas condições de trabalho;
- a repressiva – manifestada na negação dos direitos dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e adequado à realização das suas atividades;
- a alienação – revelada na privação do reconhecimento e dos sentimentos de prazer no trabalho;
- a clássica – expressada na violência física e verbal entre os diferentes colaboradores (clientes, trabalhadores e gestores), contribuindo para a perpetuação de outros tipos de violência.

Segundo a OIT, são considerados tipos de violência no trabalho: atitudes, eventos e comportamentos, os quais não podem ser considerados como práticas ou condutas razoáveis, tais como degradar, prejudicar, ofender ou ferir as pessoas no seu espaço de trabalho ou no seu trajeto para o trabalho (Khalef, 2003).

No tocante à violência laboral, a do tipo psicológica, na atualidade, é a que tem ganhado maiores proporções. Di Martino (2002) ressalta que diversos estudos constataram um aumento de estresse, tensão e diminuição do bem-estar psicológico nos trabalhadores. Segundo o autor, os principais efeitos na saúde, decorrentes de violência psicológica, são depressão, ansiedade, agressividade, desconfiança, redução da capacidade de resolver problemas, isolamento, solidão e deterioração das relações interpessoais, entre outros transtornos.

É importante mencionar que, conforme a literatura, a violência laboral repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto e compromete a sua identidade, dignidade, bem como suas relações afetivas e sociais, causando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laboral, desemprego ou, até mesmo, a morte, constituindo, desse modo, um risco invisível, no entanto concreto, nas relações e condições de trabalho. Esse tipo de violência pode ter, ainda, consequências econômicas, tais como baixa produtividade do empregado, maior evasão por motivos de doença, maior rotatividade de pessoal, entre outros aspectos.

Hirigoyen (2002) ressalta que existem diferenças entre os tipos de violência psicológica, tais como o *mobbing*, por exemplo, e o assédio sexual. A autora salienta que, apesar de ser frequente a passagem do *mobbing* para o assédio sexual, quando o alvo da violência se trata de pessoa do sexo feminino, sobretudo, estudos demonstram que são fenômenos distintos. O assédio dirigido às mulheres é diferente, tendo em vista que, constantemente, têm conotações sexuais ou “machistas”. No entanto, em ambos os casos, humilha-se o outro, provocando alterações negativas nas relações interpessoais e na organização do trabalho.

Com as explicações mencionadas, podemos perceber que o leque de violência laboral é bem extenso e vai muito além do assédio moral e da sua vertente que ora estudamos, o assédio sexual. Esse tipo de violência se configura como algo extremamente difícil de enfrentar, pela falta de apoio entre os pares ou por se reverter contra o próprio trabalhador. O assédio sexual, da mesma forma que o assédio moral, desencadeia ansiedade e medo, agrava doenças preexistentes e evidencia a violência sutil que permeia o ambiente de trabalho.

Em virtude de tudo o que analisamos no tocante ao caráter nocivo que a prática de assédio sexual apresenta na esfera laboral, mostra-se imprescindível que as organizações, sejam elas públicas ou privadas, dediquem maior atenção a

esse fenômeno e se empenhem cada vez mais a fim de encontrar meios eficientes de prevenção e de combate a essa devastadora violência laboral. Seguindo esse entendimento, no próximo tópico, discorreremos sobre os meios de se prevenir e de se combater a referida prática.

## Prevenção e combate ao assédio sexual

A prática de assédio sexual, conforme já destacamos anteriormente, não existe apenas na esfera trabalhista, mas se apresenta nos mais diversos segmentos sociais, por razões que vão muito além dos conflitos pertinentes à convivência dos diferentes gêneros em um mesmo ambiente de trabalho, conforme veremos, mostrando-se, antes de tudo, como uma forma de expressão cultural. Desse modo, conforme ressalta Marzagão Júnior (2006):

Torna-se imperioso, preliminarmente, conscientizar grande parte da população acerca do caráter ilícito da conduta do assediante, deixando claro que o exercício da sexualidade humana está vinculado, de forma inseparável, a uma inequívoca manifestação de vontade por parte dos agentes. [...] Essa postura lastreia-se no já ultrapassado conceito de que a mulher, por recato, pudor, ou ainda em face de sua própria natureza, evita demonstrar de maneira clara suas intenções sexuais “diz não, quando, em verdade, quer dizer sim” (Marzagão Júnior, 2006, p. 139).

Diante disso, é necessário tentar desempenhar um amplo trabalho de educação da população, sobretudo da trabalhadora, que abranja acesso à informação sobre o tema, conscientização sobre as limitações que devem ser respeitadas acerca da liberdade de cada indivíduo e as consequências advindas em caso de violação dessa liberdade, como uma forma de prevenção.

Nesse sentido, como bem destaca Leiria (2012):

A prevenção do assédio sexual depende da adoção de políticas dotadas de normas instrutivas e disciplinares, estabelecendo mecanismos de apuração que preservem a identidade das partes e das testemunhas, com o firme propósito de prevenir e coibir a prática de condutas ofensivas à dignidade e liberdade sexual dos trabalhadores. A prevenção é o instrumento mais efetivo para eliminar o assédio sexual do ambiente laboral. Com este propósito podem atuar empresa, sindicatos e associações, em conjunto ou separadamente, desenvolvendo métodos para informar, instruir e sensibilizar os dirigentes e trabalhadores a respeito do problema (Leiria, 2012, p. 119).

Assim, a participação dos trabalhadores e de seus representantes é determinante tanto na identificação do problema quanto na implementação de soluções que contribuam para a prevenção e combate da violência no local de trabalho. No tocante à prevenção da violência no ambiente laboral, de modo geral, é interessante ressaltar que, como aponta Damasceno (*apud* Luna, 2003; *apud* Bradaschia, 2007), algumas ações podem ser desenvolvidas na gestão das organizações, que podem inserir na cultura da empresa normas e valores que se oponham ao assédio moral e a suas ramificações, como o assédio sexual. Vejamos:

1. difusão do conhecimento do que seja assédio;
2. investigação sobre os problemas decorrentes de assédio;
3. divulgação das normas e valores da organização em todos os níveis;
4. garantir o respeito das normas por parte de todos os colaboradores;
5. aperfeiçoar a responsabilidade e competência dos gestores no momento de abordar os conflitos;

6. incluir trabalhadores e seus representantes na avaliação dos riscos e na prevenção do assédio;
7. ter diretrizes claras, com ações sociais positivas que incluam:
  - compromisso ético em todos os níveis da organização para formar um ambiente livre de assédio;
  - deixar claro quais tipos de ações são aceitáveis e quais não são;
  - explicar as consequências decorrentes do desrespeito a normas e valores da organização e as respectivas sanções;
  - indicar de quais maneiras as vítimas podem conseguir ajuda;
  - explicar os procedimentos para a abertura de queixas formais na organização.
  - preservar e garantir a confidencialidade das vítimas e de suas queixas.

Corroborando esse entendimento, Hirigoyen (2002) e Peli e Teixeira (2006) destacam que é fundamental a adoção de uma estrutura organizacional que previna a violência no ambiente de trabalho, por meio da utilização de canais de comunicação, tais como ouvidorias e comitês preparados para receber denúncias, sempre considerando a importância do sigilo das informações.

De acordo com Leiria (2012), apesar de as normas destinadas a prevenir e combater o assédio sejam, em grande medida, da incumbência das organizações, a responsabilidade pela prevenção do assédio sexual é tripartite, ou seja:

[...] o Estado é responsável pela saúde dos cidadãos, o empregador tem o dever de zelar pela manutenção do local de trabalho sadio e os trabalhadores, sindicatos profissionais e associações de classe devem estar

conscientes da nocividade do assédio, combatendo-o e denunciando-o. É necessário que haja vontade política para combater esta violência laboral que afeta a saúde do trabalhador (Leiria, 2012, p. 120).

Nessa mesma compreensão, a OIT enfatiza que as políticas e os procedimentos de combate ao assédio sexual, para serem eficazes, devem incluir (Somavía, 2003, p. 95):

- uma declaração política;
- um procedimento de denúncia adaptado ao assédio sexual com caráter sigiloso;
- medidas disciplinares progressivas;
- estratégia de formação e comunicação;
- proteção contra a represália deve ser elemento fundamental de qualquer procedimento de queixa.

Dessa maneira, é imperativo para a prevenção e combate do assédio sexual laboral que sejam desenvolvidos programas educativos e informativos que qualifiquem trabalhadores e dirigentes no tocante ao conhecimento de quais condutas caracterizam a violência e quais medidas devem ser tomadas para preservar sua dignidade. Por fim, a partir do ponto de vista dos estudos citados, podemos inferir que a adoção de políticas efetivas que visem prevenir o assédio sexual, por meio da educação dos trabalhadores, difusão de conhecimento sobre o que é a prática, sobre os seus malefícios e sobre as penalidades decorrentes do cometimento da ação, é fundamental para eliminar ou, pelo menos, diminuir as possibilidades para a concretização dessa violência nos ambientes laborais.

Após concluirmos esta seção, que buscou analisar os tópicos de maior relevância para o estudo da prática de assédio sexual no ambiente laboral, damos continuidade ao estudo

abordando os desafios historicamente enfrentados pelas mulheres para se estabelecerem no mercado de trabalho, buscando relacionar o assédio sexual, que é vivenciado na maior parte dos casos pelas mulheres, com esses obstáculos que, arduamente, têm sido superados pela comunidade trabalhadora feminina pelo direito de igualdade na esfera trabalhista.

# Capítulo | 2

# MULHERES NO TRABALHO: OS DESAFIOS DE ONTEM E DE HOJE

Nos dias atuais, o assédio sexual possui definição conceitual, tipificação criminal e é do conhecimento de considerável parcela da população, mas nem sempre foi assim. O ato em que consiste o assédio sexual sempre existiu, sobretudo, a partir da inserção feminina no mercado de trabalho, mas não era reconhecido.

No Brasil, com a marcante influência de seu passado escravista nas relações de trabalho, a presença da prática de assédio sexual é bastante corriqueira, conforme demonstram diversos estudos que, direta ou indiretamente, contemplam o tema (Rago, 2014; Freire, 2003; Del Priore, 1998), apesar de não ter grande expressividade na esfera judicial. Tal constatação se relaciona, em grande medida, às raízes de uma cultura marcada, no passado, por uma larga subjugação do ente subordinado da relação de trabalho, tal como a escravidão, instituída por mais de trezentos anos no Brasil. Nesse sentido, muitos resquícios desse

regime ainda perduram na atualidade, tanto no comportamento do superior hierárquico, que se sente no direito de assediar moral ou sexualmente os seus subordinados, como na atitude da vítima de não denunciar.

Não podemos dizer, contudo, que a relação de subjugação moral e física que se estabelecia no Brasil durante a escravidão seja da mesma natureza do assédio sexual dos dias atuais, tal compreensão seria, no mínimo, anacrônica e, sem dúvida, equivocada, pois, na relação escravista, por exemplo, a imposição da vontade do superior hierárquico ocorria de maneira bem mais drástica, visto que encontrava legitimação legal, já que o escravo era propriedade de uso indiscriminado do seu senhor. Nos dias atuais, após inúmeras conquistas por direitos trabalhistas, que preveem a liberdade, a dignidade e o respeito a qualquer trabalhador, independentemente de gênero, a imposição da vontade do superior hierárquico só encontra “legitimação” no direito que este julga ter sobre a vontade do subordinado.

Dentre outros aspectos concernentes aos resquícios deixados pela escravidão no Brasil, no que compete aos conflitos presentes nas relações atuais de trabalho, que tanto influenciam na ocorrência da prática de assédio sexual, podemos citar que a iniciação da vida sexual do brasileiro de gerações passadas ocorria, em muitos casos, a partir de uma relação de assédio sexual com as trabalhadoras domésticas a seu serviço (Freitas, 2001). Nesse sentido, o Brasil, culturalmente, ao longo dos anos, tem tido uma convivência “pacífica” com a prática de assédio sexual, e isto, certamente, participa, ainda nos dias de hoje, dos modos com os quais lidamos com o tema.

Outro aspecto cultural que merece destaque na abordagem desse assunto é a própria história das mulheres, as quais têm sido e continuam a ser os principais alvos dessa prática indecorosa. Nesse sentido, é de amplo conhecimento que as mulheres, ao longo da história, vêm ultrapassando obstáculos que outrora pareciam impossíveis de serem superados.

Conforme ressalta Perrot (2013), no século XVIII, ainda se discutia se as mulheres eram seres humanos como os homens ou se estavam mais próximas dos animais irracionais. No século XIX, as mulheres não tinham o direito reconhecido à educação, e somente no século XX, com a múltipla ramificação das áreas de abordagem historiográfica, principalmente a partir da Escola dos Annales,<sup>9</sup> as mulheres foram consideradas elementos importantes para a sociedade, passando a constituir o rol de objetos relevantes para o estudo historiográfico. Desse modo, o assédio sexual é um dos muitos desafios que ainda perduram atualmente e dificulta, mormente, o estabelecimento da igualdade de condições de trabalho entre homens e mulheres.

Seguindo essa compreensão, este capítulo aborda os desafios que as mulheres enfrentaram e ainda enfrentam para conseguirem fazer parte do mercado de trabalho e para terem os seus direitos, enquanto seres humanos iguais aos homens, garantidos e respeitados por todos. Dessa maneira, no tópico 2.1, fizemos uma análise a partir de ampla literatura, sobre a dominação masculina e os modos como ela tem se estabelecido, para que, assim, compreendamos a histórica posição de inferioridade relegada às mulheres na sociedade, fator que contribui para sua maior vulnerabilidade ao assédio sexual. No tópico 2.2, discorreremos sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho formal, analisando, resumidamente, a sua trajetória e os conflitos que a permearam. Por fim, no tópico 2.3, enfatizamos a realidade do trabalho feminino no Brasil, especificamente, buscando considerar aspectos históricos e culturais do país, os quais podem ser relacionados com os modos de se entender e de se enfrentar o assédio sexual na realidade das trabalhadoras brasileiras.

---

<sup>9</sup> Movimento historiográfico que ampliou o quadro das pesquisas históricas ao abrir o campo para o estudo de atividades humanas e sujeitos até então pouco investigados, rompendo com a compartimentação das Ciências Sociais (História, Sociologia, Psicologia, Economia, Geografia humana, entre outras áreas do conhecimento) e privilegiando os métodos pluridisciplinares (BURKE, 1992).

## A dominação masculina e sua violência simbólica

Escrever sobre a dominação masculina não é uma tarefa fácil, visto que ela parece estar naturalmente configurada em todas as coisas, como se o empoderamento e a força da ordem masculina dispensasse qualquer justificação, no entanto, tentamos demonstrar, ao longo deste tópico, que, embora essa dominação esteja, de fato, inserida nos mais diferentes âmbitos sociais, ela não é natural.

Para Bourdieu (2002), a “dominação masculina” é uma forma particular de violência simbólica. O autor compreende por esse conceito que a força dessa dominação impõe significações, forjando-as legítimas, de forma a dissimular os institutos sustentados por ela, o que faz com que uma relação desigual de poder entre os gêneros masculino e feminino, por exemplo, seja comportada e aceita pelo grupo dominado, ou seja, as mulheres. Todavia, essa permissividade/aceitação não é, quase sempre, consciente e deliberada, mas trata-se, sobretudo, de uma submissão involuntária.

Tal constatação, segundo o autor, deve-se ao fato de a sociedade como um todo estar inserida em padrões inconscientes de estruturas históricas da ordem masculina, e, desse modo, por conseguinte, nosso olhar e análise estarão sempre sob a sua ótica. Ou seja, a força da dominação do homem se impõe de forma neutra, de maneira que a concebemos como natural, não havendo, portanto, necessidade de legitimá-la. Dessa maneira, constrói-se uma concepção sexuada do mundo, a qual transfere ao corpo a diferença entre os sexos, que entende a divisão entre os gêneros sob uma perspectiva mítica edificada na relação arbitrária de dominação dos homens sobre as mulheres.

A essa perspectiva, relaciona-se o ponto de vista de Beauvoir (1970) sobre a condição da mulher face à dominação do homem. Vejamos:

Ela não é senão o que o homem decide que seja; daí dizer-se o “sexo” para dizer que ela se apresenta diante do macho como um ser sexuado: para ele, a fêmea é sexo, logo ela o é absolutamente. A mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o Outro (Beauvoir, 1970, p. 10).

Para a autora, não são as mulheres que se colocam na condição de inessencial, pois não é o sujeito inferiorizado que se põe na condição de inferior, e sim aquele que se julga superior que assim o define. Beauvoir (1970) ressalta que, para que essa dualidade se estabeleça, é necessário que o inferiorizado se sujeite ao ponto de vista daquele que se coloca como superior. Nesse sentido, são pertinentes as seguintes indagações: por que as mulheres aceitam? De onde vem sua submissão? A autora explica que elas:

[...] Não têm passado, não têm história, nem religião própria; não têm, como os proletários, uma solidariedade de trabalho e interesses; não há sequer entre elas essa promiscuidade espacial que faz dos negros dos EUA, dos judeus dos guetos, dos operários de Saint-Denis ou das fábricas Renault uma comunidade. Vivem dispersas entre os homens, ligadas pelo *habitat*, pelo trabalho, pelos interesses econômicos, pela condição social a certos homens – pai ou marido – mais estreitamente do que a outras mulheres. [...] O proletariado poderia propor-se trucidamento da classe dirigente; um judeu, um negro fanático poderia sonhar com possuir o segredo da bomba atômica e constituir uma humanidade inteiramente judaica ou inteiramente negra: mas mesmo em sonho a mulher não pode exterminar os homens. O laço que a une a seus opressores não é comparável a nenhum outro. A divisão dos sexos é, com efeito, um dado biológico e não um momento da história humana (Beauvoir, 1970, p. 13).

Nessa perspectiva, conforme salientou a autora, a subjugação à qual a mulher, historicamente, tem sido relegada, estabeleceu-se, em grande parte, pela dificuldade de as mulheres se insurgirem contra ela, considerando que o vínculo que as liga àqueles que as agrilhoam é visceralmente estreito.

Para Cabral (1995), o projeto da dominação masculina tem sido estabelecido e sacramentado desde o mito judaico-cristão, válido ainda nos dias de hoje, segundo o qual Eva, a matrona da humanidade, é colocada como inferior desde o seu nascimento, sendo concebida pela costela de Adão, ou seja, nascida a partir do homem, aspecto que “justifica” a inadmissibilidade da igualdade entre os gêneros. Além disso, Eva nos é apresentada como a grande responsável pelas mazelas da humanidade, pois, “por sua culpa”, ao estimular a curiosidade e a desobediência de Adão, o faz comer do fruto proibido, despertando a ira de Deus, que retira dos homens o privilégio de uma existência isenta de sofrimentos. Portanto, o mito da criação do mundo e da humanidade traz, no imaginário coletivo, a natureza subversiva feminina e a necessidade de se resguardar dela.

Para Neumann (2011), psicólogo estudioso da condição feminina, a construção desse “feminino negativo” se demonstra como um meio de autoproteção masculina. Para o autor, a desvalorização da mulher e, portanto, do feminino, deve ser entendida como uma tentativa de superação do medo sentido pelo sexo oposto. Assim, segundo Neumann, os homens querem continuar a dominar e, para tanto, acreditam dever rejeitar tudo aquilo que não seja masculino, por medo do contato transformador com a mulher, a qual não deve jamais ter *status* igual ao seu.

Nesse sentido, construiu-se a necessidade de obstaculizar a liberdade da mulher, restringindo-a intelectual, cultural, emocional e fisicamente. As diversas contenções, às quais a mulher foi submetida, ao longo da história, no tocante ao seu comportamento, sexualidade, postura, vestuário, para Bourdieu (2002), são parte da dominação cultural masculina. O autor salienta que

essa dominação é visível até mesmo naquilo que se entende por convencional nas relações sexuais, sobretudo na cultura ocidental, onde se espera que seja o homem o único sujeito ativo e dominador do ato.

A violência da ordem masculina que se impõe sobre as mulheres não se resume a atos de agressão física, mas materializa-se em diversas outras formas que decorrem de uma normatização na cultura, da discriminação e submissão feminina. Assim, é reconhecida a expressão pura do masculino e da sua dominação nas manifestações de exploração e do que traz honra ao homem, como meio de afirmar a sua virilidade. Nessa perspectiva, podemos inferir que o assédio sexual, por exemplo, significa mais uma ratificação da sua dominação do que mesmo a vontade pela posse sexual. A posse, em si, seria o meio de confirmar a sua superioridade.

Em contraposição a toda essa construção do masculino, à mulher resta a contenção, o resguardo e o afastamento de tudo aquilo que remeta à sexualidade, em nome de sua honra. Ao fugir desse estereótipo, a figura feminina é fragilizada diante de um comportamento tido como socialmente impertinente e descabido. Nesse sentido, corroborando tal percepção, reproduzimos:

[...] a confinação à qual a mulher está submetida, as proibições as quais estão sujeitas levam a condutas transgressoras. No entanto, toda e qualquer reação feminina acaba por confirmar sua representatividade como seres maléficos e negativos. O preconceito em torno da mulher contaminou sua fala e identidade, tornando-se custosa a reversão desse quadro (Lazdan; Reina; Muzzeti; Ribeiro, 2014, p. 478).

Desse modo, podemos observar que a hegemonia masculina se estabeleceu a partir de um longo processo de construção, que fez com que o seu padrão de dominação se tornasse tão internalizado e naturalizado que só o conseguimos perceber a

partir de um árduo percurso reflexivo, o que dificulta a desvinculação de suas teias, visto que esse domínio está edificado em estruturas subjetivas, mas, sobretudo, objetivas, fortalecidas pelos mecanismos que elas desencadeiam e que perpetuam sua reprodução. Tais estruturas constituem e constroem um mundo hierarquizado, de forma camuflada e inquestionável, que produz premissas dominantes, as quais se inscrevem em importantes instituições, como na família e no trabalho, por exemplo.

Segundo Bourdieu (2002), essas premissas dominantes no ambiente familiar polarizam o universo público como masculino e o privado como feminino, abreviado no ambiente doméstico. Essas disposições, largamente difundidas na família, ampliam-se na esfera do trabalho, influenciando na sua divisão, na escolha das profissões, bem como na hierarquia destas e de suas funções.

Nesse sentido, observamos claramente a influência dessas relações puras de poder na orientação das mulheres pela “preferência” por carreiras que envolvam cuidados e submissão, bem como o desestímulo por profissões que envolvam autoridade e comando. Portanto, não é coincidência o fato de um grande número de mulheres comumente não ascender aos cargos de chefia e permanecer em cargos hierarquicamente inferiores, ainda que tenham qualificação e competência para tanto, o que as torna, além de todos os outros aspectos já mencionados, os principais alvos das violências no ambiente de trabalho, mormente do assédio sexual.

Diante dessas questões, o estudo deste tópico procurou demonstrar a posição de dominação que o sexo masculino sempre exerceu ao longo da história da qual temos conhecimento, nos diversos âmbitos da sociedade. Com essa abordagem, buscamos compreender os modos como essa dominação estabeleceu-se, o que facilita o entendimento dos conflitos existentes entre a divisão dos papéis delegados aos gêneros masculino e feminino na sociedade. A discussão nos ajuda a compreender as

dificuldades enfrentadas pela mulher na aquisição de direitos, principalmente o direito à igualdade de espaço e de condições de desenvolvimento e de permanência em esferas predominantemente masculinas, como a do trabalho. Isso torna mais claro o entendimento de manifestações que desrespeitam as mulheres quando inseridas nesses espaços, tal como o assédio sexual.

No próximo tópico, abordaremos a inserção da mulher no mercado de trabalho, analisando o contexto em que ocorreu e os desafios que as mulheres necessitaram transpor para se firmarem como trabalhadoras.

## **A inserção do trabalho feminino no Brasil**

As mulheres sempre participaram da vida em sociedade como peças fundamentais para o funcionamento do mundo do trabalho, no entanto, mesmo atuantes, à sua forma, permaneceram, por longos períodos, anônimas e à margem desse universo. Tal fato se deveu, sobretudo, à limitação da importância que o trabalho deveria ter na vida delas, não podendo jamais tomar a frente dos deveres domésticos, assim como aos tipos de trabalho que lhes foram delegados, conforme se verá.

Desde os primórdios da história como a conhecemos, as mulheres necessitaram lutar sozinhas, ou ao lado dos homens, pela sua sobrevivência e, especialmente, pela dos filhos. Nesse sentido, a dupla jornada de trabalho fez parte da realidade de grande parte das mulheres, com o trabalho no campo ou na cidade, nos limites do lar e fora dele. No entanto, é importante mencionar que o desempenho de determinados tipos de trabalho por parte das mulheres tinha estreita relação com a classe social da qual faziam parte.

As mulheres pertencentes a classes mais abastadas não tinham muitas atividades fora do ambiente familiar, seu papel se resumia, sobretudo, em desempenhar as chamadas “prendas

domésticas” e cuidar da família, enquanto o pai/marido era o único responsável pelo provimento do sustento da família. Já em relação às mulheres menos afortunadas, além de todo o trabalho doméstico, o qual jamais deixou de ser considerado como uma atribuição feminina, havia ainda a necessidade de obtenção de ganhos que provessessem ou, pelo menos, complementassem a renda familiar. Para tanto, essas mulheres faziam os mais diversos serviços: lavar, passar, cozinhar, trabalhar, vender, etc. Contudo, esses ofícios, além de não serem valorizados, não eram bem-vistos socialmente. Desse modo, as mulheres que necessitavam trabalhar remuneradamente expunham para a sociedade a sua maior vulnerabilidade, visto que, em tese, não estavam sob o amparo de um homem provedor, fosse pai ou marido, aspecto que, socialmente, inferia-lhes menor valor enquanto indivíduo e as tornava, conseqüentemente, alvos mais fáceis de situações de desrespeito (Soihet, 2012).

É interessante ressaltar que a inserção e participação das mulheres no mundo do trabalho esteve intrinsecamente relacionada ao funcionamento econômico e cultural do seu local de pertencimento. Por exemplo, no povoamento dos estados do Sul do Brasil, cuja economia se baseava na pecuária extensiva e, portanto, contava com uma mão de obra masculina essencialmente nômade, às mulheres cabia a missão de garantir o equilíbrio e a subsistência da vida familiar. A ausência masculina nos lares exigiu que elas assumissem a direção dos empreendimentos, ultrapassando, assim, os limites das tarefas definidas usualmente para o sexo feminino.

Del Priore (2001) destaca que, no Brasil, há séculos, as mulheres, enquanto trabalhadoras, são peças fundamentais na construção da economia, seja no período colonial, como comerciantes, fazendeiras, lavadeiras ou escravas, ou no início do século XX, período inicial da industrialização do país, como grande parcela do operariado. Corroborando essa informação, Soihet (2004) ressalta que, em São Paulo, sobretudo na

primeira metade do século XIX, várias casas eram comandadas por mulheres sós, visto que boa parte da mão de obra masculina migrava para as fazendas produtoras de café e para a construção de ferrovias que estavam em plena expansão (Soihet, 2004).

Nessa perspectiva, o isolamento feminino nas atividades exclusivamente domésticas, tal como preconizava o ideário patriarcal, era percebido como uma forma de distinção das classes mais abastadas, ou seja, as famílias que podiam atribuir às suas mulheres os trabalhos exclusivamente familiares, que não necessitavam de qualquer remuneração, eram exceções, visto que:

A organização familiar das camadas populares apresentava uma grande diversidade de formas, sendo inúmeras as famílias chefiadas por mulheres. Isso se devia não apenas às dificuldades econômicas, mas igualmente às normas e valores diversos, próprios da cultura popular. A implantação dos moldes da família burguesa entre os trabalhadores era encarada como essencial, visto que no regime capitalista que então se instaurava, com a supressão do escravismo, o custo de reprodução do trabalho era calculado considerando como certa a contribuição invisível, não remunerada, do trabalho doméstico das mulheres [...] (Soihet, 2004, p. 34).

A relativa autonomia das mulheres pobres na virada do século XIX, no Brasil, é reiteradamente comprovada pela literatura existente sobre o tema. Essas mulheres viviam precariamente e improvisavam, diversamente, suas fontes de subsistência. De acordo com a necessidade a que se viam expostas, executavam os mais diferentes tipos de serviços, os quais iam desde trabalhos domésticos remunerados, comércio ambulante, até prostituição. Dessa forma, a vida exclusivamente familiar não fez parte da realidade de grande parte das mulheres, as quais, muito cedo, adentravam no mundo do trabalho, que,

apesar da relevante presença feminina, culturalmente foi construído como um espaço pertencente aos homens.

Nesse sentido, as relações sociais das mulheres provenientes de classes menos favorecidas, de onde era advinda a maior parte das trabalhadoras, tendiam a se desenrolar dentro de um outro modelo de moralidade, que relacionado, principalmente, às dificuldades econômicas, de gênero e de raça, contrapunha-se a vários paradigmas, como o da castidade. Esse comportamento, no entanto, não chegava a transformar a maneira pela qual a cultura dominante encarava a posição privilegiada do sexo oposto. Ou seja, embora essas mulheres tivessem maior autonomia na vida e, por conta de seus trabalhos, pudessem contribuir com a renda familiar, sendo, por vezes, sua principal fonte de sustento, não houve, diante desse fato, a existência de uma relação de igualdade entre homens e mulheres, visto que a cultura predominante entendia estas como sujeito subordinado a aquele, devendo, em todo caso, ser submissa a ele.

Sobre essa questão, Soihet (2004) acrescenta, ainda, que:

O homem pobre, por suas condições de vida, estava longe de poder assumir o papel de mantenedor da família previsto pela ideologia dominante, tampouco o papel de dominador, típico desses padrões. Ele sofria a influência dos referidos padrões culturais e, na medida em que sua prática de vida revelava uma situação bem diversa em termos de resistência de sua companheira a seus laivos de tirania, era acometido de insegurança (Soihet, 2004, p. 310).

A partir da citação, podemos entender que as mulheres que necessitavam transpor as barreiras do universo do trabalho – ambiente que, conforme já reiterado, deveria ser exclusivamente masculino –, além das dificuldades próprias da imersão nessa esfera que, culturalmente, não lhes pertencia, tinham que enfrentar a falta de apoio e, por vezes, a violência de seus próprios

companheiros, mesmo quando dependentes ou beneficiários de seus trabalhos. Tais conflitos resultavam, entre outras questões, do fato de os homens internalizarem a ideologia patriarcal que afirmava ser deles a obrigação do sustento e do controle familiar. Ao sentirem-se desprestigiados pela sua impossibilidade e “incompetência”, não admitiam pacificamente a transferência desse papel para a companheira.

Dessa maneira, nas relações entre os gêneros masculino e feminino das classes menos favorecidas, destaca-se a atitude de insurgência por parte das mulheres. Os homens pobres, por sua vez, frente a essa situação, podiam encontrar nas mulheres um porto seguro, um alento, uma companheira de labor, diante das dificuldades da vida marcada pelo desemprego ou pelo ganho insuficiente, todavia, não conseguiam desenvolver uma relação mais igualitária com suas companheiras, tendo em vista que sobre eles pairava o ideário dominante de que a mulher era de sua propriedade. Assim, diante da insegurança e da frustração resultantes da impossibilidade de cumprir efetivamente o papel que lhes era previsto, reagem, em muitos casos, com violência física ou psicológica contra suas parceiras.

Nessa perspectiva, sobre a inversão dos papéis sociais impostos aos gêneros masculino e feminino, diante do imperativo da sobrevivência, e considerando o desafio que isto sempre representou para as mulheres, salientamos que o estereótipo do marido dominador e da mulher submissa, próprio da família da classe dominante, não parece se aplicar completamente nas classes menos favorecidas. Na condição de provedoras do lar, muitas mulheres dos segmentos mais populares se negavam a aceitar tal pressuposto, seja reagindo à violência ou mesmo decidindo renunciar ao matrimônio, instituição que, à época, era altamente valorizada para a mulher, ao perceberem-se com alguma autonomia financeira em relação aos companheiros (Soihet, 2012).

Vale destacar que, apesar de a inserção nos mundos do trabalho por parte do sexo feminino tenha sido iniciada, principalmente por parte das mulheres pobres, as quais, por necessidade de sobrevivência, adentram nesse universo predominantemente masculino, é importante que ressaltemos que as mulheres pertencentes às classes mais abastadas também desempenharam importantes papéis na luta pelo direito de trabalhar.

O século XIX apresentou grandes mudanças nas estruturas econômicas e sociais da Europa Ocidental, bem como no resto do mundo, em virtude das características do processo de expansão. Esse período foi marcado pela maior abrangência do imperialismo europeu, por profundas alterações na organização de poder e por mudanças que se refletiam nas estruturas e até na vida cotidiana. Nesse século, surgiram importantes movimentos, tais como o socialismo, o movimento sufragista e o feminismo. Nesse contexto, as mulheres começaram a questionar com mais ênfase a situação de ignorância à qual estavam condicionadas, tendo em vista que não tinham as mesmas oportunidades de acesso à educação que os homens, situação esta que tolhia seu desenvolvimento intelectual, sua participação na vida pública e dificultava o seu ingresso em melhores oportunidades no mercado de trabalho (Telles, 2004).

No entanto, é válido salientar que, a partir da segunda metade do século XIX, sobretudo na Europa, operou-se, de modo mais efetivo, a inserção das mulheres no ambiente escolar, que se limitou, inicialmente, ao Ensino Primário e, somente a partir do século XX, ao Ensino Secundário. Tal modificação favorável às mulheres abrangeu, contudo, uma parcela restrita do gênero feminino, visto que o acesso à escolarização estava distante da realidade das mulheres pobres, restringindo-se, mormente, às mulheres pertencentes a famílias de melhores condições financeiras.

Outro aspecto que merece destaque é a finalidade dessa incipiente escolarização feminina. Longe de querer intelectualizar e profissionalizar as mulheres para o mercado de trabalho,

almejava-se dotá-las com o básico da educação, leitura e escrita, para que, assim, pudessem ser mais eficientes na educação dos filhos, no trato com o marido e com a casa (Freire, 2022).

Todavia, apesar do direcionamento que a sociedade buscava impor aos resultados da escolarização feminina, foi nesse período, conforme ressalta Telles (2004), que:

[...] um grande número de mulheres começou a escrever e publicar, tanto na Europa quanto nas Américas. Tiveram primeiro de aceder à palavra escrita, difícil numa época em que se valorizava a erudição, mas lhes era negada a educação superior, ou mesmo qualquer educação a não ser a das “prendas domésticas”; tiveram de ler o que sobre elas se escreveu, tanto nos romances quanto nos livros de moral, etiqueta ou catecismo.

[...] no século XIX, várias mulheres fundaram jornais visando esclarecer as leitoras, dar informações, chegando, ao final do período, a fazer reivindicações objetivas. Muitas vezes, esses jornais pertenciam a mulheres de classe média, algumas das quais investiram todos os seus recursos neles (Telles, 2004, p. 337-356).

Nessa esteira, podemos inferir que algumas mulheres conseguiram fugir ao que lhes estava “predestinado” e redirecionaram os frutos de sua educação. Nessa perspectiva, aquelas com mais instrução foram em busca de empregos com melhores remunerações e com maior *status* social, tais como o de professora normalista, que tinha uma importante atribuição, a de alfabetizar e educar as crianças nas escolas. No entanto, os requisitos para o enquadramento em tal profissão iam muito além do grau de instrução das candidatas. Segundo Telles (2004), as professoras deveriam ser pessoas de moral indiscutível, residentes de ambientes decentes e saudáveis, notadamente recatadas e religiosas.

É válido ressaltar que, no tocante a essa profissão, que por muito tempo representou uma das melhores oportunidades de

crescimento profissional para uma mulher, existia uma carga de inferiorização da mestra em relação ao mestre. As professoras, a princípio, só podiam ensinar as meninas, para as quais o conhecimento deveria se restringir a noções de leitura, escrita, operações básicas de matemática, bordado e costura. Já os meninos, os quais deviam ser ensinados por professores, tinham ainda noções de geometria, disciplina esta que só fazia parte do currículo dos professores de sexo masculino. Portanto, diante dessa diferenciação curricular, explicava-se o fato de os mestres ganharem mais (Louro, 2004).

Outro aspecto que merece ser destacado é a resistência que as mulheres encontravam para exercer o magistério, como podemos identificar a partir da seguinte citação:

A identificação da mulher com a atividade docente, que hoje parece a muitos tão natural, era alvo de discussões, disputas e polêmicas. Para alguns parecia uma completa insensatez entregar às mulheres usualmente despreparadas, portadoras de cérebros “pouco desenvolvidos” pelo seu “desuso” a educação das crianças (Louro, 2004, p. 376).

Mesmo quando existiam manifestações favoráveis no tocante à aptidão das mulheres para o ensino, elas vinham repletas de preconceitos, que relacionavam sua capacidade para o magistério com a sua vocação “natural” para a maternidade, e, por esta razão, nada mais adequado do que entregar-lhes a educação escolar das crianças, pois, se o destino primordial da mulher era o de ser mãe, bastaria pensar que o magistério representava, de certa forma, “a extensão da maternidade”, em que os alunos seriam vistos como filhos e filhas “espirituais” (Louro, 2004).

Outro argumento utilizado pelos que defendiam a permanência das mulheres no magistério era o de que, por ser um trabalho de “um só turno”, facilitaria atender suas “obrigações

domésticas” no outro período. Nessa perspectiva, o trabalho fora de casa, aceito para as mulheres, deveria se tratar de uma ocupação transitória, a qual deveria ser abandonada sempre que se opusesse à “verdadeira missão feminina” de esposa e mãe.

Nesse sentido, não era considerada a competência das mulheres enquanto profissionais em nenhuma das situações, em ambas, as justificativas eram a sua conveniência ou não no meio educacional. É interessante mencionar que o espaço destinado às mulheres no ambiente educacional se restringia às funções de cuidados, ensino, limpeza, etc.

Não se cogitava a presença das mulheres em postos de comando, tais como coordenação e direção, com exceção das escolas mantidas por religiosas, pois nessas as mães ocupavam posição de maior ascendência hierárquica, já nas escolas públicas, por muito tempo, as funções de diretores e inspetores permaneceram a cargo dos homens. Na dinâmica da divisão social do trabalho entre os gêneros, reproduzia-se e reforçava-se a hierarquia doméstica, em que as mulheres ficavam nas salas de aulas, executando as funções mais imediatas do ensino e no cuidado com as crianças, enquanto os homens dirigiam e controlavam todo o sistema (Louro, 2004).

Um importante aspecto a ser destacado, ainda, sobre a inserção das mulheres no magistério é a construção da imagem que se buscou definir para as professoras, como sendo a de mulheres pouco graciosas ou atraentes, sem viço, retraídas e, portanto, sem grandes perspectivas matrimoniais. Tal estereótipo era reforçado pela preocupação com a sua sexualidade, buscava-se atrair esse “perfil” para as salas de aula com o objetivo de “evitar problemas” e estimular o “decoro devido entre os sexos”, bem como o de evitar que mulheres casadas adentrassem o universo profissional, pondo em risco a estabilidade de seus lares e da paz conjugal (Freire, 2022).

Desse modo, observamos que a preocupação com possíveis problemas relacionados à perturbação da sexualidade das

mulheres no ambiente de trabalho se refletia em atitudes que as afastavam desse espaço, não se pensava, portanto, na adaptação desse ambiente à inserção das mulheres. Assim, elas conseguiram, com dificuldades inimagináveis, imergir e permanecer no mundo do trabalho, devido, sobretudo, à sua incansável e paciente resistência, pois todas as dificuldades possíveis lhes foram impostas.

Neste tópico, procuramos demonstrar, brevemente, como se deu a inserção das mulheres no mercado de trabalho, enfatizando os percalços que necessitaram transpor para serem sujeitos reconhecidamente atuantes nessa esfera.

A princípio, podemos inferir que, com todo o exposto, nos momentos iniciais da entrada das mulheres no mercado de trabalho, os obstáculos que tiveram de ser superados foram de tamanha complexidade que o assédio sexual, em si, não protagonizou os conflitos desse contexto do trabalho feminino. No entanto, como observaremos na seção seguinte, a partir do momento em que elas vão adquirindo maiores espaços na esfera trabalhista, tornando-se importantes concorrentes dos homens, o problema do assédio sexual surgirá de modo mais impactante, tornando-se, dessa maneira, um importante obstáculo à manutenção da decência, qualidade e dignidade no trabalho das mulheres, as quais, como já destacamos, têm sido as principais vítimas do ato.

## **A conquista de novos espaços no mundo do trabalho e os “não tão novos” desafios**

Conforme vimos no item anterior, a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu de formas variadas e, na maior parte das vezes, de maneira intrinsecamente influenciada pela sua origem social. Outro fator relevante para os tipos de trabalho disponíveis à mulher dizia respeito a aspectos econômicos

de sua localidade, tais como os tipos de produção, de comércios e de serviços.

Nesse sentido, é importante mencionar que, a partir das últimas décadas do século XIX, o Brasil vivenciou, gradativamente, inúmeras mudanças nos setores econômico, social e político. Da mesma forma como nas relações de trabalho, com a abolição da escravidão, a expansão do emprego remunerado e a crescente industrialização, a qual ganhou força em virtude do declínio do cultivo de café, momento em que muitos fazendeiros deixaram as atividades do campo e, com seus recursos, entraram no setor industrial, que prometia grandes perspectivas de prosperidade.

Nessa incipiente industrialização do Brasil, as primeiras empresas se limitavam à produção de alimentos, de tecidos, além de outros produtos que não exigiam grande tecnologia em sua produção, o que permitiu a possibilidade de utilização de uma mão de obra menos especializada e sem necessidade de grande força muscular. Nesse contexto, a força de trabalho das mulheres, a qual, outrora se limitou a trabalhos domésticos e autônomos, mormente, começou a adentrar o universo das organizações e a participar lado a lado com os homens, mas não de modo igualitário, de um dos principais setores da economia do país, a indústria.

Sobre esse momento socialmente impactante da história do trabalho feminino, Perrot (2013) salienta, conforme podemos observar na seguinte citação, que:

Foi a industrialização que colocou a questão do trabalho das mulheres. A manufatura, a fábrica, era uma mudança perturbadora, mais aguda para ela do que para seus companheiros. Como conciliar o trabalho doméstico, sua tarefa mais importante, com as longas horas na fábrica? Os operários temiam a concorrência: esse “exército de reserva” ocasionaria, inevitavelmente, uma diminuição dos salários, dizia Marx. Um

homem digno desse nome deve poder sustentar sua família e precisa de uma mulher que cuide da casa (Perrot, 2013, p. 119).

Dessa maneira, podemos depreender com o exposto que essa fase do trabalho feminino, em que as mulheres seriam força de trabalho industrial e, portanto, potencial concorrência para os homens, não foi recebida de maneira pacífica, tanto por fatores culturais como por fatores econômicos, já que se imaginava que a entrada da força de trabalho feminina poderia influenciar negativamente nos interesses do operariado.

Para Perrot (2005), a procura pelo trabalho das mulheres nesse período ocorria pelo fato de que, além de ser mais barato, por conta de sua baixa qualificação, as operárias eram consideradas como “dóceis” pelos patrões, fáceis de manipular e acostumadas a obedecer, sem contar que elas tinham quase nenhuma organização sindical. Assim, a mão de obra feminina, por ser monetariamente desvalorizada, tornava-se altamente lucrativa para o seu empregador.

Sobre esse momento do trabalho feminino, existe ampla literatura que aponta inúmeros desafios enfrentados pelas mulheres para permanecerem com o direito de trabalhar e de ter melhores condições para o exercício desse direito. Nesse sentido, Rago (2004) destaca que eram múltiplas as barreiras a serem superadas pelas mulheres ao adentrarem nesse “novo mundo dos negócios”, independentemente da classe social a que pertencessem, pois, além da desigualdade salarial, da desqualificação intelectual, da intimidação física e do assédio sexual, aspectos relacionados ao ambiente de produção, ainda tiveram que lidar, muitas vezes, no espaço privado dos lares, com toda a hostilidade resultante, em grande medida, da visão negativa que permeava o imaginário social acerca do trabalho feminino fora do ambiente doméstico.

A entrada massiva das mulheres nesses novos espaços de trabalho, os quais foram modificando drasticamente os cenários

urbanos e as sociabilidades como um todo, não significou um abrandamento das exigências morais às quais as mulheres eram culturalmente submetidas, como atesta a permanência de antigos tabus, como o da virgindade. Na verdade, quanto mais o trabalho das mulheres se distanciava formalmente da esfera doméstica, mais a sociedade burguesa buscava inculcar a ideia de pecado e o sentimento de culpa diante do “abandono do lar, dos filhos carentes e do marido extenuado pelas longas horas de trabalho” (Rago, 2014, p. 89).

Por muito tempo, os lugares reservados aos homens e às mulheres no universo do trabalho permaneceram rígidos, de modo a fortalecer a posição de superioridade deles sobre elas. Assim, em ambientes organizacionais, por exemplo, aos homens, exclusivamente, cabiam os postos de comando e direção, às mulheres as funções de menor qualificação e autoridade; e sem uma legislação trabalhista que regulamentasse e protegesse o trabalho feminino, eram constantes as situações de abusos, como excessivo controle disciplinar, desrespeito à privacidade e assédio sexual, por exemplo, as quais decorriam, em grande medida, dessa dura manutenção da superioridade hierárquica dos homens sobre as mulheres nesses espaços.

A partir de todas as questões já levantadas anteriormente no tocante à inferiorização cultural das mulheres, bem como aos espaços relegados a elas no mundo do trabalho, tornam-se evidentes as razões para que sempre tenham estado mais vulneráveis à prática de assédio sexual. Além disso, podemos inferir que, apesar do elevado número de trabalhadoras que compunham os novos cenários da produção econômica, não é correto afirmar que elas substituíram os homens ou que sequer alcançaram posições mais isonômicas dentro do universo de oportunidades profissionais que começava a se revelar com a industrialização.

Na verdade, à medida que a industrialização avança e passa a demandar maior especialização e profissionalização de sua mão de obra, e sem o interesse na profissionalização do

contingente feminino, houve um gradativo afastamento das mulheres do ambiente fabril. Todavia, essa situação, longe de representar um forçoso retorno da mulher à limitação do trabalho doméstico, impulsionou a busca desse contingente por oportunidades em outros segmentos econômicos que ascendiam e necessitavam de muitos trabalhadores, como o setor terciário de comércios e serviços.

Essas novas áreas da economia, na medida em que resultavam do processo de modernização pelo qual passava grande parte do mundo, que, a partir dos anos 1930, de modo mais impactante, com a ampliação dos serviços de iluminação elétrica, telefonia e transportes, demandava novas capacidades de sua mão de obra, a qual era, em grande parte, feminina, já que a masculina era, sobremaneira, absorvida pelo sistema fabril, impulsionou a busca, bem como a ampliação, do acesso a maiores oportunidades de escolarização e profissionalização por parte das mulheres, aspectos que, sem dúvida, colaboraram para consideráveis mudanças no *status* social dessas trabalhadoras.

Contudo, embora a presença feminina no mercado de trabalho fosse, a cada década mais, “naturalizada”, socialmente, ainda persistia a visão prioritária das mulheres como mães e donas de casa, ou seja, perduravam os diversos conflitos decorrentes das visões tradicionais sobre o seu real papel. Frente a esse impasse cultural posto diante da emergência econômica que demandava a mão de obra das mulheres, em conflito com o senso comum a respeito da condição feminina e seu papel social, a própria classe trabalhadora teve grande dificuldade em se unir para lutar por melhores condições de trabalho ao longo do tempo, pois, ao projetar em primeiro plano as necessidades do *homem trabalhador*, acabou deixando na sombra, quase invisíveis, os problemas que cercavam a realidade vivenciada pelas mulheres enquanto companheiras de labor. Ou seja, nas pautas da “classe”, os anseios, as opiniões e as insatisfações das mulheres foram, geralmente, desqualificados e negligenciados.

Sobre essa questão, Giuliani (2004) ressalta que as relações entre sindicato e as trabalhadoras sempre foram conflituosas, pois, mesmo as mulheres tendo tido presença significativa no mercado de trabalho desde o início do processo de industrialização, assim como atuação destacada na luta operária, os sindicatos não as incorporaram à prática política, nem dividiram com elas o poder das entidades representativas dos trabalhadores.

Assim, questões como o assédio sexual — que, conforme buscamos afirmar reiteradamente, sempre permeou as vivências profissionais das mulheres, ainda que representasse uma grande forma de desrespeito ao corpo, à liberdade e à dignidade de um indivíduo da classe — nunca fizeram parte das prioridades da luta sindical. Apenas com a união por parte das próprias mulheres, sobretudo a partir da consolidação do feminismo no Brasil,<sup>10</sup> foi que se buscou denunciar, de modo mais sistemático, os abusos e os frequentes atos de assédio sexual sofridos pelas trabalhadoras em seus ambientes laborais, como resultados da desigualdade presente nas relações de gênero nos ambientes de trabalho, baseada na dominação masculina *versus* submissão feminina.

Portanto, como bem ressalta Giuliani (2004), o feminismo desnudou a realidade das trabalhadoras de maneira muito mais eficaz do que o próprio sindicalismo, o qual, tradicionalmente,

---

<sup>10</sup> “Durante a Ditadura Militar as mulheres organizaram-se, independentemente de partidos políticos, idade e classe social, para formar uma militância contra o regime militar. Em 1975, a ONU organizou o ‘Ano Internacional da Mulher’. A questão da mulher passou a ser tema de discussão nas universidades e no meio dos profissionais liberais”. Todavia, vale destacar que, embora a consolidação do movimento feminista tenha ganhado mais robustez nesse período, sobretudo com a incorporação de parte da academia ao movimento, desde a primeira metade do século XX, o feminismo já começava a ganhar força no Brasil, fazendo denúncias acerca das péssimas condições de trabalho das mulheres, assim como as dificuldades que elas enfrentavam, mesmo quando instruídas e qualificadas, para adentrarem em postos de maior cabedal. Nesse sentido, Rago (2004) acrescenta que o discurso liberalizante das feministas trazia à tona que, mesmo vencido o primeiro desafio de se formarem como médicas, engenheiras, advogadas, entre outras profissões liberais, ainda eram muitos os obstáculos a serem superados para que as mulheres pudessem se firmar profissionalmente.

conta com maioria masculina em seus comandos, o que dificultava a luta pelas “causas femininas” no trabalho.

Apesar de todos os desafios encontrados na trajetória do trabalho feminino, atualmente, as mulheres já conseguiram diversas conquistas, sobretudo após a elaboração da Constituição de 1988, a qual contribuiu grandemente para a ampliação da cidadania social; para as melhorias das condições de trabalho e para a proteção do mercado de trabalho da mulher; para o reconhecimento do seu direito a ser chefe de família e para a busca pela igualdade de gênero. No entanto, mesmo com todos esses importantes progressos, as mulheres ainda encontram inúmeras dificuldades para adentrar, permanecer e ascender no mercado de trabalho.

Como traço da cultura machista e patriarcal, as mulheres foram submetidas, ao longo da história, conforme buscamos demonstrar neste capítulo, a um imenso atraso profissional, intelectual e social, e tal fato influencia enormemente nos modos como se percebe e se convive com a presença feminina nos ambientes laborais ainda nos dias de hoje.

Essa constatação é corroborada pelo fato de que as mulheres continuam ganhando menos do que os homens, cerca de 61%; continuam a ter menos oportunidades para ocupar cargos de grande responsabilidade, mesmo que, por vezes, liderem numericamente boa parte dos postos de trabalho (Probst, 2005). Desse modo, a despeito das conquistas até aqui alcançadas, a mulher continua a ser desfavorecida por um contexto laboral notadamente misógino, sendo o fenômeno do assédio sexual uma das evidentes dificuldades que obstaculizam a permanência da figura feminina nos mais diversos ambientes de trabalho.

Neste capítulo, buscamos demonstrar onde estão fincadas as raízes dos problemas que afligem a comunidade feminina no mundo do trabalho, com ênfase na prática nefasta do assédio sexual. Procuramos salientar, por meio deste resumo retrospecto histórico acerca do trabalho feminino, os motivos pelos

quais as mulheres são os principais alvos da prática de assédio sexual, por que são tão pequenos os números de casos referentes a esse crime que efetivamente foram julgados e por que são tão poucas as organizações que, de fato, investem em políticas preventivas e combativas ao ato (Leiria, 2012).

No capítulo seguinte, continuamos com o estudo do assédio sexual, direcionando-o ao ambiente organizacional da UFC, a fim de analisar a percepção das servidoras dessa instituição sobre esse tipo de violência laboral, por meio da utilização do método do DSC.

# Capítulo | 3

## ASSÉDIO SEXUAL: O QUE AS MULHERES PENSAM?

Nesta seção, procedemos à análise qualitativa dos discursos coletivos no tocante à percepção das servidoras lotadas na Progep/UFC acerca do assédio sexual. Expomos os resultados encontrados, tecemos considerações sobre eles e, em seguida, desenvolvemos a discussão acerca da percepção dessas trabalhadoras sobre o assédio sexual.

É importante informar que o instrumento de coleta de dados utilizado, o questionário, teve suas perguntas elaboradas com o propósito de responder de modo direto aos seguintes objetivos propostos por esta pesquisa: verificar a percepção das servidoras lotadas na Progep/UFC acerca do conceito de assédio sexual; analisar quais fatores levam à identificação do ato; verificar o modo como elas percebem a instituição em que trabalham frente a essa prática e analisar o entendimento dessas trabalhadoras acerca das formas de prevenção e de combate ao assédio sexual, com o fim de sugerir alternativas que possam auxiliar a UFC nesse sentido. Dessa maneira, buscando atender

aos objetivos elencados, esta seção está estruturada em quatro tópicos, os quais abordam, respectivamente, a finalidade proposta por cada um dos objetivos.

Na elaboração de cada um dos tópicos mencionados, utilizamos as questões do questionário trabalhado na coleta de dados, que respondem de modo direto ou, ao menos, subsidiam as aspirações dos objetivos destacados. Desse modo, em cada tópico, foram expostas as questões relacionadas a eles, seguidas das discussões elaboradas a partir da técnica do DSC, a qual orientou as análises das respostas obtidas, conforme mencionamos em outro momento. Foram explanados em cada questão, ainda, gráficos que demonstram a quantidade de respostas referentes à formação das ideias centrais acerca de cada pergunta.

## **A percepção das servidoras da Progep/ UFC sobre o conceito de assédio sexual; as causas motivadoras; a população vulnerável e as características dos assediadores**

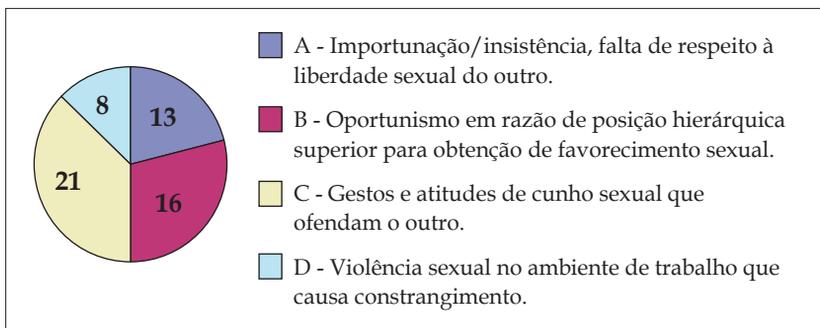
Para a elaboração deste tópico, foram utilizadas as questões 1, 2, 3 e 4 do questionário aplicado às servidoras lotadas na Progep/UFC. As referidas questões deram origem a quatro subtópicos, visto que abordam a percepção dessas trabalhadoras acerca de seu entendimento sobre o conceito de assédio sexual propriamente dito (questão 1), sobre as causas motivadoras do ato (questão 2) e sobre os sujeitos envolvidos, vítima e agressor (questões 3 e 4), respectivamente, elementos fundamentais para a construção da análise proposta nesta seção. Assim, os resultados e as discussões demonstrados adiante foram baseados nas respostas das participantes da pesquisa, organizados por questão respondida e apresentados na forma de DSC.

Assim, os dados foram organizados em gráficos representativos da frequência de cada opinião em relação ao número total de opiniões. Em seguida, foram salientadas algumas considerações acerca dos resultados apresentados, mas a discussão sobre eles será realizada após a apresentação dos DSCs, os quais foram elaborados a partir da junção coesa e coerente dos discursos-síntese referentes a cada uma das ideias centrais compartilhadas.

## Conceito de assédio sexual na perspectiva das trabalhadoras

Neste tópico, que avaliou o conceito de assédio sexual na perspectiva das trabalhadoras pesquisadas, foram compartilhadas as seguintes ideias:

Gráfico 1 – Entendimento acerca do conceito de assédio sexual



Fonte: elaborado pela autora.

No tocante ao entendimento dessas trabalhadoras sobre o que, de fato, significa o assédio sexual, observa-se que considerável parcela das colaboradoras (21 participantes) julga que o ato se resume em “gestos e atitudes de cunho sexual que ofendam o outro”, ou seja, para a maior parte das respondentes, o caráter sexual do ato e a ofensa causada por ele se sobressai a

outros aspectos referentes à prática, tais como as mencionadas pela legislação brasileira, por exemplo, que destaca a relação de hierarquia laboral entre os sujeitos ativo e passivo.

Desse modo, na perspectiva dessa parcela da amostra, é ressaltada a existência da “ofensa” frente ao gesto/ato de teor sexual, elemento primordial para a caracterização da prática, já que, como bem aponta Leiria (2012), é a sensação experimentada pela vítima e a sua resposta que determinará se a conduta de natureza sexual é ofensiva.

Em segundo lugar, 16 respondentes compartilharam a ideia central de que o assédio sexual se traduz como um “oportunisto em razão de posição hierárquica superior para obtenção de favores sexuais”. Aqui, observamos que o aspecto da relação de hierarquia laboral foi salientado, o que indica que boa parte da população pesquisada entende que o assédio sexual só se constitui quando realizado por um agente que se encontra em situação de superioridade hierárquica em relação à vítima. Ou seja, nesse entendimento, o assédio sexual não pode ser cometido entre “iguais”, por exemplo, o que está de acordo com a legislação brasileira sobre o tema, conforme veremos.

Em terceiro lugar, 13 participantes consideraram que o assédio sexual pode ser definido como uma “importunação/insistência, falta de respeito à liberdade sexual do outro”. Dessa vez, o aspecto de maior relevância nessa percepção foi a insistência inoportuna que falta com respeito à liberdade sexual do outro, independentemente de relação de hierarquia, de gênero, etc. Na perspectiva dessa ideia central, o elemento caracterizante sobressalente do ato é a repetição da prática, ou seja, nesse entendimento, o assédio sexual acontece quando o gesto/ato que desrespeita os limites da sexualidade do outro ocorre reiteradas vezes, o que também se coaduna com a perspectiva de Pamplona Filho (2001), por exemplo, que defende que é essencial que a conduta do autor ocorra repetidas vezes. Já a jurisprudência não considera esse requisito indispensável, pois entende que basta

uma manifestação, desde que a conduta do assediador seja considerada grave (Alves, 2008).

Por fim, 8 servidoras consideraram o assédio sexual como um tipo de violência sexual que ocorre especificamente em ambientes laborais, ou seja, nessa perspectiva, compreende-se que o ato não se concretiza em qualquer lugar, mas no espaço do trabalho. Outro aspecto ressaltado, nesse entendimento, acerca do ato, é a existência do constrangimento sentido por aquele que é alvo da prática, ou seja, para a concretização do assédio sexual é necessário que o ato cause desconforto, constrangimento à vítima, aspectos que também são corroborados pela literatura sobre o tema.

Tais perspectivas estão mais bem demonstradas no DSC propriamente dito, conforme veremos adiante:

Assédio sexual, em minha opinião, é quando uma pessoa, homem ou mulher, utiliza de investidas, gestos, cantadas, propostas de cunho sexual contra o outro, sem o seu consentimento, e, por vezes, de maneira insistente. Quase sempre são comentários desagradáveis e desrespeitosos que causam muito constrangimento à vítima. Na maior parte das vezes, no entanto, essa prática acontece contra as mulheres, que convivem constantemente com a falta de respeito dos homens, que se sentem no direito de coagir, constranger e invadir a intimidade delas para satisfazer o seu desejo sexual. Há casos, também, que no ambiente de trabalho pessoas se aproveitam de sua posição hierarquicamente superior para abusar de seu poder e chantagear alguém que se encontra em posição inferior, com o objetivo de coagir para obter vantagem ou proveito sexual. Mas, de um modo geral, o assédio sexual pode ser definido como um tipo de violência sexual, que pode se manifestar por meio de atos físicos ou verbais de caráter sexual que constrangem, ofendem, humilham e agridem a vítima psicologicamente e, por vezes, fisicamente também (DSC q1).

O DSC relativo à questão de nº 1, o qual foi formulado a partir dos discursos-síntese referentes a quatro ideias centrais compartilhadas — a) importunação/insistência, falta de respeito à liberdade sexual do outro; b) oportunismo em razão de posição hierárquica superior para obtenção de favorecimento sexual; c) gestos e atitudes de cunho sexual que ofendam o outro; d) violência sexual no ambiente de trabalho que causa constrangimento —, demonstra que, embora a ideia sobre como se possa definir o assédio sexual não seja unânime, visto que os depoimentos abordaram diferentes aspectos para a sua definição, é perceptível que os elementos apontados no DSC dessa questão são complementares no tocante à definição prevista pela literatura e pela legislação existente sobre o tema.

Nesse sentido, os aspectos ressaltados referentes à definição do assédio sexual foram: importunação que ocorre pela insistência do ato libidinoso que falta com respeito à vítima e ofensa causada pelo ato de cunho sexual, respectivamente. Em ambas as perspectivas, não são elencados os elementos que obrigatoriamente participam da definição elaborada pela legislação existente no Brasil, a qual indica que, para a concretização do ato, é necessário que a prática parta de um sujeito que se aproveita da sua condição de superior hierárquico nas relações de emprego, cargo ou função. No entanto, ambos os entendimentos estão em sintonia com as abordagens previstas pela doutrina especializada sobre o tema.

Conforme Pamplona Filho (2001), o assédio sexual é caracterizado por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações, verbais ou físicas, de mesmo caráter, com o fim de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação no ambiente em que é empreendido. Para Cardone (1994), o conceito de assédio sexual se define como o ato de um indivíduo que, desejando obter favores sexuais de outra pessoa, constrange a vítima frente à sua recusa.

Outros aspectos salientados relativos à conceituação da prática de assédio sexual foram o oportunismo decorrente de posição de superioridade hierárquica com a finalidade de conseguir favores sexuais e o constrangimento gerado por essa violência sexual no ambiente de trabalho, respectivamente.

Tais entendimentos já demonstram maior conformidade com a legislação brasileira sobre o tema e com a doutrina especializada, visto que ressaltam os elementos como a ofensa em virtude de ato libidinoso, cometido por superior hierárquico no ambiente de trabalho, bem como destacam o constrangimento ocasionado por essa violência sexual em ambiente laboral. Ou seja, fica claro, diante dessas perspectivas, que existe o entendimento de que, para a concretização do assédio sexual, é necessário que o ato seja cometido por superior hierárquico, que ocorra em ambiente laboral e que cause ofensa e constrangimento.

Tal ideia, portanto, alinha-se aos pressupostos da Lei nº 10224/2001 (Brasil, 2001), a qual afirma que assédio sexual é “constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”, bem como à literatura sobre o assunto, visto que, conforme Diniz (1998, p. 285), por exemplo, assédio sexual é o “ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se das relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual”. E, de acordo com Leiria (2012), o assédio sexual deve ser entendido, antes de tudo, como uma forma de violência laboral que agride a integridade física, moral e psicológica das pessoas, podendo dificultar suas oportunidades de desenvolvimento profissional.

Desse modo, tendo em vista as perspectivas expostas pelo DSC referente ao que as servidoras da Progep/UFC entendem sobre assédio sexual, podemos inferir que elas têm

uma boa compreensão sobre a prática, visto que os aspectos nele explanados estão consonantes com a legislação ou com a doutrina especializada.

Vale ressaltar que, conforme já mencionamos em outro momento deste trabalho, não existe unanimidade acerca da definição da prática de assédio sexual, pois a legislação brasileira reconhece apenas um tipo de assédio sexual, que é o assédio sexual por chantagem, em que é imprescindível a existência de relação de hierarquia funcional entre o assediador e a vítima. Já a doutrina especializada, e até mesmo a jurisprudência sobre esse assunto, reconhece dois tipos de assédio sexual: por chantagem e por intimidação (ambiental).

Dessa maneira, as perspectivas das ideias centrais A e C entendem que o assédio sexual é, conforme afirma Ferreira Sobrinho (1996, p. 61), “o comportamento consistente na explicitação de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte”; e, como explicita Eluf (2005, p. 126), “[...] fazer proposta de caráter sexual, de forma impositiva e ameaçadora, importunando e constrangendo a vítima”. Esse entendimento, é importante salientar, refere-se ao tipo de assédio sexual por intimidação (ambiental), em que não ocorre abuso de poder decorrente da situação de ascendência laboral, muito embora possa ser praticado pelo chefe, encarregado ou superior hierárquico. E se define, conforme Marzagão Júnior (2006), como:

[...] insinuações e solicitações de natureza sexual, [...] [externadas] no ambiente de trabalho através de palavras, gestos ou contatos físicos levados a termo por superiores, subordinados ou colegas de mesma categoria funcional, indesejáveis e flagrantemente rejeitados pelo assediado [...] (Marzagão Júnior, 2006, p. 70).

No tocante às perspectivas das ideias centrais B e D, conforme já ressaltamos, elas estão em consonância com o que

advoga a legislação brasileira e uma ramificação da doutrina especializada, visto que, de acordo com Prado (2002), lastreando-se na Lei nº 10.224/01, o assédio sexual é:

[...] a conduta do agente que, prevalecendo-se de sua superioridade hierárquica ou de ascendência sobre alguém, em razão de emprego, cargo ou função, passa a importunar essa pessoa, solicitando a prática de qualquer ato libidinoso, não querido pelo assediado (Prado, 2002, p. 452).

E, conforme Lippman (2001), é:

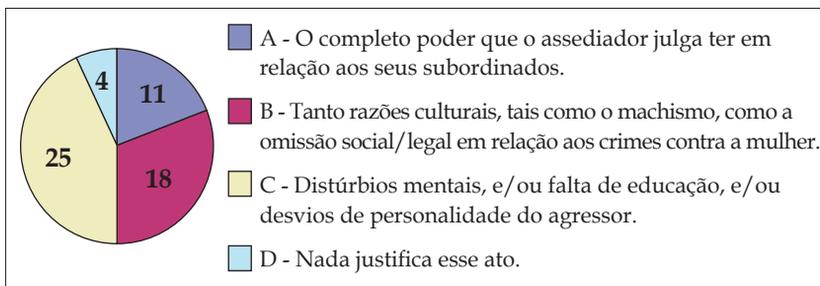
[...] o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaça, ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como perda do emprego ou benefícios (Lippman, 2001, p. 16).

Desse modo, o DSC, elaborado a partir das respostas das colaboradoras acerca do que elas entendem por assédio sexual, demonstra que as servidoras pesquisadas têm uma percepção sobre a definição da prática que é condizente, em diversos aspectos, conforme ressaltamos acima, com a legislação brasileira, bem como com a doutrina especializada sobre o tema, o que significa que elas têm conhecimento e informação sobre a prática.

## Causas motivadoras da prática de assédio sexual

Quando interrogadas acerca das causas motivadoras da prática de assédio sexual, as servidoras da Progep/UFC compartilharam as seguintes ideias centrais, conforme demonstra o gráfico a seguir:

Gráfico 2 – Causas motivadoras da prática de assédio sexual



Fonte: elaborado pela autora.

Observamos que a maior parte das colaboradoras (25 participantes) compartilhou a ideia central de que fatores como “distúrbios mentais, e/ou falta de educação, e/ou desvios de personalidade do agressor” são os principais motivadores da prática, ou seja, para a maior parte das respondentes, os fatores que levam à ocorrência do assédio sexual estão, exclusivamente, relacionados às características do agressor, não tendo o meio ou a vítima qualquer contribuição para a concretização do ato.

Já 18 colaboradoras compartilharam a ideia central de que “tanto razões culturais como o machismo e a omissão social/legal em relação aos crimes contra a mulher” são os principais motivadores da prática. Nessa perspectiva, portanto, os possíveis causadores do ato estão mais relacionados ao meio do que aos próprios agentes ativos e passivos desse tipo de assédio. É interessante ressaltar também que, nessa compreensão, o assédio sexual é visto como sendo parte do rol de crimes contra a mulher.

Em terceiro lugar, 11 respondentes compartilharam a ideia central de que a motivação para o assédio sexual é “o completo poder que o assediador julga ter em relação aos seus subordinados”. Nessa perspectiva, foi mencionada a questão da relação de superioridade hierárquica laboral e o abuso de poder facilitado por essa relação.

Por fim, em quarto lugar, 4 colaboradoras acreditam que “nada justifica esse ato”, não havendo, portanto, nessa perspectiva, razões que possam motivar a prática de assédio sexual.

Dessa forma, é demonstrado, a seguir, o DSC formado a partir da união dos discursos-síntese relativos a cada uma das ideias centrais compartilhadas. Vejamos:

Eu acredito que a motivação da prática de assédio sexual está relacionada a diversos fatores. Existem pessoas que, quando ocupam cargos superiores, acreditam estar acima de todos e por isso se sentem confortáveis para faltar com respeito, investir sexualmente, tentar dominar, etc. Outra questão importante são as razões culturais, como o machismo e o pensamento patriarcal, que levam os homens a serem os principais agressores, pois, em razão desses fatores, muitas vezes, sentem-se superiores às mulheres e as enxergam como objetos destinados a satisfazer seus desejos sexuais. Também por conta desses fatores culturais, as mulheres não se sentem à vontade para denunciar. Elas são desestimuladas de várias formas, nesse sentido, porque não existem medidas protetivas eficazes por parte do Estado – ficando os agressores, na maior parte dos casos, impunes e as vítimas desamparadas. Outro aspecto, ainda, é o receio que as vítimas têm de serem mal interpretadas ou culpabilizadas ao denunciarem, pois ainda hoje se procura atribuir as motivações desse tipo de agressão ao comportamento das vítimas. Todo esse contexto gera uma certeza de impunidade que estimula a prática, no meu entendimento. Outros fatores que também colaboram para a existência desse tipo de ato são as características do próprio assediador, tais como falta de educação, de bom senso, de ética, de respeito ao próximo e também a falta de Deus no coração, bem como desequilíbrio psicológico do agressor, pois eu acho que uma pessoa que se sente no direito de constranger quem quer que seja sexualmente, não deve ter uma saúde mental perfeita, certamente deve ter algum distúrbio mental, ou deve fazer

uso de bebida alcoólica ou de drogas, substâncias que alteram a capacidade mental. Enfim, são muitos os fatores que podem motivar essa prática, não existe nada ao certo que justifique. Em minha opinião, na verdade, nada explica um ato como esse. Quem quer agredir alguém, nesse sentido, age por vontade própria, sem necessidade de qualquer justificativa (DSC q2).

Esse discurso demonstra que, embora sejam levantados diferentes aspectos sobre as possíveis causas do assédio sexual, uma ideia restou unânime, mesmo que de maneira indireta, a de que a culpa jamais é da pessoa que o sofre.

Tal constatação é bastante positiva, tendo em vista que, sendo o Brasil um país de cultura largamente influenciada pelo machismo, o assédio sexual, embora não seja um crime que ofenda exclusivamente as mulheres, porém com prevalência contra elas, permanece diversas vezes impune, sobretudo pelo fato de a vítima não se sentir encorajada a denunciar, por medo de ser mal interpretada e culpabilizada, na maior parte das vezes.

Sobre esse aspecto da culpabilização da mulher frente aos crimes de ordem sexual, tais como o assédio sexual, é interessante ressaltar o posicionamento de Silva (2013), bem como o de Narvaz e Koller (2007), respectivamente:

A descrença na versão da vítima, a naturalização de comportamentos dos agressores, a relativização do ato, de sua gravidade, e conseqüentemente do prejuízo causado a quem sofre a agressão são algumas das características que ilustram o *modus operandi* de uma cultura que subjuga a mulher e lhe impõe um lugar de inferioridade (Silva, 2013, p. 13).

Os discursos de sedução e de culpabilização do feminino têm atravessado a história há séculos. Além de serem percebidas como passivas, acusadas de permanecerem em relações violentas e de não protestarem

contra os abusos sofridos, as mulheres e as meninas têm sido vistas como provocadoras, sedutoras e, portanto, culpadas pela violência que sofrem (Narvaz; Koller, 2007, p. 79).

Frente a essa constatação no tocante à perspectiva das colaboradoras sobre as possíveis motivações para a prática de assédio sexual, é interessante que analisemos os outros aspectos, direta ou indiretamente salientados.

Em relação à ideia central A, o aspecto predominante é o abuso de autoridade exercido por um superior hierárquico frente ao seu subordinado. Não é salientada nenhuma questão de gênero como motivadora do ato, podendo o assédio ser cometido e direcionado a qualquer pessoa, havendo distinção somente no que diz respeito à posição hierárquica laboral e à relação de subordinação entre os sujeitos envolvidos.

Tal perspectiva é condizente com o entendimento da legislação brasileira sobre o tema, visto que, conforme já mencionamos anteriormente, a Lei nº 10.224/2001 só considera assédio sexual a ação libidinosa que parta de sujeito com ascendência relacionada a cargo, emprego ou função, que visa a constranger alguém com o fim de obter favores sexuais. Não fazendo, desse modo, qualquer distinção relativa a gênero, podendo o agente ativo ou passivo da prática ser de ambos os sexos.

Esse posicionamento alia-se à perspectiva de Alves (2008, p. 39), no tocante ao entendimento de que a existência do assédio sexual tem, entre suas causas motivadoras, o “completo poder que o assediador julga ter em relação aos seus subordinados”, conforme demonstram os excertos abaixo:

O empregador tem o poder de dirigir as atividades do empregado, de organizá-las, de discipliná-las, enfim; no entanto, o poder de direção do empregador jamais o legitima para a exigência de favores sexuais do empregado como condição para a continuidade no emprego (Alves, 2008, p. 40).

Conclui-se, então, que a liberdade do empregador termina onde começa a do empregado, ou seja, que o poder do empregador limita-se ao poder de regular o trabalho e não de submeter os empregados a favores sexuais humilhantes. A essa conclusão não chegam muitos empregadores que acreditam deter o poder absoluto sobre os empregados, exigindo-lhes como condição para a manutenção no emprego, favores sexuais [...] (Alves, 2008, p. 41).

Nesse sentido, é importante mencionar que, em grande parte dos casos de assédio sexual, existe uma relação de hierarquia funcional entre assediador e assediado, embora, em sentido amplo, essa condição não seja determinante para a caracterização do ato. É possível, portanto, que o sujeito ativo seja de mesma hierarquia funcional do assediado, ou mesmo subordinado a ele, tal como quando o agente é detentor de estabilidade no emprego e, em razão disso, sente-se à vontade para assediar colegas ou superiores.

No tocante ao entendimento explanado pela ideia central B, os aspectos que predominaram como possíveis causas para a ocorrência do assédio sexual foram as razões culturais, com ênfase no machismo, bem como a omissão da sociedade e da lei no tocante aos crimes contra a mulher.

Na perspectiva desse discurso, o assédio sexual figura como parte dos crimes contra a mulher, embora seja deixado claro que as mulheres são “as principais vítimas”, portanto não as únicas, mas são as de maior expressão.

Desse modo, fica claro o conhecimento das colaboradoras no tocante à possibilidade de o ato ser cometido, também, contra homens. No entanto, essa perspectiva, especificamente, volta-se completamente para a ideia do assédio sexual como um crime que reflete a carga machista pela qual a cultura brasileira é largamente influenciada. Nesse discurso, de modo indireto, é levantada a questão da hierarquia “imaginária” que

existe entre os gêneros masculino e feminino, a qual se sobrepõe, inclusive, à hierarquia funcional laboral, visto que os homens faltam com respeito às vítimas, que, nesse caso, são as mulheres, por serem mulheres e, “naturalmente”, subordinadas a eles. Ou seja, não as assediam por serem elas empregadas e eles patrões. A ideia de subordinação existente no assédio sexual, de acordo com essa perspectiva, vai muito além da existente nos limites laborais.

Outro aspecto mencionado no discurso é o descaso social e legal frente aos crimes relacionados à mulher e a relação disso com a motivação para a ocorrência de assédio sexual. Tal ponto de vista é de interessante reflexão, pois, se levarmos em conta o fato de que o Brasil — embora tenha se esforçado nas últimas décadas para amparar legalmente as mulheres vítimas de crimes, com a criação da Lei Maria da Penha,<sup>11</sup> por exemplo — ainda figura no *ranking* dos países com maior número de feminicídio, onde 89% das vítimas de violência sexual,<sup>12</sup> bem como de assédio sexual, especificamente, são mulheres, e onde existem inúmeros casos de violência contra a mulher que permanecem impunes, sobretudo pela morosidade do Poder Judiciário,<sup>13</sup> certamente encontraremos intrínseca afinidade entre a “omissão social/legal em relação aos

---

<sup>11</sup> A Lei nº 11.340/2006, mais conhecida como Lei Maria da Penha, “cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do art. 226 da lei de nº 11.340, da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências”. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm). Acesso em: 28 set. 2015.

<sup>12</sup> Disponível em: <http://www.compromissoeatitude.org.br/alguns-numeros-sobre-a-violencia-contra-a-mulher-no-brasil/>. Acesso em: 28 set. 2015.

<sup>13</sup> Disponível em: <http://www.ultimosegundo.ig.com.br/brasil/2012-11-25/impunidade-desafia-combate-a-violencia-contra-mulher-no-brasil.html>. Acesso em: 28 set. 2015.

crimes contra a mulher” e as causas que motivam a prática de assédio sexual.

Nesse sentido, é interessante salientar que a esse ponto de vista se aliam os apontamentos de Leiria (2012), os quais afirmam que os casos de assédio sexual, que figuram como crimes contra a liberdade sexual e, na maior parte das vezes, são cometidos contra a mulher, permanecem diversas vezes impunes, tendo em vista fatores como o comportamento da vítima — a qual, por constrangimento, vergonha e/ou falta de conhecimento sobre os seus direitos, acaba por omitir a agressão, bem como por questões culturais que contribuem para que o agressor se sinta confortável para assediar a quem bem desejar.

No que se refere às ideias centrais C e D, os aspectos predominantemente mencionados como possíveis causas motivadoras do assédio sexual são as características peculiares dos assediadores, ou seja, na ideia central C, as possíveis motivações para a prática foram atribuídas aos vícios de personalidade deles, tais como falta de educação, de caráter, de bom senso, etc. E, na ideia central D, a simples vontade, sem razões externas, do assediador em praticar o assédio sexual. Nessa perspectiva, as causas para a ocorrência se referem completamente ao sujeito ativo do ato, independentemente de relação de subordinação funcional ou de quaisquer outros conflitos. São, portanto, as características negativas do agente, tais como “falta de caráter, de limite e de ética”, que o motivam a cometer o assédio.

Corroborar essa perspectiva o posicionamento de alguns estudos que defendem que, entre os motivos para uma pessoa cometer assédio sexual, estão os de ordem psicológica, como problemas mentais, traumas e falta de noção de limites. Para a psicoterapeuta Olga Tessari, conforme salientou em entrevista, não existe necessariamente uma relação prévia entre assediador e assediado. O agressor sempre procura sua vítima, e esta nem tem conhecimento disso e, muitas vezes, demora a identificar o

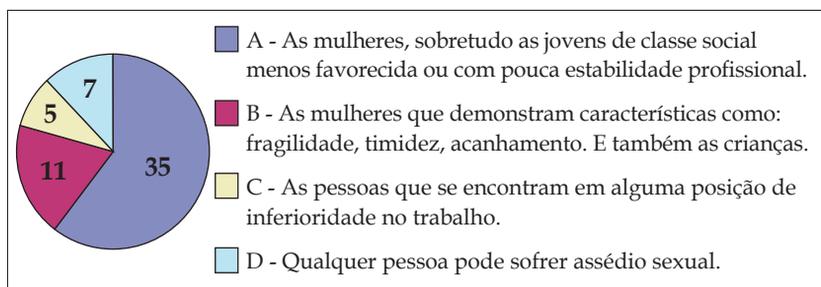
assédio.<sup>14</sup> Ou seja, conforme esses entendimentos, as razões que motivam a existência de assédio sexual são de ordem particular do sujeito que assedia e independem de fatores externos.

Nesse sentido, o DSC, elaborado a partir das respostas das servidoras da Progep/UFC acerca do que elas entendem sobre as causas motivadoras do assédio sexual, demonstra clareza quanto aos aspectos da inculpabilidade da vítima e da influência cultural para a motivação do ato, bem como sinaliza o grau de negatividade que permeia a opinião delas no tocante ao assédio e ao assediador, o qual foi descrito como um sujeito com graves vícios de personalidade e que, por isso, sente-se motivado a praticar essa conduta tão malvista e indesejada por elas.

## População vulnerável ao assédio sexual

Em relação à percepção das servidoras da Progep/UFC acerca da população que, possivelmente, encontra-se mais vulnerável a sofrer assédio sexual, as respostas convergiram da seguinte forma:

Gráfico 3 – População vulnerável ao assédio sexual



Fonte: elaborado pela autora.

<sup>14</sup> Disponível em: <http://www.ajudaemocional.tripod.com/id264.html>. Acesso em: 13 ago. 2016.

Observamos que a maior parte das colaboradoras (35) compartilhou a ideia central de que “as mulheres, sobretudo as jovens de classe social menos favorecida ou com pouca estabilidade profissional”, são os indivíduos mais suscetíveis a sofrer o ato. Esse entendimento, é válido ressaltar, é reiteradamente confirmado nos estudos sobre o tema, conforme será constatado adiante.

Outra considerável parcela (11 respondentes) compartilhou a ideia central de que “as mulheres que demonstram características como fragilidade, timidez, acanhamento. E também as crianças” são os sujeitos que mais correm riscos de sofrer assédio sexual. Nesse entendimento, é perceptível uma ampliação do espectro das possíveis vítimas, que pode ser confirmado por alguns estudos, quando se analisa o assédio sexual de modo abrangente, como uma manifestação de violência sexual, e não de modo restrito como o definido pela Lei nº 10.224/2001.

Já 7 respondentes compartilharam a ideia central de que “qualquer pessoa pode sofrer assédio sexual”, esse entendimento faz generalização ainda maior sobre os sujeitos vulneráveis à prática.

Por fim, uma parcela menor das colaboradoras (5 servidoras) compartilhou a ideia central de que “as pessoas que ocupam cargos hierarquicamente inferiores no trabalho” são as mais propensas a sofrer assédio sexual. Essa perspectiva restringe as possíveis vítimas, relacionando-as aos tipos de cargos que ocupam, o que está de pleno acordo com a legislação brasileira sobre o tema, que entende que o assédio sexual parte do sujeito ocupante de cargo hierarquicamente superior contra um subordinado, conforme veremos com maiores detalhes a partir da análise do DSC, abaixo:

Considerando a sociedade machista na qual vivemos, pode-se dizer que, de uma forma geral, as mulheres são os principais alvos desse tipo de violência, sobretudo as jovens solteiras, que têm pouca experiência de vida; que demonstram acanhamento, timidez,

submissão e que pertencem a classes sociais menos favorecidas; que ocupam posição desfavorável nas relações de trabalho, que dependem muito do emprego, são as vítimas mais recorrentes, pois acredito que fatores como o desconhecimento de direitos e de leis, pouca estabilidade no emprego, desfavorecimento econômico, etc., contribuem bastante para o encorajamento do agressor em relação à escolha de determinada vítima. Nessa conjuntura, cabe acrescentar, também, como parte das principais vítimas, as crianças de ambos os sexos, por sua imensa fragilidade. Mas embora sejam essas as principais vítimas, em minha opinião, eu penso que qualquer pessoa pode sofrer assédio sexual, tanto os homens quanto as mulheres, por exemplo, pois o que ocasiona a existência do assédio são os problemas do assediador, e não da vítima (DSC q3).

O presente discurso, o qual foi formulado a partir dos discursos-síntese referentes a quatro ideias centrais compartilhadas — a) as mulheres, sobretudo as jovens de classe social menos favorecida ou com pouca estabilidade profissional; b) as mulheres, as crianças e as pessoas que demonstram fragilidade, timidez, acanhamento, etc.; c) as pessoas que se encontram em alguma posição de inferioridade no trabalho; d) qualquer pessoa pode sofrer assédio sexual —, apresenta, com exceção da ideia central D, um ponto em comum, qual seja o de que os indivíduos mais suscetíveis a sofrer assédio sexual são aqueles pertencentes a grupos considerados frágeis socialmente, tais como mulheres, crianças, jovens, pessoas pobres, etc.

Desse modo, a análise desse DSC demonstra que, para as servidoras pesquisadas, são as mulheres, com ênfase nas de classes sociais mais baixas ou que tenham empregos instáveis, os indivíduos mais expostos a esse tipo de assédio. Tal ponto de vista é ratificado por diversos estudos, tais como o de Leiria (2012), o qual afirma que, entre os sujeitos passivos no assédio sexual, as mulheres

são predominantes, pois, conforme a autora, boa parte delas não tem poder e, quase sempre, está em posições mais vulneráveis, fruto de questões econômicas, culturais e sociais desfavoráveis. A autora salienta, ainda, que a vítima escolhida é, na maior parte dos casos, aquela com menor capacidade de defesa.

Moraes (1999), em concordância, acrescenta que as trabalhadoras que têm grande dependência do emprego, que estão em início de carreira e que demonstram insegurança são importantes expoentes desse tipo de violência. Corroborando esse ponto de vista, Alves (2008) salienta que:

Talvez pela histórica discriminação sofrida pela mulher, principalmente no ambiente de trabalho, é que o assédio sexual se configura em prática do homem empregador contra a mulher obreira. Não resta dúvida de que a conduta de assediar é predominantemente masculina [...] (Alves, 2008, p. 52).

Dessa maneira, observa-se que a maior parte das colaboradoras compartilhou de uma ideia central plenamente condizente com o que apontam diversos estudos sobre o tema.

Nesse discurso, as crianças também são incluídas no universo de indivíduos mais suscetíveis ao assédio sexual. Essa perspectiva demonstra que o assédio sexual é compreendido em sentido amplo, como uma violência sexual, e não de modo restrito, conforme a definição elaborada pela Lei nº 10.224/2001. Ou seja, entende-se esse assédio como uma violação da liberdade sexual, que se reflete no ato de alguém que tenta constranger outrem a realizar ou permitir que com ela seja realizada prática que satisfaça seus desejos lascivos, não restringindo essa violência nos limites dos espaços laborais. Em concordância com esse ponto de vista, Moreira (2002) entende o assédio sexual como:

[...] um constrangimento físico, moral ou de qualquer natureza, dirigido a outrem, com inafastáveis

insinuações sexuais, visando à prática de ato sexual, prevalecendo-se o autor de determinadas circunstâncias que o põem em posição destacada e de superioridade em relação à pessoa assediada [...] (Moreira, 2002, p. 146).

Nessa perspectiva, a relação de hierarquia que se sobrepõe não é a de ordem funcional somente, mas, sobretudo, aquela existente entre os mais fortes e os mais fracos. E, nesse sentido, as crianças, levando em consideração as suas condições físicas, mentais e sociais, que tornam evidente a sua fragilidade, são, de fato, importantes alvos do assédio sexual, em sentido amplo. É importante analisar, ainda, o outro grupo apontado como indivíduos de maior exposição a essa prática, que foram as mulheres, especialmente aquelas que demonstram fragilidade, seja no ambiente laboral, como quando ocupantes de cargos subalternos, por exemplo, seja em sociedade, de modo geral, como quando têm características que denotam submissão, inexperiência, timidez e acanhamento. Em concordância com esse posicionamento, Leiria (2012) destaca:

A inexperiência e o despreparo da vítima ou, ainda, a ausência de política organizacional de combate ao assédio sexual no trabalho permite que a conduta ocorra de forma reiterada e prolongada na vida profissional das mulheres, as maiores vítimas. [...] As pesquisas são unânimes em apontar as mulheres separadas e divorciadas, as jovens e inexperientes e aquelas que trabalham em situação precária, imigrantes ou em contratos temporários como vítimas em potencial do assédio sexual no local de trabalho, caracterizando-se como exercício arbitrário de poder (Leiria, 2012, p. 51).

Portanto, de acordo com esse entendimento, o que torna um indivíduo mais vulnerável ao assédio sexual é a sua fragilidade

social, ou seja, existe uma intrínseca relação entre a tomada de atitude por parte do agressor e as limitações nas defesas da vítima. Outro aspecto destacado para a condição que potencializa um indivíduo a se tornar vítima de assédio sexual é o fato de ele, independentemente de gênero, estar em posição hierarquicamente inferior no ambiente de trabalho, o que está de pleno acordo com o que define a legislação brasileira sobre a criminalização do ato.

O legislador pátrio — convém novamente ressaltar — optou por reconhecer e criminalizar, tão somente, o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* (isto por aquilo), modalidade esta que pressupõe, fundamentalmente, abuso de poder por parte do empregador ou de preposto seu. Sendo imprescindível, portanto, uma ascendência do agente sobre a vítima, decorrente de poderes derivados do contrato de trabalho (Alves, 2012).

Desse modo, na tipificação reconhecida pela legislação brasileira, o que torna um indivíduo potencialmente vítima de assédio sexual é o lugar que ele ocupa no ambiente laboral, independentemente de gênero. Homens e mulheres, a depender da posição que ocupem no local de trabalho, podem ser acometidos por esse uso ilegítimo do poder hierárquico, que é o assédio sexual. Em concordância com essa perspectiva, Alves (2012) exemplifica:

Ocorre, por exemplo, quando o “chefe” passa a realizar investidas de caráter sexual sobre a sua secretária, prometendo a esta um aumento, ou outro tipo de benefício, caso concorde em manter um relacionamento amoroso com ele. Ou a própria empregadora, pessoa física, ameaça o seu empregado com a despedida, caso este não passe a iniciar um “caso” com ela (Alves, 2012, p. 51).

Nesse sentido, o aspecto predominante para a vulnerabilização de alguém ao assédio sexual, conforme esse entendimento, é a sua condição no ambiente de trabalho. Ou seja, quanto mais

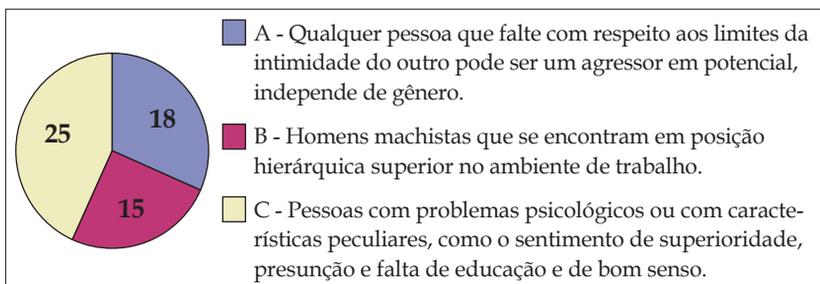
subalterno o cargo ocupado, maior a exposição ao risco de ser assediado sexualmente.

Face à explanação do DSC referente à questão de nº 3, que indaga quais indivíduos estão mais sujeitos a sofrer assédio sexual, ficou clara a percepção das colaboradoras sobre o fato de que quaisquer indivíduos podem vir a sofrer assédio sexual. Ficou entendido, também, que as respondentes consideram que as mulheres são as principais vítimas, enfatizando que alguns grupos, como o das jovens aparentemente frágeis e de classe social menos favorecida, são ainda mais vulneráveis. Alguns aspectos mencionados, tais como o enquadramento das crianças no rol das principais vítimas, bem como a generalização das vítimas, não estão diretamente relacionados à perspectiva da legislação brasileira e da literatura sobre o tema, mas têm sentido quando se aborda o assédio sexual em dimensão ampla, como violência sexual, e não de modo restrito, por exemplo.

## Características dos assediadores

No que diz respeito às características dos agressores no crime de assédio sexual, as servidoras pesquisadas compartilharam as seguintes ideias centrais:

Gráfico 4 – Os assediadores e suas características



Fonte: elaborado pela autora.

No tocante ao entendimento das colaboradoras sobre quais indivíduos podem ser agressores no assédio sexual e quais suas características, observa-se que a maior parte delas (25) compartilhou a ideia central de que “pessoas com problemas psicológicos ou com características peculiares, como sentimento de superioridade, presunção e falta de educação e de bom senso” constituem o principal perfil de potenciais assediadores. Nessa perspectiva, o que contribui para a formação de um assediador, portanto, é um rol de características negativas inerentes a esse sujeito.

Para 18 respondentes, a ideia central predominante foi a de que “qualquer pessoa que falte com respeito aos limites da intimidade do outro pode ser um agressor em potencial, independente de gênero”. Nesse entendimento, ressaltou-se um aspecto principal para identificar um agressor, que é o fato de esse indivíduo menosprezar os limites da intimidade de alguém. Ou seja, se o sujeito se predispõe a esse tipo de comportamento perante o próximo, ele é potencialmente um agressor, a depender da ocasião, de acordo com essa perspectiva.

Por fim, 15 colaboradoras compartilharam a ideia central de que “homens machistas que se encontram em posição hierárquica superior no ambiente de trabalho” são os principais assediadores em potencial. Esse posicionamento encontra ratificação em diversos estudos sobre o tema, conforme veremos por meio da discussão e análise do DSC elaborado a partir dos discursos-síntese relativos a cada uma das ideias centrais compartilhados. Vejamos:

Eu acho que qualquer pessoa, independentemente de ser homem ou mulher, pode vir a ser um agressor. Mas, na maior parte das vezes, são os homens que cometem mais o assédio sexual, sobretudo os que têm mais idade, que são casados, que ocupam cargos de chefia/poder e que enxergam as mulheres como objetos, que não necessitam de respeito. No entanto, infelizmente, pode ser qualquer um. Não tem muito como a gente

saber quem é ou não um possível assediador, mas eu acho que, na maioria das vezes, trata-se de um indivíduo inseguro, com baixa tolerância à frustração, que se sente superior aos outros e que tem comportamento machista. Também penso que pessoas que cometem assédio sexual devem ter algum problema psicológico, algum trauma de infância, ou problemas de ordem afetiva ou sexual. Mas também devemos lembrar que tem aquelas que parecem pessoas ótimas, “boazinhas”, mas que, na verdade, só estão interessadas em ter mais aproximação e intimidade para assediar. Além dessas questões, acredito que a formação/educação que essa pessoa tenha recebido também colabora muito para que ela se torne um assediador, pois, se pararmos para pensar, a maior parte desses agressores são homens, então, questões como o machismo, a ideia da superioridade masculina, pressupostos que, quase sempre, são repassados na educação, contribuem bastante para a formação de um agressor. No entanto, não temos como traçar um perfil de um assediador. Na verdade, qualquer um que venha a faltar com o respeito aos limites da intimidade do outro pode cometer o assédio sexual (DSC q4).

O DSC relativo à questão de nº 4 demonstra que, para as colaboradoras, as características inerentes à pessoa do assediador se sobrepõem às influências do meio para a sua condição de agressor. Outro aspecto bastante ressaltado é o machismo, que, conforme as colaboradoras, é elemento de grande relevância na formação de um agressor em potencial, o qual, na maior parte das vezes, é homem, como foi salientado pelas trabalhadoras.

Nesse sentido, no presente DSC, o assédio sexual é inserido no rol dos comportamentos desrespeitosos, ou seja, um indivíduo capaz de faltar com respeito aos limites da intimidade de outra pessoa se torna, de acordo com essa perspectiva, um assediador em potencial, visto que o assédio sexual é, antes de tudo, uma grande falta de respeito contra a pessoa que o sofre. Ratificando

esse entendimento, Villalobos (2004) salienta que o assédio sexual se configura uma conduta que desrespeita, molesta, agride, perturba, intimida e cria vários prejuízos para a vítima.

Desse modo, um aspecto que merece destaque no tocante a esse DSC é a ideia de incerteza quanto à representação dos possíveis assediadores, os quais, de acordo com as colaboradoras, podem ser pessoas com diversos perfis. Nesse sentido, Leiria (2012) destaca que:

O assédio sexual é praticado por pessoas de todas as classes sociais e níveis culturais. Geralmente o agente tem como defesa sua respeitabilidade no âmbito familiar e social, sendo considerado “pessoa de bem”, visto que o assédio sexual é sempre praticado de forma sub-reptícia, sem testemunhas, dificultando a prova [...] (Leiria, 2012, p. 46).

No entanto, embora não seja possível traçar um perfil específico para os assediadores, segundo as trabalhadoras, são elencadas algumas características que provavelmente estão presentes nos agressores, tais como insegurança, baixa tolerância à frustração e, em grande medida, machismo, já que, motivados por esse forte traço da cultura brasileira, os agressores, na maior parte dos casos, são do sexo masculino.

De maneira indireta, deixa-se claro que o que faz um homem ser um assediador, independentemente de seu poder, é a visão que ele tem acerca de seus subordinados e as atitudes que ele toma a partir dessa visão. Portanto, não é porque um homem está numa posição de poder, que, obrigatoriamente, isso fará dele um assediador. É necessário, antes de tudo, que ele deturpe a ideia de comando e de autoridade sobre as pessoas, e tal atitude, conforme a perspectiva das colaboradoras, está intrinsecamente relacionada à personalidade e às características particulares desse indivíduo, como o sentimento de superioridade, além de possíveis acometimentos por sérios problemas psicológicos.

A partir da análise e discussão dessas quatro questões selecionadas, foi possível identificar a percepção e, além disso, o nível de informação das servidoras da UFC acerca do conceito de assédio sexual, visto que, conforme observado, elas demonstram uma boa compreensão sobre o que vem a ser a prática e sobre os seus elementos formadores, pois os DSCs referentes a cada uma das questões trabalhadas foram condizentes com o que se aplica na doutrina especializada sobre o tema, bem como pela legislação específica.

Nesse sentido, a percepção das colaboradoras acerca do conceito de assédio sexual, a partir dos DSC sobre as questões analisadas, pode ser descrita, resumidamente, da seguinte maneira:

Prática libidinosa, ofensiva e indesejada por parte da vítima, que na maior parte das vezes é mulher ou, sobretudo, indivíduos que demonstram fragilidade social, tais como pessoas pobres, ocupantes de cargos subalternos, crianças, etc. É cometido, geralmente, por homens que carregam valores culturais machistas, que ocupam cargos que lhes conferem algum poder, apesar de isso não ser uma regra, e que, em boa parte dos casos, têm problemas de ordem psicológica. Tal prática ocorre, sobretudo, como uma expressão da cultura machista e patriarcal, que enxerga as mulheres, principalmente vítimas, como indivíduos inferiores e objetificados.

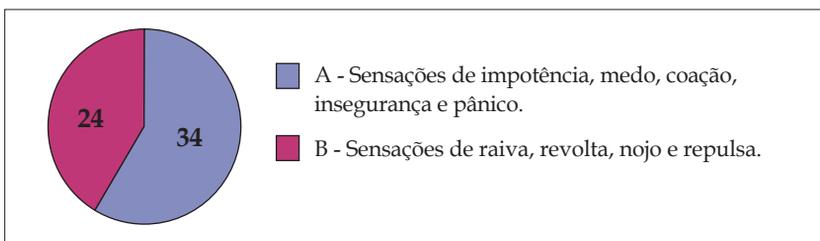
## **Fatores que contribuem para a identificação do ato**

Para a elaboração deste tópico, foram utilizadas as questões 5 e 6 do questionário aplicado às servidoras lotadas na Progep/UFC. As referidas questões foram escolhidas, porque buscam identificar, a partir da percepção dessas trabalhadoras, quais fatores as fazem perceber um evento como sendo um caso de assédio sexual e, portanto, são fundamentais para a construção

da análise a que se propõe esta seção. Assim, os resultados e as discussões que serão demonstrados foram baseados nas respostas das participantes da pesquisa, organizados por questão respondida e serão apresentados na forma de DSC.

Nesse sentido, quando indagadas a respeito do que elas pensam acerca das possíveis sensações vivenciadas pelas vítimas de assédio sexual, as pesquisadas compartilharam as seguintes ideias centrais:

Gráfico 5 – Possíveis sensações vivenciadas pelas vítimas de assédio sexual



Fonte: elaborado pela autora.

Em relação ao entendimento das servidoras pesquisadas sobre essa questão, as ideias compartilhadas versaram em dois polos. Um enfatiza o sentimento de ameaça em relação ao ambiente onde existe o assédio, retratado pela ideia central A, o outro dá notoriedade ao sentimento de revolta em relação à vivência desse assédio, bem como ao ambiente em que ele ocorre, retratado pela ideia central B. Nesse sentido, é importante salientar que as sensações destacadas nos dois polos distintos são condizentes com os estudos que abordam a situação das vítimas desse tipo de agressão, conforme veremos.

Em minha opinião, quando uma pessoa sofre um assédio sexual, ela deve ficar completamente atordoada, constrangida, com vergonha de si mesma. Pelo que escuto falar desse tipo de situação, são

muitas as sensações negativas que a vítima pode vir a sentir: medo; insegurança; sensação de impotência, de inferioridade; queda na autoestima, etc. Sem contar a raiva, a revolta, o nojo e a repulsa pelo agressor, que tanto a desrespeitou. Esses sentimentos coagem as vítimas, que, na maior parte das vezes, preferem se calar e enfrentar sozinhas o problema. Acho que a pessoa deve se sentir muito desestimulada a continuar a trabalhar, pois não deve ser confortável voltar ao local onde você passa por algum sofrimento. Acredito que a pessoa, às vezes, pode criar um rancor, um desprezo até pelo local de trabalho. Essas sensações, dependendo da gravidade com que surjam e da maneira de cada um reagir, podem ocasionar até doenças, como síndrome do pânico e depressão. Mas acredito também que outro fator importante para que as vítimas se caleem é o medo de serem injustiçadas e mal interpretadas, pois a nossa sociedade é muito machista e, nesse tipo de situação, a culpa, às vezes, ainda recai sobre a vítima, que, quase sempre, é mulher (DSC q5).

Esses sentimentos, conforme apontam alguns estudos sobre o tema, são sentidos tanto de modo isolado como de maneira conjunta. Ou seja, os sentimentos de ameaça e de revolta são, por vezes, sentidos ao mesmo tempo por uma vítima de assédio sexual, e tais sensações se refletem, sobremaneira, na sua relação com o trabalho.

No tocante à sensação de ameaça por parte da vítima, provocada pela prática do assédio sexual, *Husbands* (1993) destaca que vários estudos demonstram que boa parte das vítimas de assédio sexual procura outros trabalhos, motivada pela violência sofrida. Isso ocorre, segundo o autor, em grande medida, pelo prejuízo à confiança necessária no ambiente de trabalho, o que dificulta a permanência saudável do trabalhador nessa atmosfera, que, no lugar de segura e saudável para ele, passa a ser hostil e ameaçadora.

É interessante mencionar que outras importantes sensações também foram destacadas, como os sentimentos de impotência e de vergonha, por exemplo. Tais apontamentos demonstram que é bastante claro para as colaboradoras o quanto essa prática vulnerabiliza as suas vítimas, as quais, de acordo com essa perspectiva, veem-se completamente sós, sem saber como agir e sem vontade de permanecer no emprego, tendo em vista a inabilidade de lidar com esse problema, que dificilmente é debatido nas organizações onde ocorre, gerando incertezas quanto aos modos de enfrentá-lo, por parte da vítima, que, quase sempre, opta por “resolvê-lo” sozinha.

Corroborando esse entendimento, Leiria (2012) afirma que, de fato, o assédio sexual ocasiona efeitos negativos para as vítimas de diversas formas, tais como o comprometimento no seu bom desempenho laboral, ocasionado pelo abalo da confiança necessária nas relações de trabalho, bem como na sua saúde mental e física, tendo em vista o alto nível de estresse a que está submetido o assediado diante dessa prática.

Em relação à sensação de revolta sentida pelas vítimas dessa violência, ponto que também foi destacado nesse DSC, tal entendimento, conforme demonstrado ao longo do discurso, relaciona de modo indireto essa sensação à situação de imenso desrespeito a qual a vítima vivenciou, canalizando-se, sobretudo, a sua raiva, ojeriza e revolta contra o assediador. No entanto, pelo fato de esse agressor fazer parte do local de trabalho do assediado, esses sentimentos acabam por respingar no ambiente laboral, o qual passou a ser nocivo à vítima, tendo em vista que esse local foi cenário para a violência sofrida.

Em concordância com essa perspectiva, Leiria (2012) acrescenta que:

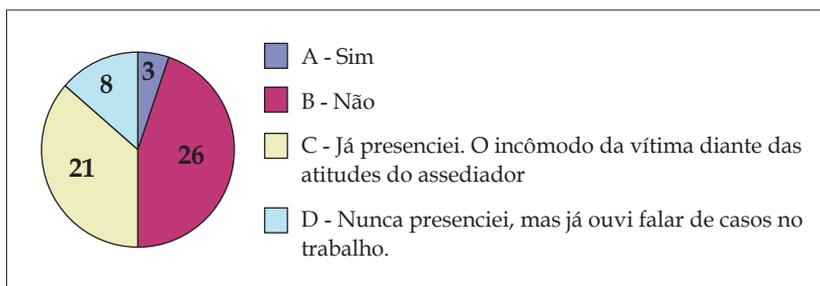
Eliminada a confiança, o empregado passa a trabalhar perturbado, reduz sua produtividade e, desmotivado poderá pôr fim ao contrato de trabalho, renunciando ao emprego [...] visto que o empregador não

cumpriu com sua obrigação de manter um ambiente adequado para trabalhar, preservando a honra e boa fama do trabalhador (Leiria, 2012, p. 105).

Diante das perspectivas apontadas por esse DSC, é perceptível o claro entendimento por parte das colaboradoras acerca dos efeitos nocivos do assédio sexual para a pessoa que o sofre, bem como a ideia compartilhada, de modo indireto, de que a vítima de assédio sexual, antes de tudo, sente-se desamparada e sem saber como agir, restando a ela, na maior parte das vezes, a busca pelo desligamento do trabalho como forma de escapar dessa violência.

Terminada a análise dessa questão, seguiremos com o estudo da questão de nº 6. Desse modo, quando indagadas a respeito de já terem, ou não, presenciado um caso de assédio sexual, as pesquisadas compartilharam as seguintes ideias centrais:

Gráfico 6 – Confirmação ou negação acerca de uma possível vivência de um caso de assédio sexual



Fonte: elaborado pela autora.

No tocante à análise das respostas referentes à indagação sobre a possível vivência de um caso de assédio sexual e os fatores que levaram à conclusão de o ato presenciado se tratar dessa violência, identificou-se que as trabalhadoras da UFC compartilharam quatro ideias centrais, em que 3 servidoras se

limitaram a simplesmente responder “sim”, mas não entraram em maiores detalhes, e 26 delas responderam somente “não”, sem tecer quaisquer considerações adicionais.

Por outro lado, 21 colaboradoras afirmaram já ter presenciado um episódio de assédio sexual e reconhecer como fator que as fez percebê-lo o incômodo sentido pela vítima, face às atitudes do assediador. E, por fim, 8 respondentes afirmaram nunca ter presenciado, mas saber de alguns casos ocorridos no ambiente de trabalho.

Dessa maneira, embora as colaboradoras tenham compartilhado quatro ideias centrais, conforme vimos, apenas duas delas são passíveis de análise, que são as ideias centrais C e D, visto que as ideias centrais A e B são apenas afirmações e negações, respectivamente, não havendo, portanto, a formação de um discurso propriamente dito. Esclarecemos, ademais, que nessa questão não foi possível formar um único DSC, tendo em vista que as respostas que formaram os discursos-síntese das ideias centrais C e D são opostas entre si, necessitando, dessa maneira, que se faça desses discursos-síntese dois DSC.

Desse modo, na análise qualitativa dos discursos-síntese relativos às ideias centrais compartilhadas, serão explanados os apontamentos referentes aos DSCs das colaboradoras que compartilharam as ideias centrais C e D, respectivamente. Vejamos:

Já presenciei inúmeros casos de assédio sexual, não somente no trabalho, mas também em outros lugares, como nas ruas, dentro de coletivos, etc. Se olharmos em volta, com uma perspectiva crítica, podemos presenciar o assédio sexual a todo momento. Basta um “psiu” e um olhar desrespeitoso, para que um homem, em minha opinião, esteja agredindo e invadindo a esfera privada e existencial de uma mulher. Para identificar um assédio sexual, acredito que a abordagem de cunho sexual, sem o consentimento da vítima e a demonstração do seu claro constrangimento, são os principais denunciadores do ato. Nos

casos que já presenciei, esses fatores eram bastante presentes. Os diferentes agressores se aproveitavam ou da sua posição superior para se insinuarem e perseguir a vítima ou dos momentos de alguma aproximação para abusar da intimidade e impor o seu desejo sexual, sem o consentimento do outro. Um caso específico que presenciei me fez identificar o assédio porque a abordagem do assediador era invasiva, havia excesso de insinuações e abraços; a vítima se sentia coagida e envergonhada com a situação, mas tinha medo de ser punida. Para falar a verdade, eu mesma já sofri assédio sexual. No meu caso, fui assediada várias vezes por uma mesma pessoa que se aproveitava das ocasiões em que ficávamos sozinhos no setor para tecer comentários inadequados, de teor sexual e, por vezes, tentou aproximações físicas, as quais foram rechaçadas. Apesar de tentar fingir ser “brincadeira” as suas atitudes, para mim era muito claro o assédio. O que me fazia interpretar suas atitudes como assédio era o fato de que quando eu tentava “cortar” suas investidas, ele parava ou falava que era “brincadeira” e, na presença de outras pessoas, não agia da mesma forma, tinha uma postura bem mais contida. Soube, em outro momento, que essa pessoa tinha comportamento parecido com diversas mulheres no ambiente de trabalho (DSC1 q6).

Eu mesma nunca presenciei um caso de assédio sexual, mas já ouvi relatos de mulheres que passaram por isso. Aqui mesmo na UFC, fiquei sabendo de um servidor que tentou agarrar à força uma terceirizada. Também já soube de inúmeros casos de assédio sexual entre pessoas de mesma hierarquia funcional, são muitos os rumores. Esses casos ocorreram, em minha opinião, porque os homens se acham superiores às mulheres e pensam que elas têm que satisfazer suas necessidades sexuais, mesmo contra a sua vontade (DSC2 q6).

Em relação à percepção das trabalhadoras que discursaram sobre os fatores que as fizeram considerar a situação presenciada como sendo assédio sexual, é interessante observar

que o elemento preponderante no discurso é o incômodo, o constrangimento sentido pela vítima frente às investidas do agressor, o que está de pleno acordo com os estudos que buscam definir a prática de assédio sexual. Visto que, embora existam divergências entre a legislação e a doutrina especializada sobre o tema, é unânime o entendimento de que é imprescindível que a conduta seja indesejada pela vítima e, logo, cause incômodo.

Ratificando essa assertiva, é válido destacar o posicionamento adotado pelo código de conduta da comunidade europeia sobre o tema, citado por Leiria (2012):

A principal característica do assédio sexual é ser indesejado por parte da pessoa objeto da conduta, e corresponde a cada indivíduo determinar o comportamento que lhe resulta aceitável e o que lhe resulta ofensivo. A atenção sexual se converte em assédio sexual se persiste, uma vez que a pessoa destinatária tenha indicado claramente que a considera ofensiva, embora um único incidente de assédio possa constituir assédio sexual se suficientemente grave. O que distingue o assédio sexual do comportamento amistoso é que o primeiro é indesejado e o segundo, aceito e mútuo (Leiria, 2012, p. 61).

Dessa maneira, identifica-se, perante o discurso dessas colaboradoras, que, para elas, é clara a diferença entre o assédio sexual e o simples cortejo, tendo em vista que, de acordo com o discurso, o que as faz considerar o ato como assédio não é a abordagem sexual, simplesmente, mas a ausência de consentimento, bem como o constrangimento da vítima em relação a essa abordagem. Sobre essa constatação, é interessante mencionar o entendimento de Robortella (1997):

[...] a simples intenção sexual, o intuito de sedução do companheiro de trabalho, superior ou inferior hierárquico, não constitui assédio sexual. [...] a tentativa de sedução não se confunde com a perseguição sexual

[...] desde que o jogo de sedução se atenha aos limites razoáveis de comportamento, sem ferir melindres e, principalmente, sem utilização do posto ocupado, de forma direta ou indireta, como instrumento de facilitação, não se poderá tomá-lo como ato antijurídico (Robortella, 1997, 158-160).

Em relação à percepção das trabalhadoras que afirmaram nunca ter presenciado um caso de assédio sexual, é interessante destacar que a maior parte das respondentes (26) compartilhou essa ideia central. Ou seja, a maioria das participantes afirmou que nunca esteve exposta direta ou indiretamente a essa violência, o que contraria diversas estatísticas de outros estudos sobre o tema.

Como exemplo desses estudos, podemos citar a pesquisa realizada pela organização internacional de combate à pobreza *Action Aid*, que apontou um número bastante elevado de mulheres que já sofreram algum tipo de assédio, sendo um dos de maior expressão o do tipo sexual, entre as suas entrevistadas, cerca de 86%.<sup>15</sup> Dessa maneira, a estatística que aponta o contrário em relação às pesquisadas neste trabalho suscita interessante reflexão, pois pode demonstrar que boa parte da amostra estudada se encontra em ambiente seguro em relação ao assédio sexual, ou que, simplesmente, não está disposta a falar de suas experiências sobre esse assunto, preferindo negá-lo.

Por fim, 8 colaboradoras, no entanto, afirmaram nunca ter presenciado o ato, mas de já ter ouvido falar de alguns casos de assédio sexual na instituição em que trabalham. Desse modo, no DSC2 é relatado um exemplo de um caso em que um servidor

---

<sup>15</sup> Essa pesquisa foi realizada no Brasil pelo Instituto YouGov e ouviu 503 mulheres de todas as regiões do país. Para a pesquisa, foram considerados como assédio quaisquer atos agressivos, indesejados e ameaçadores contra as mulheres. Disponível em: <http://www.agenciabrasil.etc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-05/pesquisa-mostra-que-86-das-mulheres-brasileiras-sofreram-asse-dio-em>. Acesso em: 30 set. 2016.

“agarrou” uma terceirizada, e é destacado o fato de que são inúmeros os rumores sobre esse tipo de assédio, inclusive entre pessoas de mesmo nível hierárquico. Contudo, é interessante observar que, nesse discurso, não se fala da existência de punições ou de tentativas de prevenção por parte da instituição.

Apesar de esse aspecto não ser mencionado de modo direto, o discurso transmite uma ideia de que os “rumores” não são levados adiante por parte das trabalhadoras e por parte da instituição, permanecendo, esse tema, nos limites da “rádio-peão”.<sup>16</sup>

Por meio da explanação dos discursos-síntese e das ideias-centrais compartilhadas sobre os elementos que levam as pesquisadas a identificarem um possível caso de assédio sexual na instituição em que trabalham, podemos observar que, para elas, estão bem definidos os aspectos caracterizadores do ato, como o constrangimento sentido pela vítima, diante da investida do agressor, e que a maior parte das colaboradoras se julga distante de casos desse tipo.

No que diz respeito a essas constatações, a primeira é condizente com o que se tem observado nas outras questões, ou seja, que as colaboradoras têm um claro entendimento acerca do assédio sexual. No entanto, a segunda se contrapõe aos resultados analisados pela questão de nº 9, a qual ainda será analisada, em que 46 colaboradoras julgam a instituição em que trabalham como insegura no sentido de prevenir e combater o assédio sexual, o que nos convida a refletir sobre até que ponto o alto número de colaboradoras que negaram ter presenciado possíveis casos de assédio sexual demonstra distância da prática ou simplesmente indisposição para falar sobre o assunto.

---

<sup>16</sup> Também chamado de rádio-corredor, rádio-peão é um jargão corporativo utilizado para nomear os burburinhos/fofocas que se espalham por uma organização, sem qualquer certeza de veracidade da informação. Disponível em: <http://www.oglobo.globo.com/economia/emprego/a-radio-peao-no-ambiente-de-trabalho-3000021>. Acesso em: 30 set. 2016.

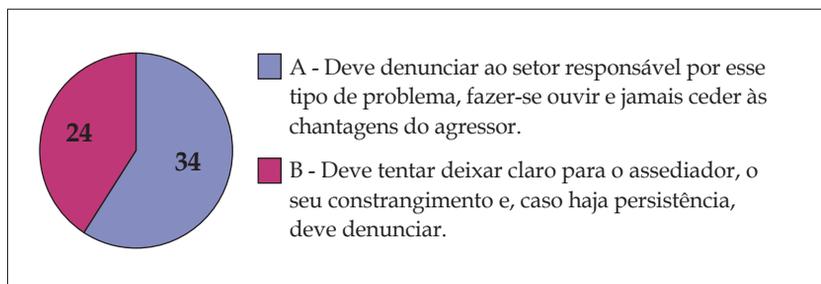
Terminada a análise deste tópico, daremos prosseguimento ao trabalho com a exploração do tópico 3.3, o qual visa a capturar a percepção dessas trabalhadoras no tocante aos modos como a instituição em que trabalham age frente ao tema do assédio sexual.

## O modo como a UFC lida com o tema “assédio sexual”

Para a elaboração deste tópico, foram utilizadas as questões 7, 9 e 10 do questionário aplicado. As referidas questões foram escolhidas, visto que abordam a percepção dessas trabalhadoras sobre como uma vítima de assédio sexual deve agir diante dessa violência; sobre como percebem a UFC no tocante à promoção de segurança para inibição e prevenção da prática e sobre como se comportariam perante uma experiência de assédio sexual na instituição em que trabalham, respectivamente, elementos fundamentais para a construção da análise a que se propõe este tópico.

Nessa esteira, quando indagadas pela questão de nº 7 do referido questionário, sobre como entendem o modo como uma vítima de assédio sexual deve agir diante desse evento, as pesquisadas compartilharam as seguintes ideias centrais:

Gráfico 7 – Atitudes que devem ser tomadas por indivíduos assediados



Fonte: elaborado pela autora.

Em relação aos dados apresentados, é importante observar que as respostas foram unânimes no que se refere a uma ideia, a de que as vítimas devem denunciar. O que diferenciou uma ideia central da outra, formando duas ideias centrais, foram outros aspectos mencionados em conjunto com a ideia de denúncia.

A ideia central de que uma vítima de assédio sexual jamais deve ceder às chantagens do assediador, que não deve nunca se calar e que, necessariamente, deve denunciá-lo foi compartilhada por 34 colaboradas. Já 24 trabalhadoras acreditam que a vítima, antes de proceder à denúncia, deve, primeiramente, tentar deixar explícito a sua insatisfação em relação à atitude do agressor e, somente após a insistência dele, deve denunciá-lo.

Nesse sentido, considerando que as duas ideias centrais compartilhadas defendem pontos de vistas opostos, embora ambos concordem com a ideia de que a vítima sempre deve denunciar, não foi viável a elaboração de um único DSC. Desse modo, os discursos-síntese referentes a cada uma das ideias centrais serão expostos e discutidos como DSC propriamente dito. Vejamos:

Ao sofrer esse tipo de assédio, a trabalhadora deve procurar denunciar ao setor responsável, procurar quem possa ajudá-la, comunicar à chefia, e sendo o agressor o seu chefe imediato, procurar o superior do seu chefe e assim por diante. Não pode se calar, tem que colocar “a boca no trombone”. Mas é importante lembrar o fato de que essa é uma situação muito difícil para a vítima, pois, muitas vezes, ela é desacreditada ou mal interpretada quando busca expor o fato, o que, por vezes, condena ao silenciar as pessoas que dependem de seus empregos. No entanto, mesmo com todas as dificuldades, as vítimas desse ato não podem se intimidar e se calar. Elas devem procurar reunir provas, testemunhas, qualquer coisa que possa favorecê-las. Portanto, diante de um abuso como o assédio sexual, a vítima não deve se retrair, tem mais é que se fazer ouvir, chamar atenção, fazer escândalo,

se necessário, para que essa atitude não seja ocultada e fique impune. Uma mulher, ao passar por essa situação, tem todo o direito de se indignar, de mostrar para a sociedade o desrespeito que sofreu. A mulher jamais deve se sentir culpada, pois a culpa nunca é da vítima. Ela tem que denunciar para proteger a si mesma e a outras mulheres que poderão ser futuras vítimas. Acredito que é de vital importância que todas as mulheres, independentemente da função que ocupem na sociedade, denunciem e combatam todo e qualquer tipo de assédio. No caso das trabalhadoras, em minha opinião, essas denúncias são imprescindíveis para fomentar uma cultura de respeito e igualdade dentro das instituições (DSC1 q7).

Para mim, quando uma mulher é vítima desse tipo de ato, ela deve, antes de tudo, deixar claro para o assediador que ela não está gostando da atitude, que ela não aprova o ato, não se sente bem e que está sendo desrespeitada. Dessa forma, o agressor vai perceber que ela é uma mulher forte, segura, que sabe dos seus direitos e, assim, tenderá a parar com o assédio. No entanto, caso ele continue a insistir, acho que a vítima deve denunciar, buscar os meios administrativos para reportar tal situação. Se ainda assim não resolver, deve tomar as providências também fora da competência administrativa, através de registro em boletim de ocorrência e início da competente ação penal, para a punição do assediador e para a correta reparação de danos à vítima (DSC2 q7).

No primeiro DSC, entende-se que uma vítima de assédio sexual deve sempre denunciar, mesmo diante das situações mais difíceis, pois, para esse discurso, a denúncia figura como uma importante forma de conter e de prevenir o ato, tendo em vista que se espera que, após a acusação do assediante, sejam tomadas providências por parte da instituição que inibam ou, pelo menos, dificultem a repetição da prática por parte do agressor e de futuros assediadores.

No tocante a esse ponto de vista, é destacado, ainda, que a denúncia por parte das mulheres vítimas de assédio sexual serve também como maneira de “fomentar uma cultura de respeito e de igualdade dentro das instituições”, o que faz todo sentido, levando em conta que, conforme a doutrina especializada sobre o tema, o assédio sexual é considerado uma forma de violência de gênero nos ambientes laborais, mormente. Desse modo, quando as mulheres passam a denunciar os casos dessa natureza, denunciam também a discriminação e a violência laboral contra elas.

Em relação a esse ponto de vista, é válido destacar o que informa a Recomendação Geral nº 19, de 1992, do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher da Organizações das Nações Unidas (1992), a qual afirma que, quando as mulheres são vítimas de violência, como o assédio sexual, sofrem sérios prejuízos nas condições de igualdade no trabalho, o que favorece a violência de gênero, que é uma forma de discriminação que dificulta que ambos os sexos desfrutem de direitos e garantias individuais em igualdade de condições.

Nesse discurso, a denúncia é vista, ainda, como meio de protesto por parte das mulheres, já que, como foi apontado em sua redação, as vítimas, que são de maioria feminina, não devem jamais se calar, não devem nunca se sentir culpadas, pois a responsabilidade é, exclusivamente, do agressor. Sobre esse posicionamento, é válido citar a contribuição de Leiria (2012), a qual afirma que:

Não é porque a empregada usa roupa decotada, porque é divorciada ou ainda porque tem filho, solteira, que pode ser assediada, enfim, sua condição pessoal não autoriza os superiores hierárquicos a assediá-la sexualmente. Até pode-se admitir que desperte atração e seja cortejada dentro dos padrões moralmente aceitos. Entretanto, rechaçado o comportamento e persistindo o agente, fica caracterizado o assédio sexual, mormente se utilizadas chantagem ou intimidação (Leiria, 2012, p. 63).

Já no tocante ao segundo DSC, foi ressaltado que a acusação deve ocorrer após a repetição da atitude por parte do agressor. O aspecto de maior destaque nesse discurso, no que se refere aos modos como uma vítima deve agir frente ao assédio sexual, foi o de que ela deve, primeiramente, deixar claro para o assediador a sua reprovação frente à conduta e, somente em caso de insistência e desrespeito por parte dele, proceder com a denúncia.

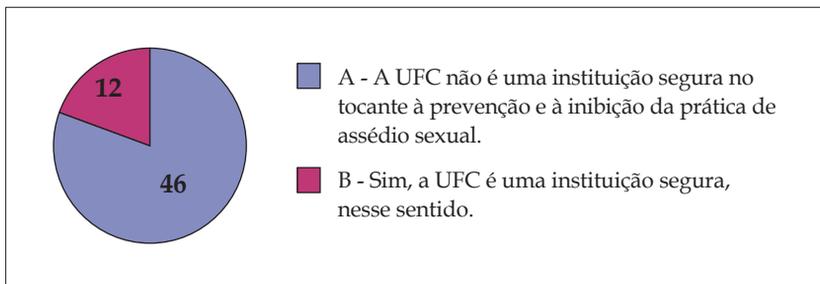
Tal posicionamento se coaduna com o entendimento de Pamplona Filho (2001), o qual destaca que é muito importante que as pessoas que acreditam estar sendo objeto de assédio sexual explicitem ao possível assediador a indesejabilidade de suas manifestações libidinosas, para que, assim, diante da explicitação da discordância, o assediador abandone, de imediato, a conduta indesejável, sob pena de se comprovar mais facilmente o assédio.

Diante dessa perspectiva, a denúncia só se faz necessária em caso de reincidência do assediador. No entanto, caso isso ocorra, ela deverá denunciar o fato administrativamente e, até mesmo, judicialmente, até que o seu problema seja plenamente resolvido. Nesse sentido, conforme visto, ambas as perspectivas enfatizam a necessidade de a vítima denunciar o fato, modificando somente o momento de fazê-lo. Esse entendimento das colaboradoras evidencia que, para elas, é muito claro que o assédio sexual é passível de acusação, apuração e julgamento, tanto na esfera administrativa quanto na judicial, visto que é um crime previsto em lei. Pelo menos em tese, as trabalhadoras demonstraram saber como proceder nesse caso.

Adiante, daremos continuidade ao estudo deste tópico com a análise dos DSCs relativos à questão de nº 9, visto que a questão de nº 8 foi selecionada para análise do tópico 3.4, o qual aborda aspecto condizente com o tema trabalhado pela referida questão.

Quando indagadas a respeito do modo como percebem que a UFC lida com o tema “assédio sexual”, no sentido de prevenir/inibir a prática, as servidoras pesquisadas compartilharam as seguintes ideias centrais:

Gráfico 8 – Percepção acerca da promoção de segurança por parte da UFC no tocante à prevenção/inibição da prática de assédio sexual



Fonte: elaborado pela autora.

Sobre essa questão, é importante destacar que não foi viável a confecção de um DSC único, visto que as ideias centrais elencadas pelas respostas analisadas são opostas entre si, formando dois DSCs divergentes.

Destarte, em relação à análise das ideias centrais extraídas das respostas das colaboradoras, no tocante à percepção delas sobre a UFC ser ou não uma instituição segura, no sentido de prevenir o assédio sexual, podemos observar que 46 participantes não consideram a instituição segura e apenas 12 delas assim o consideraram. Diante dessa estatística, é importante destacar, ainda, que, mesmo a pequena parcela que compartilhou o entendimento de que a UFC é uma instituição segura nesse sentido, ela ressaltou que existem inúmeras ressalvas para que se chegue a essa conclusão. À vista disso, é válido que analisemos mais profundamente os discursos referentes a cada uma das ideias centrais compartilhadas.

Não considero a UFC segura nesse sentido, pois, desde que comecei a trabalhar aqui, nunca ouvi falar nada a respeito de medidas para prevenir ou combater as práticas de assédio sexual. Inclusive, considero a instituição conivente com essa prática, porque, além de não fazer nada para preveni-la e combatê-la, até onde eu sei, não deu importância aos casos que foram adiante

por meio de processo administrativo. Dos casos que já ouvi falar, os agressores não foram punidos. Outro aspecto que faz da UFC uma instituição insegura em relação ao assédio sexual, em minha opinião, é o fato de todo tipo de gente ter acesso aos setores, sem quase nenhum controle (DSC1 q9).

Eu considero a UFC segura em relação à prática de assédio sexual, mas com ressalvas. Existem meios de denúncia, como a ouvidoria, por exemplo, no entanto, sinto falta de campanhas educativas e de mais acolhimento às vítimas dessa prática. Na verdade, acredito que considero a UFC segura, nesse sentido, pelo fato de as suas colaboradoras contarem com a estabilidade no trabalho e, por isso, acredito eu, terem mais chances de denunciar os agressores, sem se sentirem ameaçadas com a perda do emprego (DSC2 q9).

No que se refere a essa questão, especificamente, a análise que teceremos sobre ela limitar-se-á às impressões das colaboradoras acerca da instituição em que trabalham, no sentido de oferecer-lhes ou não segurança em relação à prevenção ao assédio sexual. Portanto, não é viável que busquemos, aqui, dialogar com outros trabalhos sobre o assunto, conforme fizemos nas questões anteriores.

Dessa forma, a partir dos discursos relativos à questão de nº 9, os quais partilharam de duas ideias centrais antagônicas entre si, verifica-se que é bastante negativa a percepção das colaboradoras nesse aspecto, pois, além do fato de a maior parte delas julgar a UFC insegura quanto à ocorrência de assédio sexual, a minoria que a considera segura a julga dessa forma por questões que não dizem respeito aos modos como a UFC trata do assunto.

No tocante ao DSC1, as colaboradoras destacaram que a UFC não é uma instituição segura quanto à prevenção ao assédio sexual por questões como a ausência de medidas educacionais e informativas sobre o assunto, que auxiliem na prevenção e no combate a essa violência laboral, e a falta de controle em relação

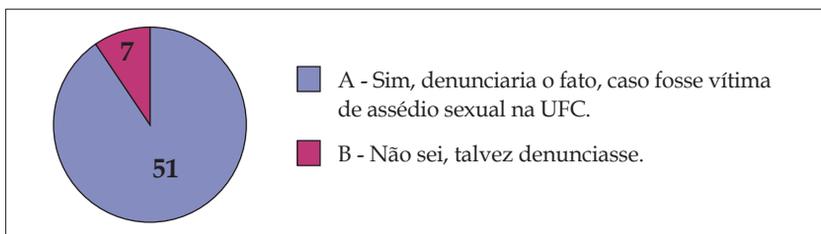
às pessoas que têm acesso às suas instalações e, portanto, aos seus trabalhadores. No entanto, o aspecto que mais chamou atenção nesse discurso foi a afirmação que aponta a UFC como conivente aos casos de assédio sexual, tendo em vista a pouca importância dada a eles por parte da instituição.

Em relação ao DSC2, a minoria das colaboradoras julgou a UFC segura nesse aspecto, mas enfatizaram que essa percepção não decorre da postura da universidade sobre o assunto, mas pela estabilidade de parte das servidoras, aspecto que facilita a autonomia para denunciar possíveis casos, já que não correm riscos de demissão. Diante disso, contrariando a percepção que julga a UFC como uma instituição segura no tocante à prevenção e ao combate da prática, o discurso ressalta que, apesar de existir um setor que pode acolher as denúncias, não são realizadas campanhas informativas ou quaisquer outras medidas que visem a trabalhar o tema de maneira mais sistemática.

Após a análise dos discursos referentes a essa questão, procedemos à apreciação da última questão do questionário utilizado como instrumento de coleta de dados desta pesquisa, que encerra a discussão sobre esse tópico.

Nesse sentido, quando as servidoras foram questionadas sobre o modo como elas acreditam que agiriam frente a um caso de assédio sexual, se procederiam com a denúncia, suas respostas resultaram nas seguintes ideias centrais:

Gráfico 9 – Confirmação ou negação da possibilidade de denúncia frente a um caso de assédio sexual



Fonte: elaborado pela autora.

Em relação à análise das ideias centrais extraídas das respostas das colaboradoras, no tocante à sua percepção sobre como reagiriam caso fossem vítimas de assédio sexual na instituição, se denunciariam ou não, constatou-se que 51 participantes afirmaram que sim, denunciariam; e apenas 7 afirmaram não ter certeza de como reagiriam, podendo ou não denunciar.

Assim sendo, a partir dessa estatística, pode-se supor que essas colaboradoras, em sua maior parte, estão bastante convictas de sua postura frente a um episódio de assédio sexual, no entanto, conforme poderá ser observado na análise do DSC propriamente dito, essa “convicção” é bastante vacilante e necessita de diversos fatores favoráveis para se concretizar.

Não sei ao certo. Talvez, denunciasse, mas iria analisar inúmeros aspectos antes de tomar essa decisão, pois não deve ser nada fácil. Muitas vezes, a vítima é mal interpretada e não encontra amparo, até mesmo porque as instituições, quase sempre, não sabem como lidar com esse assunto. Minha decisão iria depender, em grande medida, do apoio psíquico-emocional que a instituição me oferecesse e da constatação da existência de punições efetivas para esses casos. Acredito que, numa situação de assédio sexual, eu iria tentar, primeiramente, falar com o agressor, tentar acabar com essa situação, se ficasse algo insuportável, aí, sim, eu denunciaria. Outro ponto que iria considerar, certamente, seria o cargo do meu agressor, pois na UFC existe muito protecionismo em relação aos cargos superiores. Acho que só denunciaria se o agressor não fosse parte dos “superiores”. Devo confessar que eu já fui vítima de assédio sexual na UFC, mas não denunciei, porque fui conseguindo “contornar” a situação. Evitava ficar sozinha no mesmo ambiente que o agressor e cheguei ao ponto de ir trabalhar menos “apresentável”, só para não estimular, de nenhuma forma, qualquer investida, de tanto que os olhares e os comentários me incomodavam. Ainda bem que o agressor assumiu outra função e, finalmente, saiu do setor. Não sei até quando eu teria aguentado (DSC q10).

A partir do DSC da questão de nº 10, o qual foi formado a partir dos discursos-síntese referentes às duas ideias centrais compartilhadas, pode-se observar que, em ambas as perspectivas, são ressaltados aspectos que demonstram, de maneira explícita, a insegurança das trabalhadoras diante da possível necessidade de denunciar junto à instituição um caso dessa natureza, mesmo quando elas afirmam que denunciariam.

Dessa maneira, mesmo quando as colaboradoras afirmam que denunciariam um caso de assédio sexual, elas fazem inúmeras ressalvas para que essa atitude, de fato, seja concretizada. Ou seja, esse aspecto demonstra que as colaboradoras sabem da importância de denunciar casos desse tipo e que, por isso, concordam que denunciariam, mas, ao mesmo tempo, demonstram a sua insegurança e incerteza diante do fato.

Nesse DSC, inclusive, salientou-se um depoimento que explicita um caso concreto de assédio sexual que não foi denunciado por quem sofreu, tendo em vista alguns elementos que influenciam na insegurança das colaboradoras face à necessidade de denunciar uma violência desse tipo na instituição, quais sejam: temor de ser mal interpretada e medo de não encontrar apoio na organização, que se mostra despreparada diante do tema e corporativista com relação aos membros de cargos superiores, o que faz com que as colaboradoras não sintam confiança de que a instituição tomará as medidas cabíveis e acabe por prejudicá-las ainda mais.

No tocante a esse relato descrito no discurso, é interessante que observemos os meios utilizados pelo sujeito coletivo na tentativa de se esquivar do assédio, tais como não permanecer sozinha com o agressor e modificar a sua maneira de se vestir, a fim de não despertar a atenção do assediador para si. Dessa forma, percebemos que, diante do caso concreto, nem se cogitou, na verdade, proceder com a denúncia.

Nesse sentido, com a análise desse DSC, o que podemos identificar de maneira preponderante foi, mais uma vez,

assim como foi demonstrado pelos discursos referentes à questão de nº 9, a sensação de insegurança presente nas pesquisadas, no tocante aos modos como elas percebem que a instituição lida com o tema. Da mesma forma, o sentimento de vergonha, de constrangimento e de acanhamento frente ao assédio sexual, haja vista que, por mais que elas entendam a necessidade de denunciar casos desse tipo, “preferem” resolver por conta própria o inconveniente, a fim de não se expor e de não se envolverem em outros possíveis problemas, como uma retaliação por parte do agressor, que pode ficar impune ou, até mesmo, por parte da instituição, que pode favorecer o agressor, e não à vítima, de acordo com a percepção dessas colaboradoras.

Desse modo, a partir da análise dos DSCs referentes às questões 7, 9 e 10 do questionário aplicado às servidoras lotadas na Progep/UFC, que buscou apreender o modo como essas colaboradoras percebem a instituição em que trabalham no que diz respeito à promoção de segurança em relação à prática de assédio sexual, podemos observar que a impressão dessas mulheres é bastante negativa, pois enxergam a UFC como uma organização que não demonstra preocupação em garantir a segurança de suas colaboradoras contra um problema que, reconhecidamente, causa tantos transtornos e prejuízos nos meios onde ocorre, como o assédio sexual.

É interessante reiterar que é notório o conhecimento das servidoras acerca da importância de denunciar casos desse tipo, embora demonstrem não se sentirem amparadas pela instituição em que trabalham para que procedam dessa forma, tendo em vista que não consideram a UFC empenhada em combater e prevenir o assédio sexual em seu ambiente laboral.

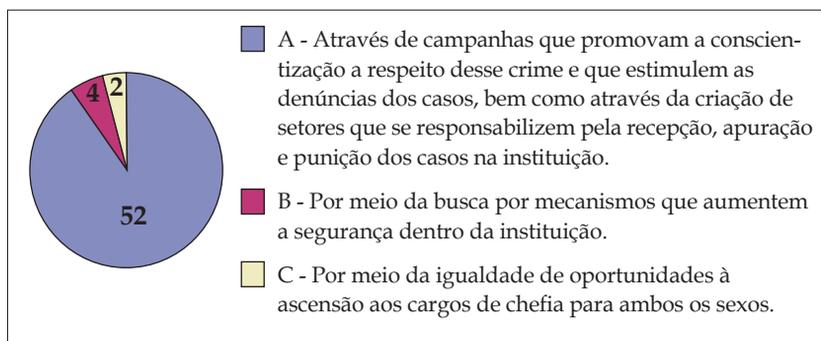
Adiante, exploramos o último tópico que compõe esta seção, o qual buscou sugerir melhorias no ambiente organizacional da UFC no tocante à prevenção e ao combate do assédio sexual, a partir da percepção de uma parte de suas trabalhadoras.

## Sugestões de melhorias no ambiente organizacional da UFC no tocante à prevenção e ao combate ao assédio sexual, a partir da percepção de suas trabalhadoras

Para a elaboração deste tópico, foi utilizada a questão de nº 8 do questionário aplicado. A referida questão foi escolhida tendo em vista que aborda a percepção dessas trabalhadoras sobre aspectos como prevenção e combate ao crime de assédio sexual no ambiente da organização em que trabalham, o que se refere, de maneira direta, à construção da análise aqui proposta. Assim, os resultados e as discussões que serão demonstrados adiante foram baseados nas respostas das participantes da pesquisa, organizados por questão respondida e serão apresentados na forma de DSC.

Nesse sentido, as respostas das colaboradoras em relação ao modo como entendem que uma instituição deve proceder, no sentido de prevenir e combater o assédio sexual, destacaram as seguintes ideias centrais:

Gráfico 10 – Formas de prevenção e combate ao assédio sexual



Fonte: elaborado pela autora.

No que diz respeito à análise do DSC referente à questão que indaga sobre a forma como as trabalhadoras da UFC entendem que a instituição deve agir a fim de prevenir e combater o assédio sexual, identificou-se que prevaleceu, entre 52 respondentes, a ideia central de que a UFC deve agir “através de campanhas que promovam a conscientização a respeito desse crime e que estimulem as denúncias dos casos, bem como através da criação de setores que se responsabilizem pela recepção, apuração e punição dos casos na instituição”. Essa perspectiva é plenamente condizente com os estudos sobre o tema, os quais consideram eficazes essas medidas no combate e prevenção ao assédio sexual.

O restante das respostas das colaboradoras pesquisadas se divide em outras duas ideias centrais, em que quatro pessoas entenderam que a UFC deve prevenir e combater o assédio sexual “por meio da busca por mecanismos que aumentem a segurança dentro da instituição” e duas julgaram que a instituição deve agir “por meio da igualdade de oportunidades à ascensão aos cargos de chefia para ambos os sexos”. Esses aspectos relacionam a ocorrência de assédio sexual à insegurança da instituição e à desigualdade de oportunidades a funções de comando entre os gêneros, respectivamente. Esses pontos de vista também são destacados na literatura sobre o tema, conforme poderemos observar.

Vejamos a narrativa das colaboradoras por meio do DSC:

Eu acho que o primeiro passo a ser realizado, nesse sentido, é conscientizar as pessoas a respeito do que é o assédio sexual. Muitas vezes, as pessoas não têm uma ideia clara do que seja esse crime, então eu penso que, antes de tudo, uma instituição deve informar os seus trabalhadores, tanto os homens quanto as mulheres, sobre essa violência. Para tanto, as instituições devem promover palestras, campanhas e debates educativos; distribuir cartazes e folhetos informativos; esclarecer o que, de fato, é o assédio sexual, que esse ato se trata de um desrespeito, e mais, de um crime passível de punição, e que suas vítimas têm todo direito de reagir,

de manifestar-se e, principalmente, de denunciar. Acredito que, com o aumento das discussões sobre esse assunto e da conscientização sobre ele, os agressores se sentiriam mais ameaçados e as vítimas mais seguras e conscientes de seus direitos, o que, em minha opinião, contribuiria bastante para a prevenção desse tipo de crime. No tocante ao combate a essa prática, eu penso que, aliado às formas de prevenção citadas, a instituição deve criar mecanismos de suporte às denúncias, para que elas não sejam desestimuladas. Em minha opinião, nesse sentido, seria muito interessante ao combate do assédio sexual: a criação de canais para denúncias, que respeitassem o sigilo das vítimas; a criação de um setor responsável pela recepção, apuração e investigação de casos dessa natureza, que, além de segurança, fornecesse apoio psicológico e jurídico (se necessário); o estabelecimento de regulamentos de conduta referentes aos aspectos relacionados ao assédio sexual; a adoção de punições eficazes, que desencorajassem os possíveis agressores, tais como a suspensão, exoneração e encaminhamento às autoridades policiais, a depender do caso. Para mim, através dessas medidas, uma instituição contribui grandemente com a difusão de uma cultura de respeito entre os colegas de trabalho, independentemente do sexo. Outro aspecto que merece destaque, sobre essa questão, é a necessidade de ampliação da segurança na instituição, através de mecanismos, tais como: a definição da entrada de pessoas e a orientação dos guardas a ficarem sempre de alerta aos “comportamentos suspeitos”. Por fim, e não menos importante, acredito que seja de fundamental importância, nessa empreitada, buscar desarticular uma estrutura de machismo e assédio dentro das instituições públicas e privadas, possibilitando que mulheres alcancem e se mantenham em cargos de liderança, e que os critérios sejam unicamente objetivos, como a capacidade pessoal e intelectual para gerir determinadas atividades. Visto que, se apenas os homens lideram e dão ordens, será difícil acreditar que esse é um espaço democrático. Portanto, sem democracia na ocupação dos espaços é impossível falar em

igualdade, e sem igualdade não há respeito. Dessa maneira, acredito ser necessária uma política de gestão de pessoas que favoreça a todos ascender aos cargos, independentemente de gênero (DSC q8).

Por meio da apreciação desse DSC, podemos perceber, no que diz respeito à ideia central A – a qual acredita que a instituição deve promover, como forma de conter tal prática em seu espaço, a educação e a informação de seus colaboradores acerca da prática de assédio sexual, que a instituição deve também se modificar e se reorganizar a fim de estar preparada para lidar com o tema, de modo eficaz. Esse posicionamento é corroborado pelo entendimento de diversos estudos sobre o tema, como o de Marzagão Júnior (2006), o qual destaca que:

Torna-se imperioso, preliminarmente, conscientizar grande parte da população acerca do caráter ilícito da conduta do assediante, deixando claro que o exercício da sexualidade humana está vinculado, de forma inseparável, a uma inequívoca manifestação de vontade por parte dos agentes. [...] Essa postura lastreia-se no já ultrapassado conceito de que a mulher, por recato, pudor, ou ainda em face de sua própria natureza, evita demonstrar de maneira clara suas intenções sexuais “diz não, quando, em verdade, quer dizer sim” (Marzagão Júnior, 2006, p. 139).

Encontra-se igualmente em sintonia com Hirigoyen (2002) e Peli e Teixeira (2006), os quais salientam que a incorporação de uma estrutura organizacional provida de canais de comunicação, tais como ouvidorias e comitês preparados para atender a demandas desse aspecto, é de fundamental importância para a prevenção e combate ao assédio sexual.

A esse ponto de vista, alia-se, ainda, o entendimento de Leiria (2012), o qual ressalta que a prevenção ao assédio sexual está amplamente relacionada à adoção de medidas que ditem

regras e instruções, nesse sentido, e à criação de mecanismos de apuração que não comprometam a identidade dos envolvidos. Nessa esteira, a autora afirma que:

A prevenção é o instrumento mais efetivo para eliminar o assédio sexual do ambiente laboral. Com este propósito, podem atuar empresas, sindicatos e associações, em conjunto ou separadamente, desenvolvendo métodos para informar, instruir e sensibilizar os dirigentes e trabalhadores a respeito do problema (Leiria, 2012, p. 119).

A ideia central B, todavia, relaciona a prevenção e combate ao assédio sexual com a criação de medidas de segurança por parte da instituição e levanta o aspecto da vulnerabilidade do trabalhador à possibilidade de sofrer assédio sexual por parte de indivíduos externos à organização. Destaca, nesse sentido, a necessidade de a UFC ter maior controle dos indivíduos que têm acesso aos seus departamentos e, portanto, aos seus trabalhadores. Nesse sentido, Leiria (2012) ressalta que é função do empregador zelar pela segurança no ambiente de trabalho, o qual deve ser sadio e organizado em todos os aspectos.

Por fim, no tocante à ideia central C – a qual destaca que a prevenção ao assédio sexual em uma instituição é alcançada por meio de medidas que contribuam com a igualdade de oportunidade para ocupação de funções de comando por parte dos gêneros masculino e feminino, observa-se estreito diálogo com o posicionamento de Drapeau (1991), que atribui a ocorrência dessa prática indecorosa, mormente, a fatores como a estratificação vertical e a segregação horizontal presentes nas organizações. Nessa perspectiva, às mulheres são destinadas funções de subordinação, e, aos homens, funções de comando, aspecto este que se relaciona intrinsecamente à desproporcionalidade de vítimas do sexo feminino em comparação às do sexo masculino.

Após análise e discussão do DSC acerca da presente questão, é interessante que se proceda à concretização do objetivo proposto por este tópico, qual seja o de sugerir melhorias para que a UFC tenha condições para viabilizar a prevenção e o combate ao assédio sexual em seu ambiente organizacional, tendo por base as sugestões elencadas por parte de suas colaboradoras, principais interessadas.

Conforme se salientou em outro momento do texto, a prevenção do assédio sexual está intrinsecamente vinculada à adoção de políticas que estabeleçam normas instrutivas e disciplinares, bem como que adotem programas educativos e informativos, qualificando trabalhadores e dirigentes, para que tenham conhecimento de quais condutas caracterizam a violência, quais punições são previstas para os agressores, quais os direitos da pessoa que o sofre e qual o posicionamento da instituição frente ao ato.

Assim, a fim de subsidiar a UFC com alternativas que a auxiliem a se posicionar no sentido de prevenir o assédio sexual em seu ambiente organizacional, sugerimos que sejam desenvolvidas campanhas que tenham por objetivo conscientizar todos os seus colaboradores, independentemente de gênero, cargo ou função, acerca do que, de fato, constitui o assédio sexual; dos prejuízos que pode acarretar para os envolvidos; da sua previsão criminal; dos direitos da vítima, etc.

Como ferramentas para o alcance do seu público-alvo, sugerimos confecção e distribuição de cartilha e de panfletos informativos, bem como criação de um dia em alusão ao combate ao assédio sexual, em que ocorram palestras e debates sobre esse tipo de violência no ambiente laboral.

No que se refere ao combate dos casos que, por ventura, venham a ser concretizados, sugerimos que seja destinado espaço em setores voltados para assistência aos trabalhadores na instituição, para o acolhimento das denúncias e das queixas. É necessário que, nesse espaço destinado a essa demanda, existam profissionais previamente instruídos para prestação de

assistência às vítimas, bem como para conduzir processo de apuração dos fatos, pois esse momento requer bastante profissionalismo por parte dos responsáveis, tendo em vista que é fundamental a preservação da identidade das partes, tanto por conta do denunciante, que pode ser prejudicado em seu sofrimento com a exposição do fato, quanto por conta do denunciado, que pode ser seriamente lesado em sua vida profissional, social e familiar, em caso de uma denúncia caluniosa e injusta.

Sugerimos, ainda, que, diante de supostos casos concretos, proceda-se, o mais depressa possível, à abertura de processo administrativo, com acompanhamento dos prazos legalmente definidos, em que sejam analisados todos os acontecimentos relatados e, em caso de confirmação da ocorrência do ato, sejam adotadas as punições cabíveis em casos dessa natureza.

Dessa forma, cremos que, com essas atitudes por parte da Instituição, o tema será verdadeiramente incorporado ao rol de suas responsabilidades com o seu capital humano, o que promoverá maiores condições para a efetiva prevenção e combate ao assédio sexual, o que, certamente, poderá auxiliar a mudança de percepção por parte das suas servidoras, no que se refere ao modo como elas enxergam a UFC em relação à promoção da segurança contra esse tipo de violência.

## CONCLUSÃO

O assédio sexual pode ser definido como uma invasão aos limites da intimidade do outro, como um tipo de constrangimento e, portanto, como uma falta de respeito para quem o sofre. Pode ser considerado, ainda, como uma forma de opressão, visto que, quase sempre, tem como elemento caracterizador uma relação de poder entre o agressor e a vítima e, nesse sentido, costuma acontecer, sobremaneira, por parte dos homens contra as mulheres. Esse ato, tendo em vista as suas características, ocorre com bastante frequência nos mais diversos ambientes de trabalho, locais cada vez mais ocupados de maneira heterogênea por homens e mulheres e, dessa maneira, tem-se configurado como uma importante violência laboral, mas, sobretudo, como uma clara violência de gênero.

Nesse sentido, este livro, primeiramente, buscou descrever todos os aspectos mais importantes acerca do que, de fato, significa o assédio sexual; em seguida, propôs-se a fazer um rápido retrospecto histórico acerca do trabalho feminino, com o fim de demonstrar o porquê de serem as mulheres as principais vítimas desse tipo de agressão; por fim, considerando que as mulheres

fazem parte dos principais interessados no tocante a esse assunto, procedeu à análise de suas percepções sobre o tema, sob o enfoque do método do DSC.

À luz desse método, buscou-se demonstrar a perspectiva das servidoras lotadas na Progep/UFC sobre o assédio sexual e sobre o modo como elas percebem que a referida instituição tem lidado com o tema. Para tanto, foram analisadas todas as respostas referentes às dez questões pertencentes ao questionário aplicado a essas trabalhadoras, com o fim de verificar suas percepções acerca do conceito de assédio sexual; analisar os fatores que contribuem para a identificação do ato; identificar o modo como elas percebem a instituição em que trabalham em relação a essa prática indecorosa e considerar a percepção dessas trabalhadoras em relação às formas de prevenção e de combate ao assédio sexual; e, a partir disso, sugerir alternativas que pudessem auxiliar a instituição nesse sentido. Dessa maneira, pudemos verificar que as trabalhadoras pesquisadas têm sólido conhecimento acerca dessa prática, visto que entendem quais são os seus principais elementos caracterizadores; quais sujeitos podem ser vítimas e agressores; quais causas possivelmente motivam a prática e quais sensações são despertadas nas pessoas que o sofrem, bem como quais são as formas de prevenção e de combate à prática.

Observamos, outrossim, o quanto está cristalizada a compreensão do assédio sexual como violência de gênero, já que, conforme a narrativa das entrevistadas, é indiscutível que o ato prejudica, notadamente, as mulheres. Ademais, que as servidoras não consideraram a UFC como uma instituição segura no sentido de prevenir e combater a prática de assédio sexual e deram significativas sugestões para auxiliar a instituição a proceder sobre esse aspecto.

A partir do discurso analisado, podemos concluir que o conhecimento adquirido sobre o ato, por parte das trabalhadoras, não se deve a um esforço da referida instituição, já que, como foi

pontuado, a UFC não tem desenvolvido qualquer trabalho de informação, prevenção e combate em relação ao crime de assédio sexual em seus espaços laborais, aspecto que denota uma percepção negativa no tocante ao modo como a UFC tem lidado com o tema. Na verdade, o que foi demonstrado, a partir da perspectiva dessas colaboradoras, é que nunca foi dada qualquer importância ao tema, realidade bastante comum em diversas organizações.

Conforme ressalta Freitas (2001), as organizações, que, quase sempre, têm homens à frente dos postos de comando e gerenciamento, ainda não se atentaram para a gravidade de problemas como o assédio sexual e, nesse sentido, costumam assumir posicionamentos negligentes no que diz respeito a temas dessa natureza.

É válido destacar, todavia, que essa postura prejudica consideravelmente as metas que as modernas teorias de gerenciamento e organização institucional têm buscado alcançar, tais como construção de um agradável clima organizacional, fortalecimento do espírito colaboracionista, criação de uma imagem de confiabilidade interna e externa, estabelecimento de um ambiente laboral motivador, onde os seus trabalhadores busquem disponibilizar ao máximo as suas contribuições, aumentando, conseqüentemente, a produtividade, por exemplo.

Dessa forma, quando uma instituição se omite de assumir posicionamentos resolutivos no combate a problemas dessa natureza, dificulta a promoção de um ambiente laboral inteiramente saudável e corre riscos de formar uma imagem negativa de si, frente aos seus colaboradores internos e externos, bem como de se prejudicar no desempenho pleno de suas atividades.

Sabendo desses riscos e tendo por base os discursos proferidos por parte das colaboradoras da UFC, este livro procurou salientar a necessidade de as organizações, em especial a UFC, disponibilizarem parte da sua atenção para a questão do assédio sexual, o qual, por vezes, é encarado como um problema distante, pouco prejudicial e menos importante, mas que, na verdade,

causa bastante inquietação para as partes que estão vulneráveis ao ato e que não encontram chance, na maior parte das vezes, para se expressar e se proteger.

Concordando com a perspectiva demonstrada por importantes estudos acerca dessa temática, buscamos reiterar que o assédio sexual é nocivo ao estabelecimento de condições dignas, justas e igualitárias aos indivíduos e, desse modo, não podemos continuar a permitir que esse assunto continue a ser abordado de modo leviano e superficial. Precisamos consolidar o entendimento de que o combate verdadeiramente efetivo a esse tipo de violência perpassa, necessariamente, por uma quebra cotidiana de paradigmas que envolvem a relação entre os diferentes gêneros, e essa disrupção nos padrões de comportamentos se dá, sobremaneira, por meio da educação. Diante disso, as instituições de ensino, mais do que quaisquer outras, ganham papel de destaque nessa importante missão.

Nessa esteira, é preciso, cada vez mais, descortinar os conflitos de gênero como algo absolutamente relevante para as formas como nos comportamos em relação às pessoas à nossa volta, sobretudo no compartilhamento dos espaços laborais. Urgem mudanças mais profundas acerca das concepções do feminino e do masculino socialmente idealizadas. A ideia hegemônica do que é “ser homem” e as expectativas sociais que daí decorrem, as quais implicam, em muitos aspectos, a dominação, devem ser cotidianamente combatidas, de modo que, cada vez mais, possa ser rechaçado o padrão da masculinidade tóxica, pela difusão de novos modelos para a autoafirmação dos homens que não prevejam a construção de um *outro* inimigo, seja esse *outro* uma mulher ou um feminino simbólico (Hooks, 2015).

Nesse sentido, não basta somente existir legislação contra o assédio sexual, ainda que seja fundamental, sem uma constante busca por mudança de mentalidade acerca dos papéis sociais dos homens e das mulheres, que tende a naturalizar diversas

formas de violência de gênero, elas não configuram uma ferramenta verdadeiramente eficaz.

No tocante aos ambientes profissionais, os esforços no sentido de responder e de prevenir o assédio sexual devem ser contínuos, o que requer o suporte de processos de estrutura sólida, com regras nítidas para todos, incorporados na rotina das organizações. Os tomadores de decisões e suas equipes precisam ter como base o claro entendimento do que configura (ou não) assédio, para que não corram o risco de abordar a questão sem o rigor necessário. É importante que se aposte num acompanhamento integrado e especializado que viabilize uma estrutura onde as pessoas possam relatar possíveis episódios cientes de que não serão expostas, mas efetivamente ajudadas. Tais medidas contribuem, sem dúvida, para que não seja reforçada a ideia de vergonha, tão característica às vítimas de violências como essa, que as condiciona, muitas vezes, ao silêncio, mascarado como direito de escolha por não denunciar.

A partir de tudo o que vimos, cremos que este livro pode contribuir para a melhoria da Gestão de Pessoas da UFC, pois, ao trazer elementos que tratam da percepção de uma parcela importante do seu capital humano, acerca de um assunto que tem representado um relevante desafio ao bom funcionamento das organizações, poderá ajudar a instituição a encontrar medidas que dificultem cada vez mais a prática desse ato abjeto, que prejudica qualquer relação de trabalho.

Além disso, entendemos que, ao abordar o assédio sexual, partindo de sua conceituação e buscando compreender as raízes que lhe dão materialidade, conseguimos enfatizar as múltiplas formas de se sofrer violência quando se é mulher numa sociedade que cultua o machismo, as práticas de masculinidade predatória e a subordinação feminina. Pensamos ser imperativo lembrar que não devemos refletir sobre a dominação masculina e o seu espectro de abusos que circundam a mulher apenas no que diz respeito a seus aspectos mais trágicos, pois é nas formas

dissimuladas, sinuosas e oblíquas que lidamos com essa violência cotidianamente, quase sempre, de maneira pacífica e sem conferir a importância que ela, de fato, possui.

Assim, consideramos relevante trazer a discussão acerca da prática de assédio sexual em uma perspectiva historiográfica e sociológica para a esfera dos trabalhos acadêmicos, tendo em vista que o tema, sob a ótica da análise que aqui propomos, não tem encontrado espaço significativo. Cremos que atitudes preconceituosas de cunho sexista dentro e fora dos ambientes de trabalho não devem mais ser toleradas e, para que mudemos a nossa percepção acerca desses fenômenos, tão familiares e aparentemente “inofensivos”, é necessário que essas temáticas estejam cada vez mais inseridas nos espaços de produção do conhecimento.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o *stress* e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998

ALVES, G. A. *Assédio sexual: um novo paradigma para o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, A. M. O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado. *Genesis – Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, v. 70, n. 1, p. 503, out. 1998.

BEAUVOIR, S. *O segundo sexo: fatos e mitos*. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BOM SUCESSO, E. P. *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BOSCO, M. G. Assédio sexual nas relações de trabalho. *Câmara*, Brasília, 2002. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/internet/sum/c3/a\\_rios/sumario\\_2002\\_abril/02\\_jun-trabalho - htm](http://www.camara.gov.br/internet/sum/c3/a_rios/sumario_2002_abril/02_jun-trabalho - htm). Acesso em: 10 fev. 2023.

BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. Tradução Maria Helena Kuhner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRADASCHIA, C. A. *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. São Paulo, 2007. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Departamento de Administração, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2007.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética. *Diário Oficial da União*, Brasília, 22 jun. 1994. Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 1º maio. 1943.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das funções públicas federais. *Diário Oficial da União*, Brasília, 11 dez. 1990.

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 15 maio 2001.

BRITO, M. P. O Assédio moral e o assédio sexual no âmbito da Administração Pública – Competência Material da Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 219-236, jul./dez. 2011.

BURKE, P. *A escrita da História*. Novas Perspectivas. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1992.

CABRAL, J. T. *A sexualidade no mundo ocidental*. 2. ed. Campinas: Papirus, 1995.

CARDONE, M. *O assédio sexual como justa causa*. Repertório IOB de jurisprudência nº 23/94, p. 393, 1994. Disponível em:

<http://www.elizeuadvogado.jusbrasil.com.br/artigos/148920297/o-assedio-sexual-como-justa-causa-tipica>. Acesso em: 12 out. 2015.

CENTRO INTERAMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL. Organização Internacional do Trabalho. Gênero, formación y trabajo. El acoso sexual, un problema de relaciones de poder. *Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional*. 2009. Disponível em: [http://www.ilo.org/publics/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue\\_gen/aco\\_sex.htm](http://www.ilo.org/publics/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm). Acesso em: 26 jun. 2015.

CHAPPEL, D. *Violence in the transport workplace*. New Delhi: International Transport Workers Federation, 1998.

CHAPPEL, D.; DI-MARTINO, V. *Violence et work*. 2. ed. Geneva: International Labour Office, 2000.

COSTA, A. L. R. C. *As múltiplas formas de violência no trabalho de enfermagem: o cotidiano de trabalho no setor de emergência e urgência clínica em um hospital público*. Tese (Doutorado em Enfermagem Fundamental) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

DAVIS, L. E.; TAYLOR, J. C. Technology Effects on Job, Work, and Organizational Structure: A Contingency View. In: DAVIS, L. E.; CHERNS, A. B. (org.). *The Quality of Working Life*. New York: The Free Press, 1975.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEL PRIORE, M. *História das Mulheres: as vozes do silêncio*. In: FREITAS, M. C. (org.). *Historiografia brasileira em perspectiva*. São Paulo: Contexto; Edusf, 1998.

DI MARTINO, V. Violence at the workplace: The global response. *Africa Newsletter on Occupational Health and Safety*, v. 12, n. 1, p. 4-7, 2002.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 191. v. 2.

DRAPEAU, M. *Le Harcèlement Sexuel au Travail: le régime juridique de protection*. Québec: Les Éditions Yvon Blais, 1991.

ELUF, L. N. *Assédio Sexual - Mulheres vítimas de assédio recorrem pouco à justiça*. 2005. Disponível em: <http://conjur.estadao.com.br/static/text/35356>. Acesso em: 20 set. 2014.

FERNANDES, E. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA SOBRINHO, J. W. Assédio sexual e justa causa. *Repertório IOB de Jurisprudência*, São Paulo, n. 4, p. 61, fev. 1996.

FREIRE, G. *Casa-grande e Senzala: Formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal*. São Paulo: Global, 2003.

FREIRE, J. A. C. *Mulher e educação: vozes, saberes e vivências de professoras na Escola Normal do Ceará/Instituto de Educação do Ceará*. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Fortaleza, 2022.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *RAE*, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2015.

GARCIA, R W. D. *Representações sociais da comida no meio urbano: um estudo no centro da cidade de São Paulo*. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Departamento de Psicologia Social, Universidade de São Paulo, 1993.

GIULANI, P. C. Os movimentos de Trabalhadoras e a Sociedade Brasileira. In: DEL PRIORE, M. (org.). *História das Mulheres no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

GUIMARÃES, J. R. S. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000*. Escritório da OIT no Brasil. Brasília: OIT, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 2. ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

HOOKS, B. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. *Revista Brasileira de Ciência Política*, Brasília, n. 16, p. 193-210, jan./abr. 2015.

HUSBANDS, R. Analisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 112, n. 1, 1993.

JACOB, J. L. Preventing Workplace Violence. *Surgical Services Management*, Denver, v. 6, p. 42-46, 2000.

KERGOAT, D. "Divisão Sexual de Trabalho e Relações Sociais de Sexo". In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (org.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

KHALEF, A. Es la violencia en el trabajo una fatalidad? In: Es la violencia en el trabajo. Oficina de actividades para los trabajadores - OIT. *Educación Obrera*, n. 133, p. 13-19, 2003/2004.

LATIF, O. A. A. Assédio sexual nas relações de trabalho. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, n. 161, 2007. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826). Acesso em: 8 fev. 2015.

LAZDAN, A. M.; REINA, F. T.; MUZZETI, L. R.; RIBEIRO, P. R. M. A dominação masculina de Pierre Bourdieu: críticas e reflexões a partir da psicologia analítica. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, São Paulo, p. 470-487, 2014.

LEFÈVRE, F. *et al.* Representação social da Vigilância Sanitária pela população do município de Águas de Lindóia: análise da percepção de alguns riscos relevantes. *Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 1, p. 22-30, 2005.

LEFÈVRE, F.; MARQUES, M. C. C.; LEFÈVRE, A. M. C. Discurso do sujeito coletivo, complexidade e auto-organização. *Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 14. n. 4. jul./ago., 2009. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttex&pid=S1413-81232009000400025](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S1413-81232009000400025). Acesso em: 22 jul. 2016.

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

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./jun. 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ASSIS, M. P. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. *RAE Light*. São Paulo, v. 2, n. 2, p. 26-32, mar./abr. 1995.

LIPPMANN, E. *Assédio sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais nos Tribunais após a Lei nº 10.224*. São Paulo: LTr, 2001.

LOURO, G. L. Mulheres na Sala de Aula. In: DEL PRIORE, M. (org.). *História das Mulheres no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

MACKINNON, C. A. *Sexual Harassment of Working Women*. Yale University Press: New Haven and London, 1979.

MARRAS, J. P. *Administração da remuneração*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MARZAGÃO JÚNIOR, L. I. *Assédio Sexual e seu Tratamento no Direito Penal*. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

MEDEIROS, F. F. P. *Presidente do TST registra avanço no direito da mulher*. Notícias em 7.03.2003. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 20 jul. 2015.

MORAES, R. A lei do mais forte. *ISTO É*, São Paulo. ed. 1.542, abr. 1999.

MOREIRA, R. A. O novo delito de assédio sexual. In: JESUS, D. E.; GOMES, L. F. (coord.). *Assédio sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 146.

MOSCOVICI, S. *A representação social da psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

NADLER, D. A.; LAWER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, v. 11, n. 3, 1983.

NARVAZ, M.; KOLLER, S. H. O feminino, o incesto e a sedução: problematizando os discursos de culpabilização das mulheres e das meninas diante da violação sexual. *Revista Ártemis*, Paraíba, v. 6, 2007.

NEUMANN, E. *O medo do feminino: e outros ensaios sobre a psicologia feminina*. 2. ed. Trad. de Thereza Christina Stummer. São Paulo: Paulus, 2011.

OGATA, A. *A qualidade de vida no trabalho e a responsabilidade social*. 2004. Disponível em: <http://www.abqv.org.br/artigos,-php?id=57>. Acesso em: 13 jul. 2011.

OLIVEIRA, M. N. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2003. Monografia – Universidade Presbiteriana Mackenzie, Brasília, 2003.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *General Recommendation n. 19. Violence against women: 01/29/1992*. CEDAW General recom. 19, A/47/38, 1992. Disponível em: <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nfs/184758d9fcd7ab1c12565a-9004dc312/300395546e0dec52c12563ee0063dc9d?OpenDocument>. Acesso em: 08 nov. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Estudio de la OIT adiverte sobre la feminización de la pobreza laboral. Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. 2007.

Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2007/6.htm>. Acesso em: 9 mar. 2015.

PAMPLONA FILHO, R. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: Ltr, 2001.

PELI, P.; TEIXEIRA, P. *Assédio moral: uma responsabilidade corporativa*. São Paulo: Ícone, 2006.

PERNAMBUCO. Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007. Dispõe sobre o assédio moral no Âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas. *Diário Oficial [de Pernambuco]*, Pernambuco, 15 out. 2007.

PERROT, M. *As mulheres ou o silêncio da história*. Bauru: Edusc, 2005.

PERROT, M. *Minha história das mulheres*. Tradução Angela M. S. Corrêa. 2. ed. reimpressão. São Paulo: Contexto, 2013.

PRADO, L. R. Considerações sobre o novo delito de assédio sexual. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 795, p. 452, jan. 2002.

PROBST, E.R. *A Evolução da mulher no mercado de Trabalho*. 2005. Disponível em: <http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2015.

RAGO, L. M. *Do Cabaré ao Lar: a utopia da cidade disciplinar: Brasil 1890-1930*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

RAGO, L. M. Trabalho Feminino e Sexualidade. In: DEL PRIORI, M. (org.). *História das mulheres no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

ROBORTELLA, L. C. A. *Assédio sexual e dano moral nas relações de trabalho, 1997*. 3º Ciclo de Estudos Jurídicos de Direito do Trabalho, IBCD, Rio de Janeiro: 157/166, 1997.

ROSA, M. A. S.; PILATTI, L. A. *Qualidade de vida no trabalho: análise do caso de colaboradores de uma empresa do ramo de metalurgia de Ponta Grossa, PR*. 2007. Disponível em: <http://www>.

efdeportes.com/efd108/qualidade-de-vida-no-trabalho.htm.  
Acesso em: 10 abr. 2016.

SANTOS, A. *Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias*. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SILVA, M. A. D.; DE MARCHI, R. *Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SILVA, N. R. F. *Representações da culpabilização de mulheres vítimas de estupro: uma análise Étnico-Racial*. 9ª ed. Prêmio Construindo a Igualdade de Gênero, 2013.

SILVA, R. C. A Falsa Dicotomia Qualitativo-Quantitativo: Paradigmas que informam nossas práticas de pesquisas. In: ROMANELLI, G.; BIASOLI-ALVES, Z. M. M. *Diálogos Metodológicos sobre Prática de Pesquisa*. Ribeirão Preto: Editora Legis-Summa, 1998. p. 159-174.

SOARES, L. Q. *Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: "Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais"*. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2006.

SOIHET, R. Mulheres Pobres e Violência no Brasil Urbano. In: DEL PRIORE, M. (org.). *História das Mulheres no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

SOIHET, R. O corpo feminino como lugar de violência. *Projeto História: Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História, [S. l.]*, v. 25, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/10592>. Acesso em: 20 fev. 2017.

SOMAVÍA, J. Trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª Reunion. *Memoria del director general*, Ginebra, 1999. OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc87/rep-i.htm#2.%20Prioridades>. Acesso em: 15 set.15.

SOMAVÍA, J. Promover el trabajo decente en un período de incertidumbre. *Foro Global del Empleo*, OIT, Ginebra, Boletín 151CINTERFOR, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 10 out. 2015.

SOMAVÍA, J. La hora de la igualdad en trabajo. Memoria Del Diretor General. *Informe Global da 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. 2003. Disponível em: <http://www.ugt.es/informes/01-IndiceyResumen.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2015.

SOMAVÍA, J. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. *Informe do Diretor Geral*, maio 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/download-file.php?fileId=187>. Acesso em: 9 jul. 2016.

SZNICK, V. *Assédio sexual e crimes sexuais violentos*. São Paulo: Ícone, 2001.

TELLES, N. Escritoras, escritas, escrituras. In: DEL PRIORE, M. (org.). *História das Mulheres no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 3ª R., 1ª Turma, RO 14134/2001, Juíza Rel. Maria Auxiliadora Machado Lima, j. 13-01-2001.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 12ª R., 2ª Turma, RO-V 2125/2000, Juiz Rel. José Luiz Moreira Cacciari, j. 23-01-2001.

VILLALOBOS, P. K. *El acoso sexual en la legislación laboral mexicana*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 2004. Disponível em: <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.html?1=1363>. Acesso em: 3 jun. 2016.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

# ANEXOS

## Instrumento de coleta de dados

Questionário aplicado às servidoras, terceirizadas e bolsistas lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) da Universidade Federal do Ceará

### Identificação

Cargo:  Servidora  Terceirizada  Bolsista

Tempo de Serviço:  1 - 5 anos  6 - 10 anos  11 - 15 anos  31 - 35 anos  acima de 35 anos

Idade:  18 - 27  28 - 37  38 - 47  48 - 58  acima de 58 anos

Estado civil:  solteira  casada  viúva  separada  divorciada  outros

Renda: ( ) até R\$ 1.000,00 ( ) até R\$ 3.000,00 ( ) até R\$ 5.000,00  
( ) acima de R\$ 5.000,00

Escolaridade: ( ) Fundamental incompleto ( ) Fundamental completo ( ) Ensino Médio incompleto ( ) Ensino Médio Completo ( ) Ensino Superior incompleto ( ) Ensino Superior completo ( ) Pós-Graduação ( ) Outros

## Questionário

Com suas palavras, o que você entende por assédio sexual?

Em sua opinião, quais causas motivam a prática de assédio sexual?

Quais são as pessoas que estão mais sujeitas a sofrer assédio sexual, em sua opinião?

Quais indivíduos você acredita que podem ser agressores no assédio sexual? Quais as características desse assediador?

Quais sensações são despertadas em uma vítima de assédio sexual, em sua opinião?

Você já presenciou algum caso de assédio sexual? Quais fatores a levaram a crer que o caso tratava-se de assédio sexual?

Como uma trabalhadora, vítima de assédio sexual, deve agir diante desse evento?

Na sua concepção, de que modo uma instituição pode prevenir e combater o assédio sexual?

Você considera segura a instituição em que trabalha, no sentido de prevenir ou inibir a prática de assédio sexual? ( ) Sim ( ) Não

Se você fosse vítima de um caso de assédio sexual na instituição em que trabalha, você denunciaria o fato? ( ) Sim ( ) Não

## Caracterização da amostra pesquisada

Quadro 1 – Distribuição das respondentes, conforme o tempo de serviço na instituição

<b>Tempo de serviço na UFC</b>	
<b>1 a 5 anos</b>	36
<b>6 a 10 anos</b>	6
<b>11 a 15 anos</b>	2
<b>16 a 20 anos</b>	2
<b>21 a 25 anos</b>	3
<b>26 a 30 anos</b>	1
<b>31 a 35 anos</b>	5
<b>Acima de 35 anos</b>	3

Quadro 2 – Distribuição das respondentes, conforme a faixa etária

<b>Idade</b>	
<b>18 a 27 anos</b>	15
<b>28 a 37 anos</b>	22
<b>38 a 47 anos</b>	8
<b>48 a 57 anos</b>	10
<b>Acima de 58 anos</b>	3

Quadro 3 – Distribuição das respondentes, conforme o estado civil

Estado civil	Solteira	Casada	Viúva	Divorciada	Outros
Servidoras	34	20	0	3	1

Quadro 4 – Distribuição das respondentes, conforme a renda salarial

Renda salarial	Até R\$ 1.000	Até R\$ 3.000	Até R\$ 5.000	Acima de R\$ 5.000
Servidoras	0	23	26	9

Quadro 5 – Distribuição das respondentes, conforme a escolaridade

Escolaridade	Fund. Incomp.	Fund. Comp.	Ens. Med. Incomp.	Ens. Med. Comp.	Ens. Sup. Incomp.	Ens. Sup. Comp.	Pós-grad.
Servidoras	1	0	0	0	5	31	21

## Construção do dsc a partir das figuras metodológicas que compõem o método

Pergunta	Resposta	Expressão-chave	Ideia central
Com suas palavras, o que você entende por assédio sexual?	Condutas que buscam adentrar a esfera da intimidade sexual de alguém que claramente não deseja ter esse tipo de relação com o indivíduo que pratica o assédio, causando desconforto e constrangimento grave.	Condutas que buscam adentrar a esfera da intimidade sexual de alguém, causando desconforto e constrangimento.	Importunação/ insistência, falta de respeito à liberdade sexual do outro.

*Visite nosso site:*  
[www.imprensa.ufc.br](http://www.imprensa.ufc.br)

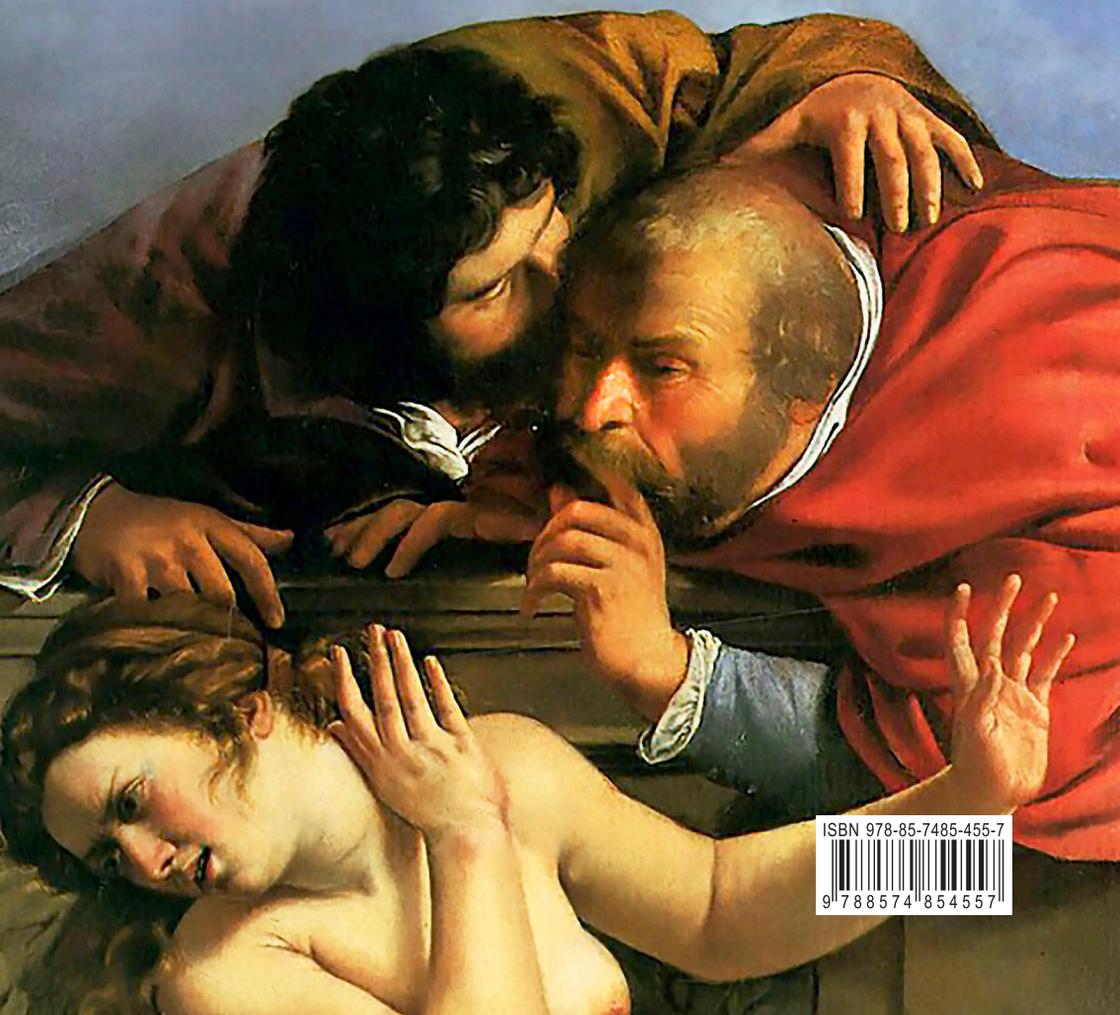


Av. da Universidade, 2932 – Benfica, CEP: 60020-181  
Fortaleza – Ceará – Brasil  
Fone: (85) 3366.7485 / 7486  
imprensa@proplad.ufc.br

Assédio Sexual: para além de uma violência laboral, uma violência de gênero é um livro indispensável para todos aqueles que desejam compreender e enfrentar o assédio sexual em nossa sociedade. A autora nos presenteia com um trabalho extremamente relevante, repleto de reflexões que nos convidam a repensar nossas atitudes e ações. Sua obra é uma fonte de inspiração e motivação para todos aqueles que desejam contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e livre do assédio sexual.

*Diana Guimarães Azin*

*Procuradora Federal*



ISBN 978-85-7485-455-7



9 788574 854557