



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIAS, CONTABILIDADE,**  
**FINANÇAS E SECRETARIADO EXECUTIVO**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO**

**ANNY KAROLINNY CARNEIRO DE CASTRO SOUSA**

**ASSÉDIO SEXUAL: O MACHISMO QUE AS SECRETÁRIAS ENFRENTAM NA  
PROFISSÃO**

**FORTALEZA**  
**2017**

**ANNY KAROLINNY CARNEIRO DE CASTRO SOUSA**

**ASSÉDIO SEXUAL: O MACHISMO QUE AS SECRETÁRIAS ENFRENTAM NA  
PROFISSÃO**

Monografia apresentada ao curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Dolores Aronovich Agüero

**FORTALEZA  
2017**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Federal do Ceará

Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo (a) autor (a)

---

S696a Sousa, Anny Karolinny Carneiro de Castro.  
Assédio Sexual: O Machismo que as secretárias enfrentam na profissão / Anny Karolinny Carneiro de Castro Sousa. – 2017.  
62 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Secretariado Executivo, Fortaleza, 2017.

Orientação: Profa. Dra. Dolores Aronovich Agüero.

1. Assédio Sexual. 2. Machismo. 3. Secretária. I. Título.

CDD 651.3741

---

**ANNY KAROLINNY CARNEIRO DE CASTRO SOUSA**

**ASSÉDIO SEXUAL: O MACHISMO QUE AS SECRETÁRIAS ENFRENTAM NA  
PROFISSÃO**

Monografia apresentada ao curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Dolores Aronovich Agüero

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ .

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Dolores Aronovich Agüero (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof.<sup>a</sup> Me.<sup>a</sup> Daniela Giareta Durante  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof.<sup>a</sup> Me.<sup>a</sup> Sonia Regina Soares Machado  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por todas as experiências que me permitiu viver. Experiências que contribuíram para a formação do meu caráter e de quem eu sou.

Agradeço a Úrsula Benício, pois sem sua insistência para comparecer na seleção da Lista de Espera não teria tido a oportunidade de ingressar na Universidade Federal do Ceará e ter vivenciado todas as experiências que contribuíram para minha formação intelectual e para os aprendizados que levarei pra vida toda.

Agradeço minha orientadora Lola Aronovich pelo apoio e ajuda valiosa ao longo dos meses de construção deste trabalho. Agradeço também as professoras Daniela Giareta e Regina Soares, mais do que ter o privilégio de ter vocês na banca deste trabalho, sou grata por todas as coisas que aprendi em sala de aula.

Agradeço aos meus amigos Wesley Juvêncio e George Almeida, cujas dicas e sugestões me iluminaram com ideias importantes que me ajudaram ao longo da pesquisa.

Agradeço minha família, em especial minha mãe. Tudo que faço e conquisto é pensando em você.

Por fim, agradeço minhas amigas, em especial a Luana Vidal, não é possível contabilizar o número de vezes que você me incentivou ao longo do curso. E sou grata a você Caroline dos Anjos, somos o reflexo uma da outra.

“Descendo aquelas antigas ruas,  
Descendo aquelas antigas estradas,  
Querida, para lá, juntos, devemos ir  
até que a cura seja completa”.  
(Van Morrison)

## RESUMO

A desigualdade entre homens e mulheres ao longo dos tempos na sociedade culminou no aumento de atitudes e práticas machistas dentro do ambiente de trabalho, destacando-se, dentre elas, o assédio sexual - prática perversa contra a mulher. No contexto da profissão de Secretariado Executivo, esse estudo tem como objetivo geral identificar a relação entre o assédio sexual no labor da profissional e o machismo presente em nossas relações cotidianas de trabalho. Quanto aos objetivos específicos, são eles: i) identificar - com base na percepção por parte das secretárias -, se na relação chefe/secretária, há incentivos que possam levar ao desenvolvimento de uma relação de assédio; ii) compreender o que as secretárias que sofreram assédio fizeram diante do ocorrido; iii) compreender quais os possíveis reflexos do assédio sexual no trabalho. O presente estudo corrobora com a intensa discussão – nos últimos tempos - acerca do assédio sexual às mulheres e do machismo na sociedade, além da defasagem de estudos na área de Secretariado desta Universidade – tendo sua última pesquisa realizada há quase duas décadas. A pesquisa, quanto aos objetivos, é definida como descritiva; quanto à natureza, encaixa-se como qualitativa. Com relação aos delineamentos, o estudo é bibliográfico e documental. Utilizou-se de questionário como ferramenta de coleta de dados, na qual foi realizada uma pesquisa de campo com profissionais secretárias para entender suas percepções e experiências em relação ao assédio sexual e ao machismo no trabalho (GIL, 2014). Os achados da pesquisa denotaram que 79,3% das entrevistadas já sofreram machismo, tendo 51,7% delas já terem sofrido assédio sexual, ambos os resultados no âmbito profissional. A impunidade do assediador (51,7%) e a hierarquia do poder (48,3%) foram os principais fatores apontados como incentivo ao assédio sexual pelas secretárias participantes. 56,3% das entrevistadas não contaram a ninguém acerca do ocorrido, tendo 62,5% delas justificado a atitude pelo medo da exposição. 79,3% e 69% das entrevistadas listaram, respectivamente, o machismo e a falta de aplicação de penalidade jurídica, quando denunciado, como reflexos para a prática do assédio sexual. Conclui-se que há uma forte relação entre o machismo e o assédio sexual no trabalho, demonstrando pouca evolução quanto à equiparação de direitos entre homens e mulheres no trabalho.

Palavras-chave: Assédio sexual; machismo; secretária.

## **ABSTRACT**

The inequality between men and women throughout time in society has culminated in the rise of sexist attitudes and practices in the workplace, among them, the sexual harassment, a perverse practice against women. In the context of the Executive Secretariat profession, this study aims at identifying the connection between the sexual harassment in the work of the professional woman and the machismo present in everyone's daily work relationships. The specific objectives are: i) to identify, based upon female secretaries' perspective, if there are incentives that may lead to a harassment situation in the relationship boss/secretary; ii) to understand what female secretaries, who suffered harassment, did when it happened; iii) to understand the possible reflections of sexual harassment in workplace. This study corroborates the intense recent discussion about sexual harassment of women and sexism in society. In addition, there is a lag of studies on that subject in the Executive Secretariat area of the Federal University of Ceará, since the last research on this topic was carried out almost two decades ago. The research is descriptive, regarding objectives, and qualitative, regarding nature. Furthermore, the research is bibliographical and documentary. A questionnaire was used to collect data. A field research with female secretaries was conducted to understand their perceptions and experiences concerning sexual harassment and machismo in workplace (GIL, 2014). Results showed that 79.3% of applicants have suffered with machismo, and 51.7% of them have suffered sexual harassment, both situations in workplace. The impunity of the harasser (51.7%) and the power hierarchy (48.3%) were the main factors pointed out as an incentive to sexual harassment by the secretaries. 56.3% of the applicants have not told anyone about the incident and 62.5% of them justified such attitude with fear of exposure. 79.3% and 69% of the applicants listed, respectively, machismo and lack of legal penalties as a reflex for sexual harassment practice. Conclusion is that there is a strong relationship between machismo and sexual harassment at workplace, which shows little progress regarding equality of rights between men and women at work.

**Keywords:** Sexual harassment; Machismo; Female secretary.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

FENASSEC - FEDERAÇÃO NACIONAL DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS;

ASSEMO - ASSOCIAÇÃO DE SECRETÁRIAS DE MOÇAMBIQUE;

BDSM - BONDAGEM DISCIPLINA, DOMINAÇÃO, SUBMISSÃO, SADISMO E MASOQUISMO.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2 O ASSÉDIO SEXUAL NA SOCIEDADE.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 O assédio sexual na mídia .....</b>	<b>17</b>
<b>3 O MACHISMO E O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>21</b>
<b>4 O ASSÉDIO SEXUAL NA PROFISSÃO DE SECRETÁRIA.....</b>	<b>25</b>
<b>5 METODOLOGIA .....</b>	<b>31</b>
<b>6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....</b>	<b>34</b>
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Do escriba ao secretário moderno. Da secretária e sua máquina de datilografia à assessora e seu acesso aos mais diversos meios de comunicação e tecnologias. Assim, o profissional de secretariado trilhou seu caminho ao longo da história e, hoje, está entre as três profissões que mais cresceu no mundo (NEIVA, 2009).

Em meio aos problemas políticos e econômicos, surge a mão de obra feminina nas empresas. Como Mazuelo (2010) identifica, as duas grandes guerras tornaram a mão de obra masculina escassa, e assim, provocaram a entrada da mulher no mercado de trabalho. Dessa forma, o papel de secretário, antes exclusivamente masculino, tornou-se predominantemente feminino.

Por muitos anos as secretárias executivas tiveram seu papel nas empresas apenas como um apoio na rotina administrativa. No cenário atual, essa profissional conquistou seu reconhecimento. Hoje ela gerencia sua rotina, “tendo poder de decisão em algum momento de seu dia e ignora a expressão 'braço direito do chefe' para assumir a postura de facilitadora do dia a dia do executivo com o qual trabalha” (MAZULO, 2010, p.19).

A profissional de secretariado conquistou e vem conquistando, gradativamente, seu espaço ao longo de décadas de atuação. Por meio de tantos avanços da mulher no mercado de trabalho, com atuações em profissões de prestígio e ocupação em postos de comando, como ressalva Barsted e Pintaguy (2011, p. 143), os problemas e dificuldades relacionados ao seu gênero permanecem inabaláveis, ressaltando que “as trabalhadoras seguem ganhando salários inferiores aos dos homens em quase todas as ocupações, são maioria no mercado informal, nas ocupações precárias e sem remuneração, além de recair sobre elas grande parte das tarefas domésticas”

Em face desse cenário, a mulher ainda sofre com as imposições do machismo e o assédio sexual que o acompanha. A Federação Nacional de Secretárias e Secretários – FENASSEC disponibilizou em seu site dois artigos. O primeiro, escrito por Dolci e Pessoa (2003) para o jornal *Diário de S.Paulo*, estipulava que 11% das mulheres brasileiras sofreram assédio sexual no trabalho. O segundo artigo disponibilizado pela FENASSEC, publicado em uma revista eletrônica em 1996, trata sobre o “romance” nos escritórios e aponta que o Sindicato das Secretárias do

Estado de São Paulo chegou a realizar uma pesquisa com 1602 secretárias, constatando que 24% das entrevistadas já haviam sido assediadas pelo seu chefe. (FENASSECC, 1996).

Em outras palavras, o assédio sexual é muito mais comum do que se imagina. As ações de machismo disseminadas em todo o mundo e seus meios de propagação, como por exemplo, as mídias, estão ligados ao assédio sexual, uma vez que este denota a relação de poder do homem sobre a mulher.

O presente trabalho tem como objetivo geral identificar a relação entre o assédio sexual no labor da profissional e o machismo presente em nossas relações cotidianas de trabalho. Quanto aos objetivos específicos, são eles: i) identificar - com base na percepção por parte das secretárias -, se na relação chefe/secretária, há incentivos que possam levar ao desenvolvimento de uma relação de assédio; ii) compreender o que as secretárias que sofreram assédio fizeram diante do ocorrido; iii) compreender quais os possíveis reflexos do assédio sexual no trabalho.

A justificativa deste estudo pauta-se na intensa discussão acerca do assédio sexual às mulheres e do machismo na sociedade, principalmente nas relações de trabalho, como temáticas relevantes na atualidade, as quais assumem destaque nos mais diversos âmbitos. Além disso, percebe-se que a última pesquisa em Secretariado Executivo desta universidade a tratar do tema tem quase duas décadas, demonstrando a necessidade de maiores discussões acerca da problemática.

A monografia citada, de autoria de Joelma Alves de Sousa, é de 2000 e chama-se “Assédio Sexual: o poder e a sexualidade entre executivos e secretárias”. A autora buscou entender como se dá a relação chefe/secretária no ambiente de trabalho e, nessa relação, como o poder da posição hierárquica poderia vir a ser um fator para o assédio sexual, uma vez que o imaginário popular e diversas mídias deturpam a imagem da profissional secretária. Em um ponto da conclusão do trabalho, coloca-se o poder como principal motivador do assédio sexual. Devemos observar que esse poder não se trata apenas de poder adquirido com a posição hierárquica na empresa, mas, como é afirmado por Sousa (2000, p. 28), “vivemos em uma sociedade machista onde o sexo masculino ainda detém o poder”.

O presente estudo foi realizado com o auxílio da literatura disponível acerca do tema proposto, ou seja, fontes de informação como livros, revistas eletrônicas,

artigos, monografias, entre outros. Realizou-se, também, uma pesquisa de campo com profissionais secretárias com o recurso do questionário.

A pesquisa se desenvolveu em três partes principais: i) O assédio sexual na sociedade, em que podemos ver a forma que a mulher vem sendo tratada em sua vida cidadã e profissional e como o assédio sexual, entre outras violências, é uma forma de desvalorizar a mulher na sociedade e no trabalho. Através de um subtema foi abordada a forma como o assédio sexual à mulher vem sendo divulgado na mídia e como a secretária tem sido retratada em algumas mídias disponíveis. ii) A segunda parte trata sobre o machismo e o assédio sexual nas relações de trabalho, abordando desde o ingresso da mulher no mercado, como ela foi encarada e como o machismo contribui para a situação da mulher nas organizações e a forma como o assédio sexual vem a ser mais uma das várias barreiras que a mulher enfrenta em sua atividade laboral. iii) Por último aborda-se o assédio sexual na profissão de secretária executiva.

## 2 O ASSÉDIO SEXUAL NA SOCIEDADE

A forma como a mulher foi percebida ao longo da história nos mostra um lado obscuro de nossa sociedade. Eldredge (2007, p. 101) cita que “a história do tratamento dado as mulheres ao longo das eras não é uma história nobre”.

A palavra “assédio” nos remete ao julgamento de que se trata de algo inadequado, errado e imoral. Assim como o assédio moral, o assédio sexual tem como característica principal a relação de poder sobre o outro. No dicionário Aurélio (8ªEd, 2010), o ato de assediar está fundamentado em: i) pôr assédio ou cerco a.; ii) importunar com perguntas, propostas, etc.

O assédio sexual se desencadeia como um cerco à liberdade da mulher como cidadã e profissional. O assédio sexual é só mais uma das diversas formas de violência contra a mulher. Insinuações sexuais, cantadas (eufemismo para grosserias), convites inapropriados, são alguns caminhos que o assediador pode vir a usar para tecer suas investidas. Por se tratar de um crime em que o contato físico não é necessário para justificá-lo, o assédio sexual ainda tem sua ação abrandada, seja na comunidade, seja no exercício da profissão (PAULA; SILVEIRA, 2014)

De acordo com o artigo realizado por Desouza, Baldwin e Rosa (2000), pesquisadores da Universidade de Illinois (EUA) e da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), cujo tema é “A Construção Social dos Papéis Sexuais Femininos”, os homens brasileiros, em comparação com americanos, alemães e australianos, não percebem a real gravidade do assédio sexual, relacionando-o, inclusive, com um “comportamento de sedução”.

Estudos como este comprovam a permissividade com que o assédio sexual é tratado em nosso país. Como esquecer do recente caso, noticiado nos mais diversos veículos de comunicação e extraído do portal BBC Brasil (2017), no qual um homem comete o ato de ejacular em uma mulher dentro de um veículo de transporte coletivo, sendo preso e em seguida posto em liberdade sob a justificativa de que o ato se trata de uma contravenção penal – “importunar alguém em local público de modo ofensivo ao pudor” – passível de punição com multa. Ressalta-se que esse mesmo homem tinha passagem pela polícia por estupro e que na mesma semana atacou outra mulher.

Atentados ao direito da integridade física e moral da mulher são constantes e negligenciados, deixando no esquecimento a significativa Constituição Federal de

1988, qual relata no seu art.5º, inciso I, que: “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, demonstrando que tal normativo máximo do nosso país possui pouca aplicabilidade nesse sentido.

O direito à liberdade e a segurança é delimitado de formas diferentes para homens e mulheres na prática. Embora a Carta de 1988 deixe claro a proibição de discriminação à mulher, tanto na vida social como no mercado de trabalho, a dominância do patriarcado ainda é implacável em pleno século XXI, obstruindo o direito à cidadania da mulher em tudo que a engloba.

Barsted e Pitanguy (2011, p. 348) comentam que:

A violência contra as mulheres tem sido um dos mecanismos sociais principais para impedi-las a ter acesso à posição de igualdade em todas as esferas da vida social, incluindo a vida privada. Essa violência é uma manifestação de poder e expressa uma dominação masculina de amplo espectro, histórica e culturalmente construída, para além de sua manifestação nos corpos das mulheres. É uma violência difusa e muitas vezes, tolerada e não visibilizada, especialmente quando ocorre na família, no ambiente de trabalho.

Na frase “Em briga de marido e mulher não se mete a colher” não é difícil perceber uma certa tolerância social em relação às violências de gênero cometidas contra as mulheres diariamente. É importante lembrar que a violência contra a mulher não é só física. A violência de gênero também se dá através das violências moral, emocional e psicológica, exercidas através de humilhações, ataques à autoestima e controle do homem sobre a vida social da mulher. Pode-se citar também a violência patrimonial, onde o homem passa a controlar o dinheiro e mesmo documentos pessoais da esposa ou namorada. Todas as violências citadas são amparadas pela Lei Maria da Penha nº 11.340/2006 (BRASIL, 2015). Diante deste contexto a ex-presidente Dilma Rousseff, em discurso ao sancionar a Lei do Femicídio em 2015, afirmou: “Combatemos a violência contra a mulher porque acreditamos que toda mulher tem direito à integridade. Quando tratamos a mulher como protagonista, o que queremos é dar poder a ela”.

Para Oliveira e Flores (2014), a desvalorização da mulher na história acorrentou tanto sua vida cidadã como sexual. Os valores da sociedade eram influenciados pelos valores religiosos que determinavam que sua atuação fosse apenas no que diz respeito às necessidades e desejos de seus maridos.

A mulher foi subjugada ao longo da história nos espaços públicos, na política, no trabalho, na religião, dentre os meios sociais. Sua presença na sociedade nada

mais era que ser uma sombra do homem. Assim, a sociedade foi moldando um perfil de mulher para se encaixar nos mais diversos âmbitos da vida social.

O Instituto Datafolha (MENA, 2016) realizou entrevistas em várias cidades pelo Brasil no ano de 2016 e constatou que aproximadamente 85% das mulheres temem sofrer algum tipo de violência sexual e que 33,3% da população acredita que a mulher é culpada em casos de estupro. Os índices crescentes de estupros e assédios sexuais trazem à tona o sentimento de poder sobre o corpo feminino e sua liberdade de ir e vir. A pesquisa ainda revela que 42% dos homens acreditam que mulheres que se dão ao respeito não são estupradas, seguido pela concordância de 30% da opinião das mulheres.

A mulher que passa por uma situação de assédio sexual ainda sofre com o julgamento social, uma vez que este julgamento busca na mulher os motivos que a fizeram sofrer o assédio. Em nosso país, infelizmente, a culpa é sempre da vítima. Paira sobre ela a suspeita de que “talvez tenha se enganado”, ou pior, que se insinuou, deu abertura para o ato, provocou os “instintos incontrolláveis” do assediador. Não é nada incomum a vítima se perguntar o que fez de errado para sofrer tal assédio.

Podemos dizer que isso é um claro reflexo da visão machista em nossa sociedade, em que a vítima vira réu e o assediador fica livre da “honra manchada”, livre para exercer seu cargo na empresa e na vida social, e, infelizmente, livre para continuar assediando e contribuindo para o aumento desse tipo de anomalia social.

Diante do cenário social perverso em que a mulher sempre esteve numa posição desprivilegiada, seja na esfera pública ou privada, foi criada a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (1994), mais conhecida como a Convenção de Belém do Pará, promulgada em 1996 por meio do Decreto Presidencial nº 1.973 (COSTA, 2013).

A Convenção de Belém do Pará, em seu documento com 25 artigos, conceitua a violência contra a mulher em seu artigo 1º como sendo todo tipo de violência baseada no gênero, causando danos físicos e psicológicos, tanto na vida pública como privada.

No artigo 2º, inclusive, a Convenção amplia o conceito de violência sexual contra a mulher, demonstrando a sua abrangência e suas formas de propagação no meio social:

Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

[...] ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho [...] (OEA, Online).

Podemos perceber que o assédio sexual no local de trabalho se constitui sim em violência contra a mulher. O assédio sexual no trabalho só passou a ser reconhecido como crime no ano de 2001 no artigo 216-A do Código Penal brasileiro. De acordo com o artigo, o assédio sexual é criminalizado quando existe uma situação de hierarquia, onde a vítima esteja submetida. A natureza do assédio deve ser dolosa, ou seja, quando existe a clara intenção de desrespeitar a pessoa assediada (LIPPMANN, 2001).

## 2.1 O assédio sexual na mídia

Nunca se discutiu tanto o assédio sexual contra mulheres como nos últimos anos. Campanhas nas redes sociais incentivam as mulheres a relatar seus casos de assédio a medida que mais e mais casos são noticiados.

Como explica a *Think Olga*, uma ONG que tem como objetivo empoderar mulheres através da informação, no post intitulado “Não toleramos assédio: a punição é possível e está acontecendo”:

Por meio de campanhas: Chega de Fiu Fiu, #MandaPrints #PrimeiroAssedio, temos acompanhado uma discussão sobre o assédio no Brasil. Seja compartilhando experiências pessoais ou em manifestos coletivos, as mulheres têm vencido o medo da culpabilização e deixando claro que cantada não é elogio, mas sim uma violência. Em mais um passo importante no combate ao assédio, a conversa começa a sair das redes sociais para chegar à justiça.

As mulheres não costumavam denunciar as violências que sofriam, inclusive no trabalho. Com a ajuda de outras mulheres que estão à frente de grandes movimentos como os acima citados, a mordaza imposta pelo meio social e cultural aos poucos está sendo arrancada. As mulheres estão a cada dia reivindicando seus direitos como cidadãs (PASSOS, 2014).

A mídia, canalizadora de informações através de televisão, jornal, cinema, *outdoor*, propaganda, *internet*, revistas e outros, exerce grande influência sobre a massa. Como formadora de opinião, é uma poderosa arma que pode influenciar

comportamentos, atitudes e costumes. A mídia é também uma velha disseminadora de preconceitos e estereótipos, como podemos notar quando ela fala da profissional de Secretariado (DINIZ, 2017).

A participação feminina na profissão de secretariado é quase que soberana em relação aos profissionais homens. Por conta disso vemos tantas nomenclaturas no gênero feminino quando nos referimos a essa profissão, julgando até mesmo como sendo uma profissão de mulher. As profissões vistas como femininas, como secretária, empregada doméstica, professora das séries fundamentais, comissária de bordo e enfermeira, além de serem profissões bastante mal-pagas, ainda encontram o agravante de serem altamente erotizadas e reproduzidas maciçamente na indústria pornográfica (FIGUEIREDO, 1987; GRION, 2008).

A objetificação e sexualização da profissional secretária são exploradas incansavelmente pela indústria pornográfica, em que as “fantasias sexuais” exploram ao máximo a imagem da secretária, criando cenários em que o assédio sexual é visto como erótico, excitante, e agradável para a vítima.

Tais cenários deturpam a imagem profissional e transmitem a ideia de que a secretária está à disposição de seus superiores hierárquicos, lançando no imaginário destes que seus meios de sedução serão aceitos, quando na verdade podem se tratar de atos criminosos de assédio sexual. Para Carvalho e Leda (2016, p.5-6):

Dentro do pornô, a mulher assume, por muitas vezes a condição de serviçal que lhe era imposta em tempos passados [...]. A demonstração simples da memória dessa condição são os vídeos nos quais os papéis chefe/secretária e professor/aluna são exercidos de forma que a mulher sempre está para servir ao homem nas duas posições acima, está sempre “abaixo” dele, seja em uma condição que remete claramente a uma posição de hierarquia, seja em uma condição de inferioridade intelectual.

As mídias têm seu papel na disseminação dessa imagem da profissão de Secretariado e, especificamente, na imagem sexual da secretária. Caracterizada como uma mulher que se encaixa nos padrões de beleza estabelecidos, não raramente como uma mulher sensual, a secretária ainda é alvo de publicidade de teor sexual e muitas novelas ainda a retrata como sendo a amante do chefe. Em livros de classificação erótica, a imagem da secretária também é explorada com um grande acervo de títulos que vão desde *O Ceo e a Secretária* e *Obedecendo ao Chefe*, até títulos bastante explícitos como *Satisfazendo o chefe*. Estes livros trazem a imagem sexualizada da secretária em suas histórias, onde as personagens

desenvolvem um relacionamento com seus chefes. Mídias desse tipo reforçam ainda mais essa romantização e sexualização do relacionamento chefe-secretária.

Os filmes sobre secretárias também mostram de forma explícita a alusão de que a secretária sempre tem um caso com seu chefe. No filme *Uma Secretária de Morte* (2010), a personagem principal, em um diálogo com seu chefe fora do ambiente de trabalho, ouve dele a seguinte frase: “sempre transo com minhas secretárias”. Em um momento posterior, sozinha, reflete: “eu meio que fui assediada sexualmente”. Podemos perceber aqui uma clara realidade, o momento em que a linha tênue da paquera fica estreita demais em relação ao assédio sexual. Essa percepção é fundamental no ambiente de trabalho.

O filme *A Secretária*, de 2002, é ainda pior. Embora um dos temas da produção seja o BDSM, a protagonista é uma secretária que tem um caso e eventualmente se casa com seu chefe. A capa e o pôster do filme trazem uma mulher de minissaia ou vestido, de costas, com foco nas suas nádegas, em que está escrito o título do filme, *Secretary*. Tal imagem associa a profissão ao sexo no ambiente de trabalho. Gomes (2015), em monografia intitulada “A Secretária Executiva Sob os Estereótipos Difundidos pelo Cinema”, aborda bem a forma como a profissão de secretária é retratada nos filmes. Esses filmes ora deturpam a imagem da secretária, enfatizando o contexto erótico com abordagens de assédio moral e sexual.

Para Diniz (2010), uma vez inserida no imaginário social a imagem do perfil estereotipado, é quase impossível desassociá-lo em relação à verdade. Essa imagem deturpada caracterizada em novelas, filmes e até na música tem prejudicado o reconhecimento e o verdadeiro valor dessa profissional nos veículos de comunicação, onde o que se propaga é a imagem vulgar da secretária e não suas competências e habilidades profissionais que levaram a profissão a ser uma das três que mais cresceram no mundo (NEIVA, 2009, p.19).

A esses estereótipos negativos associados à imagem da secretária (e outras profissões majoritariamente femininas) junta-se o fato de ser mulher no Brasil, onde se perpetuou a imagem da mulher sensual e disponível sexualmente no imaginário estrangeiro, através das mídias, principalmente televisivas. A exploração da mulher simpática e sensual, como é vista a mulher brasileira no exterior, vem alimentando o turismo sexual em nosso país, principalmente no período carnavalesco.

A FENASSEC já denunciou diversos casos de anúncios veiculados pelas mídias que sexualizam a imagem da secretária. O código de ética do profissional de Secretariado, capítulo II dos direitos, art. 4º, Item D, dispõe que o profissional de Secretariado deve “defender a integridade moral e social da profissão, denunciando às entidades da categoria qualquer tipo de alusão desmoralizadora”. O aparato da FENASSEC, sempre rápida em responder e denunciar os abusos à imagem da secretária, tem contribuído bastante para que os veículos de comunicação e a sociedade como um todo percebam o real perfil da secretária executiva.

É importante salientar que, no segundo semestre deste ano, as denúncias de assédio sexual em *Hollywood* trouxeram à tona mais visibilidade acerca deste crime nas relações de trabalho. O produtor de cinema Harvey Weinstein foi acusado por 76 mulheres de má conduta, assédio sexual e estupro (USA TODAY, 2017). Entre as vítimas estão muitas de suas secretárias e assistentes, e também estrelas famosas como Angelina Jolie e Gwyneth Paltrow. Essas corajosas denúncias deram início a diversas outras contra vários outros homens poderosos, não só da indústria do entretenimento, mas também do jornalismo e da área tecnológica, contribuindo para o está sendo visto como um "ponto de partida de uma reforma na cultura do entretenimento" (FRANCE PRESSE, 2017). As denúncias culminaram em um movimento, #MeToo (Eu Também), em que mulheres de todas as áreas relataram os abusos que sofreram, principalmente no ambiente de trabalho.

São tantas as denúncias, muitas vezes contra homens que agiram criminalmente ao longo de décadas, que várias pessoas finalmente se conscientizaram que o problema do assédio sexual (e de outros crimes gerados pelo machismo). Muitas se perguntam como tal comportamento pode ter acontecido durante tanto tempo sem consequências legais. Agora, fala-se da importância de denunciar e da necessidade de se acreditar mais nas mulheres. Algumas empresas nos EUA acordaram para o problema, demitindo assediadores e cancelando seus contratos.

Como secretária, vejo essas notícias com otimismo. Espero que o clima atual de encarar o assédio sexual como um problema sério a ser combatido chegue também ao Brasil. O enfrentamento ao assédio sexual deve ser coletivo, é preciso que haja conscientização e visibilidade necessárias para que esse crime não fique impune.

### 3 O MACHISMO E O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As empresas sempre foram o domínio dos homens, a sua “selva” particular. Para aqueles que ocupam cargos hierárquicos, o sentimento de domínio é ainda mais elevado. Para Passos (2014, p.152), “as mulheres ainda são aceitas nas empresas com ressalvas”. Diante dessa posição, não é de se admirar que as mulheres precisem conquistar seu espaço ainda demarcado pelos homens.

A construção da cultura machista, além de ter depreciado a forma como a mulher é vista, ainda diminuiu a sua atuação no mercado de trabalho, colocando como fator de importância o seu perfil emocional e características femininas, que de alguma forma as deixariam mais vulneráveis nos ambientes públicos e privados (OLIVEIRA, 2014). O espaço delimitado à mulher no campo da reprodução e do cuidado com o lar ainda gera diferenças entre homens e mulheres no que diz respeito aos cargos hierárquicos e aos salários desiguais.

Pode-se perceber ainda uma clara resistência dos homens em encarar as mulheres como seus pares no trabalho, o que muitas vezes pode estar associado tanto a uma questão de ego como ao peso do machismo, que também sobrecarrega os homens, pois várias mulheres propagam o pensamento machista.

O ingresso da mão de obra feminina no mercado de trabalho não só causou apenas impacto no “universo dos homens” mas também nos ditos valores morais.

Há bem pouco tempo, a mulher que trabalhava fora do lar era considerada uma séria candidata a “vadia”, pois a moral da época interpretava que, para a mulher vencer uma seleção ou merecer uma promoção, era condição *sine qua non* ter de se submeter ao famoso “teste do sofá”. Quanto mais a mulher era bem-sucedida no trabalho, mais era malvista e caluniada. (FREITAS, 2001, P.13).

Nesse cenário é possível perceber, por uma questão de cultura de valores sociais, o incômodo que era o ingresso da mulher no mercado de trabalho, ao ponto de associá-la ao perfil errôneo de mulher que se permitiria fazer qualquer coisa por emprego.

Diante de uma sociedade patriarcal, as mulheres não tinham participação na vida sócio-econômica. Ela era apenas uma subordinada aos familiares e ao marido (GRION, 2008). As mudanças políticas e econômicas foram, involuntariamente,

degraus para a ascensão da mulher no mercado de trabalho. Mas sua condição de mulher ainda norteia a forma como é percebida dentro da sociedade e do universo do trabalho. Seu salário ainda é menor, e, ainda que ela tenha avançado na hierarquia, sua competência é ofuscada por frases preconceituosas como “deve ter deixado a família de lado” ou “deve ser mal-amada”. Como esclarece Sandberg (2013, p.37), “[...]o estereótipo da mulher que trabalha raramente é atraente. Faz muito tempo que a cultura popular retrata as profissionais bem-sucedidas como mulheres tão consumidas pela carreira que não têm vida pessoal. ”

Os avanços ao longo da história são significativos, como cita Grion (2008, p.28): “Foi somente no século XX que a mulher se impôs como pessoa participativa e atuante na sociedade. Adquiriu o direito de instruir-se, de votar e ocupar postos governamentais, contribuindo para a construção de uma nova era”. No Brasil, em 2011, tivemos a primeira mulher presidente. Não é difícil perceber o machismo atuante na pauta de críticas ao seu governo, que acompanhou Dilma Rousseff durante todo o seu mandato. A ambição é mal vista na mulher, pois a mensagem que nos foi dada é a da submissão. As mulheres no mercado de trabalho vêm conquistando os mais diversos níveis hierárquicos, mas quando se trata de um cargo de chefia, a predominância masculina ainda é muito forte (SANDBERG, 2013).

Andrade e Neto (2015, p.108) destacam que:

Há muitas formas de manter os postos mais altos das organizações fora do alcance das mulheres. Um dos mecanismos informais por meio dos quais isso ocorre - e que muitas vezes é colocado fora da discussão do teto de vidro - é justamente o assédio sexual, que, como outras formas de assédio, tem como objetivo diminuir a autoestima da vítima, fazendo-a sentir-se em uma posição inferior e desincentivando-a a galgar novas posições na carreira.

O assédio sexual à mulher acontece tanto no espaço público como privado. Para Jesus e Gomes (2002) o assédio sexual se trata de uma violação à liberdade sexual. Com base na lei 10.224/2001, Art. 216-A, o assédio sexual se configura em “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”. Geralmente, o assediador se vale de sua posição na hierarquia, uma vez que sua posição de superior lhe dá a sensação de proteção e passe livre para assediar aqueles que estão abaixo de sua

posição. Mas o assédio sexual pode se configurar nas relações onde a hierarquia não é usada como escudo.

Se, comumente, há uma relação de poder entre assediante e assediado, este não é um requisito essencial para sua caracterização em sentido amplo, pois o assédio sexual trabalhista poderá ocorrer também entre colegas de serviço, entre empregado e cliente da empresa, e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima. É necessário, contudo, saber efetivamente de quem é autoria do assédio, para efeito de delimitação de responsabilidades. (JESUS;GOMES, 2002, p. 117)

O assédio sexual, mascarado em nossa cultura, tenta trazer para um ato de violência o disfarce da sedução e paquera, características tão associadas ao povo latino. Dentro desse pensamento, Jesus e Gomes (2002) afirmam que, pelo contato frequente, o ambiente de trabalho facilita a aproximação dos indivíduos, gerando assim possíveis relacionamentos.

Segundo Freitas e Dantas (2012, p.27), as características humanas de desejar e procurar prazer são exploradas ao máximo no universo do trabalho. Uma vez que é quase impossível mantermos nossos relacionamentos no âmbito estritamente profissional, desenvolvemos laços de amizade e até relacionamentos amorosos. Diante desse ambiente de intimidade, a aproximação aceitável acaba por vezes sendo ultrapassada.

O assédio sexual se encontra tão enraizado em nossa cultura que a menos que ele seja totalmente explícito, seja pelo ato de forçar um contato físico, seja propondo vantagens na empresa em troca de contato sexual, seja através de chantagens, a pessoa assediada pode acabar confundindo o assédio com uma cantada. Essa desculpa da cantada e da paquera, usada muitas vezes pelo assediador, tenta induzir que esse comportamento é na verdade um “jogo natural entre homem e mulher”, quando na verdade o assédio sexual se baseia nas frequentes tentativas, insinuações e até coerção para uma aproximação sexual, na maior parte das vezes sem qualquer tipo de reciprocidade por parte da mulher.

Como deixa claro Jesus e Gomes (2002, p.119):

O assédio supõe *sempre* uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera. Por isso, muitas vezes só é possível considerar indesejada a conduta de conotação sexual quando o assediado inequivocamente manifesta oposição às propostas e insinuações do assediante.

Em face do mercado de trabalho e das características individuais de cada um, conviver com uma situação de assédio, moral ou sexual, pode trazer danos emocionais irreparáveis, como bem trata Medeiros e Hernandes (2010, p. 8): “a ameaça à segurança física, material, social ou emocional pode gerar ansiedade e forte sensação de medo”. O sentimento de perseguição que muitas mulheres sentem ao passar por uma situação de assédio sexual acaba afetando sua produtividade, e aumentando a insegurança, entre outros efeitos em sua vida profissional e pessoal.

Diante dessas situações, a decisão de denunciar o assédio sofrido passa por uma série de ponderações, tais como o sentimento de culpa; o medo de represálias, pois quase sempre o assédio vem de alguém em posição de hierarquia superior; o receio de perder o emprego, principalmente quando a vítima se encontra em posição de ser a principal provedora financeira de sua família; os obstáculos jurídicos, em caso de denúncia formal, se tratando de um crime que raramente deixa testemunhas e muitas vezes não vem acompanhado de agressão física, não tendo a viabilidade de produção de provas.

O universo organizacional ainda se caracteriza como hábitat natural dos homens, onde também percebemos um abuso da imagem viril e masculina, em que posturas sexistas são tidas como normais e másculas, perpetuando um comportamento machista sem fim. O assédio sexual nas empresas muitas vezes é acobertado pela “camaradagem masculina”. Num ambiente em que homens protegem homens, romper essa situação de assédio acaba por vezes sendo ainda mais difícil quando até mesmo mulheres são afetadas com o pensamento machista.

A mulher ainda enfrenta outros obstáculos no mercado de trabalho, como a falta de “sororidade” (neologismo usado no meio feminista) entre mulheres, que é só mais uma das muitas facetas do machismo, em que a rivalidade feminina é incentivada, deixando pouco amparo às mulheres assediadas, diferentemente da relação entre homens, onde estes adotam a postura de se protegerem. As nuances do machismo ainda são fortes e enraizadas no domínio dos homens nas organizações onde “reinaram” absolutos por tanto tempo.

#### 4 O ASSÉDIO SEXUAL NA PROFISSÃO DE SECRETÁRIA

Apesar dos avanços da mulher no mercado de trabalho, essas profissionais ainda são submetidas a ganharem menos em comparação com os homens e ainda convivem com insinuações e investidas sexuais, que demonstram a expressão de poder dos homens no âmbito organizacional (OLIVEIRA, 2014). As mulheres são as principais vítimas de assédio no ambiente de trabalho e conforme relata Passos (2014, p. 133), “Com as mulheres, o assédio tem conotações machistas, refletindo a cultura de muitos países, incluindo o Brasil”.

Dolci e Pessoa (2003), em artigo publicado no jornal on-line *Diário de S. Paulo* e posteriormente divulgado no site da Federação Nacional de Secretárias e Secretários - FENASSEC apontam que, de acordo com a Força Sindical, o assédio sexual é o segundo maior problema enfrentado pelas mulheres no ambiente de trabalho, só ficando atrás dos baixos salários.

De forma mais comum, vemos a secretária assessorando a um homem, seja ele o executivo, um gerente, um coordenador. O gênero feminino relaciona-se com a profissão de Secretariado há décadas. A profissão já foi ocupada pela mão de obra exclusivamente masculina, mas, em meio a conflitos políticos e econômicos, o trabalho da mulher como secretária passou a dominar as empresas (MAZULO, 2010).

Para Figueiredo (1987, p. 13) a “Idade de Ouro” da profissão de Secretariado teve seu mais alto prestígio quando os nobres e cortesãos eram acompanhados de grandes Secretários “detentores dos mistérios e segredos de seus chefes”. Não é de se admirar que até os dias de hoje o profissional de secretariado carregue essa característica como atribuição inerente ao seu ofício.

Grion (2008, p. 35) acrescenta que “as tarefas da secretária de hoje eram designadas, na Idade Média, geralmente a um homem: era o *secretarium*, do latim, ‘aquele que guarda segredos’. O sigilo de informações está presente no código de ética do profissional de secretariado. Esse sigilo não diz respeito apenas no que tange a documentos e assuntos confidenciais do trabalho, mas na postura da secretária, na discrição que pode servir como escudo contra fofocas e comentários maldosos da sua relação com o chefe.

O papel de mulher secretária era encarado como uma extensão da mulher do lar, fazendo-a desempenhar tanto a assessoria particular como a familiar para seu chefe. Natalense (1998, p.15) acrescenta que “[...] a maioria dos gerentes

consideravam a secretária como ‘parte dos benefícios do seu cargo’”. As secretárias, assim como a maioria das mulheres nas mais diversas profissões, também sofreram com as críticas e a rejeição social ao assumirem o trabalho que foi exclusivo de homens por tanto tempo.

A secretária, por ser uma mulher assessorando um homem, teve grande dificuldade com o julgamento social sobre seu ofício, uma vez que sua aparência poderia refletir diretamente em seu superior.

Assim, secas e sérias, madeironas e assexuadas, adotavam uma postura contida e extremamente discreta, verdadeiras acólitas de seus chefes, policiando ao máximo a própria feminilidade. O tipo ideal de secretária, naquela época [Revolução industrial], era o das que tinham características de nadador profissional: “nada” de frente e “nada” de costas... Não podiam elas expor-se a ser crucificadas como levianas, e só eram aceitas se não significassem ameaça às emoções e à tranquilidade doméstica dos respeitáveis empregadores (FIGUEIREDO, 1987, p.14).

Depreende-se que desde sempre a profissional secretária sofreu com o estigma de ser relacionada de forma íntima com seu superior, ainda mais se este fosse casado. O receio de não ser vista como uma mulher profissional, de ser um “risco” à imagem de seu chefe e de se expor ao julgamento social, principalmente o masculino, fez com que a secretária adotasse uma postura de “macho-fêmea” para exercer seu cargo. Assim, a secretária tida como atraente era evitada, pelo bem da imagem do chefe que não podia correr o risco de ser associado a ela de forma íntima. Um contraponto à secretária “masculinizada” de antes é a busca pela secretária bonita de agora, tendo inclusive a “boa aparência” como critério de seleção (muitas vezes racista) para vagas de emprego.

O critério de boa aparência nas vagas de emprego vai muito além da questão de boa apresentação pessoal. A exigência de boa aparência, inclusive a solicitação de foto de corpo e rosto, é uma das muitas posturas de machismo no mercado de trabalho. A própria exigência do mercado de que o profissional de secretariado deve ser do sexo feminino transmite essa questão na profissão. A secretária fica enquadrada entre ser a secretária “machona” que se esconde numa postura masculinizada para não ofender a imagem do chefe e a secretária “sensual”, servindo de adorno e instrumento de poder para seu superior.

Conforme as secretárias iam ganhando espaço e confiança de seus chefes, não mais precisando esconder sua feminilidade para receber o mesmo respeito que

os colegas secretários, mas destacando-se por sua capacidade e profissionalismo, a profissão de secretariado executivo acabou isolando os homens secretários.

Quanto aos homens, talvez feridos em seus bríos, ou talvez, por indulgência, passaram a considerar suas próprias tarefas secretariais como diferentes e, por muito tempo, não se dignaram a incluir-se na mesma faísca profissional das colegas mulheres: Secretária, era aquela que datilografava e recebia rosas; secretário era aquele que, a nível superior (no entender deles), agilizava os assuntos dos mais altos empresários e homens públicos. (FIGUEIREDO, 1987, p.15).

As diferenças no trabalho designado para os homens secretários e aquele destinado à mulher secretária trazem para as atividades destas as responsabilidades domésticas a elas atribuídas (FISCHER, 2006). Muitas empresas perpetuam a imagem da secretária como sendo a bela mulher prestativa e contente servindo o cafezinho.

O caminho da secretária até ser reconhecida como capaz e que poderia fazer muito mais que ser uma auxiliar nos serviços básicos da função, foi longo e árduo. Neiva (2009, p. 34) relata que o IMVC – Instituto M. Vianna Costacurta, em pesquisa realizada em 1996, constatou em entrevistas realizadas com executivos sobre o que esperavam de suas secretárias: “maior autonomia decisória, postura de assessora e mentalidade questionadora”. Vemos nesse resultado que além das qualidades profissionais necessárias ao cargo, a “mentalidade questionadora” coloca a secretária numa posição em que sai da passividade das atividades básicas para ter pensamento crítico e de julgamento.

Medeiros e Hernandez (2010, p. 5) destacam que “da secretária moderna exigem-se não só conhecimentos econômicos e técnico-financeiros, como também de comportamento interpessoal e compreensão das pessoas com quem se relaciona”. Ainda complementam que a secretária deve ter um convívio harmonioso com seu chefe no trabalho, para seu desempenho como profissional.

A proximidade da secretária com seu chefe pode acabar confundindo a relação do que é seu dever profissional e o que seu superior quer que seja realizado. Não é raro que a secretária aceite fazer trabalhos pessoais para o chefe, como pagar contas e preparar festas (NATALENSE, 1998). Situações em que a secretária precisa buscar as crianças na escola ou mesmo comprar presentes para a esposa do chefe, não são raras. Diante de tanta “intimidade” não é impossível que o superior tente uma relação de assédio.

De acordo com Figueiredo (1987) pode-se perceber que, embora as secretárias estejam mais sujeitas a sofrerem assédio sexual, os colegas homens também podem ser vítimas, ainda que em menor escala. Passos (2014) acrescenta ainda que o assédio sexual pode ocorrer tanto do assédio do superior sobre o subordinado (assédio vertical), como também por parte do subordinado para superior, por parte de colegas de trabalho, clientes, funcionários de outros níveis hierárquicos menores que o da vítima (assédio horizontal).

No caderno “Empregos e Carreiras” do site UOL, em matéria publicada no ano de 2013, especialistas afirmam que a profissão de secretária é mais propícia ao assédio sexual (SOUZA, 2013). Apesar de em todas as profissões a mulher está sujeita ao assédio sexual, na profissão de secretária pode haver o agravante de ser uma função solitária. Esse isolamento de outros setores vem facilitar a falta de testemunho do ato.

O Sindicato das secretárias do Estado de São Paulo realizou pesquisa e constatou que 25% das secretárias entrevistadas foram assediadas sexualmente por seus chefes. A UOL ainda afirmou que, segundo a OIT - Organização Internacional do Trabalho, o assédio sexual não se limita apenas ao sexo, mas pode incluir atos como conversas inconvenientes, insinuações de interesse sexual, seguidos de ameaças de perder o emprego caso não “coopere”, influenciar promoções na carreira, humilhação e intimidação.

Essa insistência, quando repelida, torna o dia-a-dia de quem o sofre angustiante e por vezes, insustentável. Muitas mulheres que sofrem assédio no local de trabalho podem vir a nunca contar o que aconteceu, seja por medo de represálias por parte do assediador, ainda mais quando este está numa posição de hierarquia elevada; ou mesmo pelo medo da exposição e das críticas que dali podem surgir; ou pior, da falta de apoio; seja dos colegas, seja da empresa. Diante do mercado de trabalho e das características individuais de cada um, conviver com uma situação de assédio, moral ou sexual, pode trazer danos emocionais e irreparáveis, como bem trata Paula e Silveira (2014, p.139):

O assédio no trabalho traz sérios problemas psicológicos para a mulher, pois compromete a sua autoestima, o seu poder laborativo, causa-lhe muitas vezes a verdadeira impotência sobre seu trabalho, um sentimento de incapacidade, onde muitas vezes desencadeia um ciclo profundo de depressão, de pânico e de outras doenças psicossomáticas.

Grion (2008) reforça que a secretária, além de cuidar dos assuntos da empresa, também cuida dos assuntos referentes à vida particular do chefe. Por ser um cargo solitário, devem ser ponderados convívios de intimidade, amizade, troca de confidências, ainda que encorajado pelo superior. Embora na profissão haja uma linha tênue entre os deveres da profissão e os favores pessoais, no ambiente de trabalho, o ideal seria ter uma atitude cerimoniosa com o chefe, não deixando margens para qualquer equívoco na relação chefe/secretária.

Nessa relação, dois pontos do código de ética profissional determinam um padrão de comportamento. O primeiro ponto é encontrado no capítulo III dos deveres fundamentais, art. 5º, item b, e diz que a secretária deve “direcionar seu comportamento profissional, sempre a bem da verdade, da moral e da ética”. E o segundo ponto se encontra no capítulo V das relações entre profissionais secretários, art. 9º, item a, onde é vedado a esses profissionais “usar de amizades, posição e influências obtidas no exercício de função para conseguir qualquer tipo de favoritismo pessoal ou facilidades”. Pode-se ponderar, a partir do código de ética da categoria, que a secretária (e também o secretário) deve guiar sua conduta sempre visando o bem de sua imagem profissional, não compactuando, em momento algum, com qualquer comportamento que venha a manchar a sua imagem e da própria categoria.

Muitas vítimas de assédio sexual no trabalho acabam não denunciando, pois a legislação ainda encontra barreiras para combater esse crime, levando assim poucos casos à justiça. O machismo contribui como uma dessas barreiras (PAULA; SILVEIRA, 2014). Dificilmente se veem grandes homens do mundo dos negócios e que estão no topo da hierarquia pagarem por crimes de assédio sexual. Ainda que o assédio sexual esteja sendo mais exposto, ainda é notável a impunidade desse crime, na maioria dos casos.

Diferentemente dessa realidade, o Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS), determinou que uma empresa em Porto Alegre indenizasse uma secretária vítima de assédio sexual pelo seu chefe, um dos sócios-gerentes da empresa (MARTINS, 2012). No caso, ela havia gravado em áudio no celular as insinuações de seu chefe. Uma das gravações é esta transcrita:

Eu acho que tem, eu acho que a gente tem uma química, tu, a gente tem?  
Sabe por que eu acho, tu me excita muito quando tô perto de ti [...] S., te

quero, te quero até com rodelas de cebola [...] tu gostaria de transar comigo? A é, nem curiosidade, não tem? [...].

O caso ocorreu em 2010, e a secretária já havia pedido demissão pelo assédio constante. Vemos que, neste caso, a prova irrefutável do assédio pode ter sido o divisor entre a justiça e a impunidade, mas nem todas as vítimas têm como juntar provas, uma vez que cada pessoa reage de uma forma a essa situação, chegando até mesmo a nunca denunciar por acharem que é uma luta perdida que se arrastará pela burocracia sem fim, ou que ficará a palavra dela contra a dele.

A presidente da Associação das Secretárias e Secretários de Moçambique (ASSEMO), Julieta Juma, em entrevista à celebração dos vinte anos da existência da profissão no país, quanto ao assédio na profissão de secretária em empresas de Moçambique, comenta que “a secretária é a segunda pessoa da instituição, porque lida diretamente com o dirigente”, dessa forma, a relação de assédio que pode vir a ocorrer, pode se basear em sua posição na empresa (NOTÍCIAS, 2014). Por se tratar de um cargo que pode ser solitário ou que pode envolver passar noites até tarde no escritório, o assédio sexual à secretária pode surgir embalado em papel de sedução, como um convite para um encontro não profissional. Atitudes como essas podem estar tanto na falta de respeito do chefe pela profissional secretária, quanto no imaginário popular de que esta sempre acaba se envolvendo com seu superior.

No entanto, a profissional secretária vem se reinventando e provando seu valor, não mais aceitando os estereótipos que perseguiram a profissão por tantos anos.

## 5 METODOLOGIA

A metodologia visa um melhor entendimento acerca dos caminhos que a pesquisa vai seguir -- a verificação, a técnica e os processos utilizados para a resolução dos problemas. “[...] o conhecimento científico se constrói por meio da investigação científica, da pesquisa, utilizando-se a Metodologia” (RODRIGUES, 2006, p. 19).

O presente estudo trata-se de uma pesquisa descritiva, que, de acordo com Bertucci (2012), além de descrever e relatar uma determinada situação, consegue ir muito além, estabelecendo relações entre as variáveis a serem analisadas e levantando, de certa forma, hipóteses e possibilidades para explicá-las.

A pesquisa é qualitativa, que de acordo com Gil (2014), nesse tipo de pesquisa busca-se a compreensão da natureza de determinado fenômeno, tendo como objetivo identificar a relação entre o assédio sexual no labor da profissional de Secretariado Executivo e o machismo presente em nossas relações cotidianas de trabalho. Com relação aos delineamentos, o estudo é bibliográfico e documental (GIL, 2014) quando se desenvolveu a partir da literatura disponível sobre a temática, ou seja, fontes de informação como livros, artigos, monografias, revistas, entre outros referentes ao assunto.

No critério de coleta de dados, o estudo teve aporte no questionário e como ferramenta de análise de dados, foi adotada a análise de conteúdo, uma vez que esta permite uma melhor análise acerca das respostas abertas do questionário, permitindo uma compreensão mais ampla - sem base estatística -, tendo por base as percepções do autor acerca das respostas.

O instrumento de coleta da pesquisa se deu através de levantamento composto por questionário, enviado às secretárias através do recurso do *Google Drive*. A unidade de análise se deu em nível individual, uma vez que a pesquisa busca identificar e analisar o ponto de vista do indivíduo “[...] que vivenciam determinadas situações ou experiências” (BERTUCCI, 2012, p.12).

Os questionários foram enviados em forma de *link* de acesso para profissionais secretárias tanto do Estado do Ceará como de outros Estados do país. Por se tratar de um *link* de acesso ao formulário, ele pode ser disponibilizado em grupos compostos por secretárias de várias regiões do país, através de grupos em

redes sociais. O questionário ficou disponível durante vinte dias, entre 19 de outubro e 11 de novembro, e obteve-se a resposta de 30 secretárias.

Diante de atitudes de machismo em todos os meios sociais, bem como o assédio sexual, este trabalho de pesquisa buscou entender como machismo e assédio funciona de algum modo como extensão um do outro. Pensando nisso, o objetivo desse estudo é identificar o assédio sexual no labor da profissional de Secretariado Executivo e o machismo presente em nossas relações cotidianas de trabalho.

Para compreender melhor a existência dessa relação, foi realizada uma pesquisa de campo. A coleta e análise dos dados possibilitam confirmar e complementar o seguinte pressuposto: o assédio sexual à mulher se desenvolve a partir do pensamento de que o homem, incentivado ao longo dos tempos (e às vezes desde a infância) para ser uma espécie de predador sexual, acredita que, mais do que como homem, mas como um homem de poder, tem o “direito” ao corpo da mulher, de subjugar-la à vontade dele. Essa sensação nas relações de trabalho desperta no homem o sentimento de merecimento (em inglês chamado *entitlement*), de que por estar numa situação de superior hierárquico, poderá condicionar qualquer mulher que deseje a submeter-se às suas investidas.

Nesse pensamento, o machismo, comportamento disseminado em nossa sociedade, age de forma a sobrepor o homem em sua “superioridade” em relação a mulher. Esses comportamentos se complementam em um só propósito: ter poder sobre a mulher, sua sexualidade e sua vida. Dessa forma, o assédio sexual e o machismo funcionam como dois lados de uma mesma moeda, se reproduzindo nas relações de trabalho. Para fundamentar o pressuposto da pesquisa, através da pesquisa bibliográfica buscou-se entender a forma como a mulher foi (e é) tratada na sociedade e como o machismo e o assédio sexual sempre estiveram presentes na sua atuação como cidadã e profissional. Também foi observada a forma como a secretária foi percebida ao longo de sua existência, os preconceitos que enfrentou diante de sua relação com seu superior hierárquico e de que forma nessa relação poderia surgir uma situação de assédio sexual, uma vez que sua imagem é bastante associada ao envolvimento sexual com seu chefe em diversos meios midiáticos.

Para a pesquisa de campo, usou-se o recurso do questionário e, posteriormente, sua aplicação com profissionais secretárias. Não se procurou saber

o porte da empresa e nem o Estado onde atuam como secretárias, uma vez que para atingir os objetivos deste trabalho, tais informações não eram necessárias. A amostra contou com a participação de trinta secretárias.

O questionário contou com a funcionalidade e agilidade do Google Drive, no qual foi elaborado o questionário, que depois foi enviado para as secretárias entrevistadas. Para participação na pesquisa foi escolhida a participação de secretárias. Não se buscou entrevistar homens secretários, pois o foco da pesquisa é o assédio sexual à mulher. O questionário encontra-se em anexo ao final do trabalho.

- As questões 1, 2 e 3 buscaram a percepção acerca do machismo.
- As questões de 4 a 12 buscaram a percepção e experiência acerca do assédio sexual no trabalho.
- A questão 13 foi elaborada para, caso as entrevistadas se sentissem à vontade, pudessem deixar um breve relato sobre suas experiências de assédio sexual no trabalho. Obtiveram-se nove respostas que foram analisadas mais adiante no tópico 6.2. As respostas foram enviadas de forma anônima para não expor a respondente, uma vez que o assunto é delicado.

## 6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

O presente trabalho tem como objetivo geral identificar a relação entre o assédio sexual no labor da profissional de Secretariado Executivo e o machismo presente em nossas relações cotidianas de trabalho, além da forma como se procedeu o assédio sexual e como as assediadas reagiram frente ao ocorrido. A pesquisa também buscou saber se nas empresas onde trabalham existe algum tipo de política ou programa de prevenção e combate ao assédio sexual.

Os dados serão apresentados em tabelas e quadros para melhor visualização das respostas.

Tabela 1 - Perguntas

<b>Na sua opinião, a nossa sociedade é machista?</b>	
SIM	96,6%
NÃO	3,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A tabela 1 trata-se da percepção das profissionais entrevistadas acerca do machismo em nosso meio. 96,6% das entrevistadas concordam que vivemos em uma sociedade machista, ou seja, de forma quase unânime, as entrevistadas ainda percebem situações de machismo atuando em nossa sociedade.

O machismo pode ser percebido de forma sutil, seja num comentário ou uma piada sexista, geralmente disseminado como “brincadeira”, seja com jargões comumente ouvidos no dia a dia, como “Você até que é bem inteligente para uma mulher”. O machismo é tão poderoso em nossa cultura que ainda se é estabelecido que certos brinquedos sejam de meninos e outros de meninas, e assim, mais uma vez, ele é passado de geração em geração. Por exemplo, ao não permitir que meninos brinquem de casinha, de trocar fralda, de dar papinha, de cozinhar, acabamos criando homens adultos que encaram esses afazeres tão importantes no dia a dia de uma família como “coisa de mulher”.

A segunda pergunta do questionário buscou entender, na percepção das entrevistadas, o que elas entendem como machismo. Para melhor visualização das respostas, tem-se o quadro 1:

2. Caso tenha respondido “sim” [à existência do machismo na sociedade], o que você entende como machismo?

Quadro 1 - Respostas

R1: “Atitude de colocar limites na mulher tanto social, política e no mercado de trabalho, pelo simples fato de ela ser mulher”.	R14: “É a imposição do sexo masculino, em qualquer área e situação na sociedade!”.
R2: “Achar que a pessoa do sexo feminino não tem direitos iguais à pessoa do sexo masculino.”	R15: “Imposição do gênero/pensamento masculino em relação ao feminino”.
R3: “Toda forma de repressão ou depreciação à mulher simplesmente por ela ser mulher”.	R16: “O poder do homem superior ao da mulher”.
R4: Machismo está relacionado à cultura e ao comportamento que colocam a figura masculina como central ou de maior importância ou superior à feminina na sociedade.”	R17: “Onde só o homem se sobressai”.
R5: “Ideia de superioridade do homem simplesmente baseada no sexo. Com isso, o comportamento feminino é moldado para agradar e não provocar os homens”.	R18: “Quando o homem é tratado como superior em relação a mulher.”
R6: “A restrição de fazer alguma coisa por ser mulher e o preconceito de não ser capaz.”	R19: “Achar que o homem é melhor que a mulher e dar a ele as melhores oportunidades, além de aceitar o que ele faz sem questionar”.
R7: “Sistema hierárquico de gênero. Onde é enaltecida as características do ‘macho’ colocando as fêmeas como inferiores ou limitadas. O machismo se recusa a reconhecer a igualdade entre os gêneros”.	R20: “Opiniões pré-formadas onde o homem se acha superior à mulher em todos os quesitos. Quer sejam sociais quanto sexuais”.
R8: “Ideia de superioridade masculina.”	R21: “O homem achar que ele é um ser muito melhor que a mulher, quer fazer da mulher capacho, empregada...”.
R9: “Sociedade que minimiza a mulher em diversas áreas”.	R22: “O fato do homem ser mais importante do que a mulher”.
R10: “A ideologia de que certas atitudes tomadas pelo homem são aceitas pela sociedade e se justificam na história da humanidade. Atitudes essas rejeitadas e discriminadas se forem tomadas por mulheres.”	R23: “Supremacia masculina”.
R11: “Crença de que o homem é superior a mulher em todos os sentidos, profissional, pessoa, religioso”.	R24: “O poder que os homens acham ter sobre as mulheres, o poder, o egocentrismo, as desculpas para culpar a mulher de seus atos impensados.”
R12: “Superioridade entre sexos”.	R25: “A diminuição do papel da mulher na sociedade”.
R13: “Preconceito contra mulher em situações do	R26: “O homem sentir-se superior a mulher, a

cotidiano, seja ela na execução de alguma profissão ou tarefas”.	sociedade definir algo que a mulher pode ou não fazer somente por ser mulher”.
--	--

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Com base nas respostas acerca do que se percebe como machismo, podemos compreender que a colocação de superioridade do homem em relação à mulher foi a característica mais abordada. Isso reforça a ideia do poder dado aos homens em suas relações sociais e sexuais.

A atitude de limitar e submeter a mulher na sua vida cidadã e profissional é parte da visão machista, que vem atuando de forma opressiva e pontual ao longo dos séculos. Espelhou-se na mulher um ser inferior, alguém feito apenas para servir ao homem, impedindo a igualdade de gênero.

Tabela 2 - Perguntas

<b>Você já sofreu machismo no trabalho?</b>	
SIM	79,3%
NÃO	20,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Podemos acompanhar na tabela 2 que 79,3% das entrevistadas disseram já ter sofrido alguma situação de machismo em seu dia a dia laboral, enquanto que 20,7% não o sofreram. Situações de cunho machista dentro do ambiente de trabalho muitas vezes não são percebidas, pois pode faltar o conhecimento de como se desencadeiam. Alguns comportamentos machistas são tão comuns que recentemente receberam expressões em inglês (e que são usadas por falantes de outras línguas): *Maninterrupting* é o ato de um homem interromper uma mulher quando ela está falando; *Bropriating* é quando o homem se apropria da ideia de uma mulher; *Mansplaining* é quando um homem explica a uma mulher como algo funciona nos negócios (ou em qualquer outro tema); *Gaslighting* se trata da violência emocional, de fazer crer a uma mulher que ela está louca. Essas expressões de origem americana são usadas para desnaturalizar e combater as mensagens de machismo também nas relações de trabalho.

Tabela 3 - Perguntas

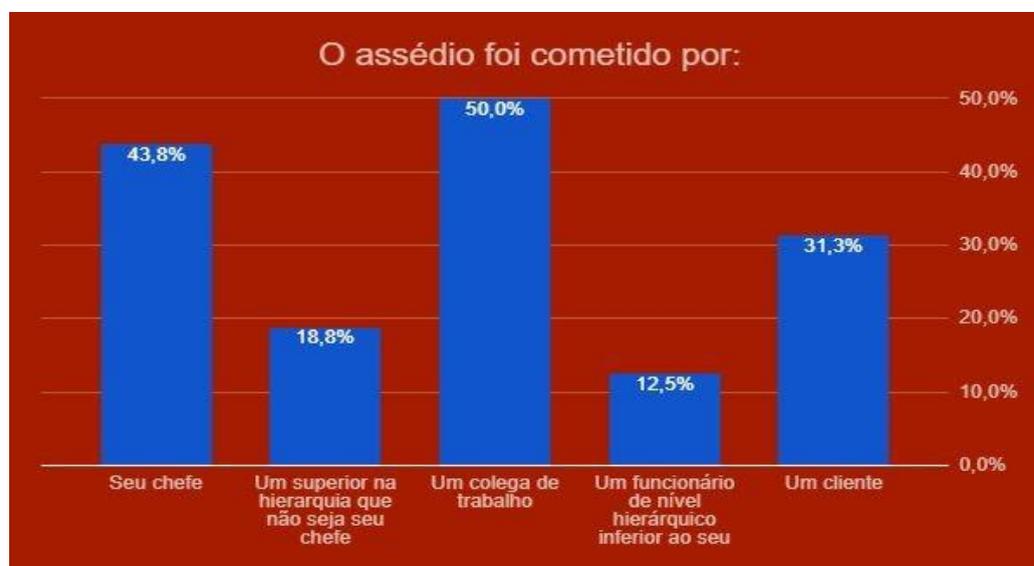
Você já sofreu assédio sexual no trabalho?	
SIM	51,7%
NÃO	48,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Como podemos perceber através da tabela 3, 51,7% das entrevistadas responderam já terem sofrido assédio sexual no trabalho. Esse dado revela que o assédio sexual ainda é um ato praticado nas organizações. Das secretárias entrevistadas, 48,3% responderam não terem sofrido assédio sexual. Assim como o machismo, o assédio sexual quando não ocorre de forma explícita, também busca formas mais sutis de se manifestar, podendo, inclusive, ser confundido com uma paquera ou cantada. Para Freitas (2001, p.14) a cantada é “[...] uma proposta habilidosa, visando convencer o outro. Utilizam-se rodeios, floreios, elogios, promessas, sugestões, etc. para que o outro concorde com um relacionamento”.

Nesse sentido, há a possibilidade de recusa, uma vez que nessa situação busca-se a intenção de um relacionamento amoroso que seja correspondido. Diferentemente do assédio sexual, que diante da recusa, do desconforto da pessoa assediada diante de tentativas de aproximação sexual, o assediador passa então a tentar submeter a pessoa assediada a atender sua vontade, sua exigência, quando ele não comete o assédio sem esperar uma resposta positiva, apenas para constranger.

Gráfico 1



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

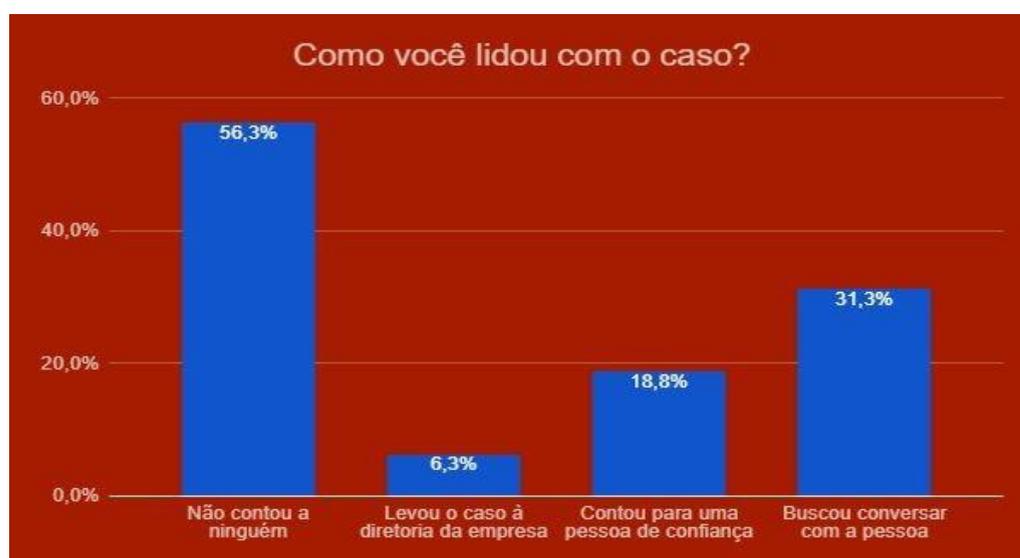
Nessa pergunta, a respondente poderia escolher mais de uma opção. Com os dados do gráfico 1, uma vez confirmado o assédio sexual sofrido, as secretárias entrevistadas responderam por parte de quem sofreram o assédio. Muitas secretárias responderam ter sofrido assédio sexual por mais de uma pessoa dentre as opções.

Com base na análise do gráfico, constata-se que a maior parte do assédio advém do colega de trabalho (50%) e, por uma diferença muito pequena, o seu chefe (43,8%), demonstrando que o assédio pode partir não só do chefe (pela via hierárquica), mas também do seu colega de trabalho, com quem mantém relações profissionais diariamente. Observa-se um percentual relevante com relação ao cliente, evidenciando que a assédio, muitas vezes, não parte apenas do âmbito interno.

Dessa forma, esses dados ratificam que há muitas situações de assédio sexual na relação chefe/secretária, mas não só. Muitas vezes esse assédio parte de atitudes em que o superior toma liberdades de tocar certas partes do corpo da secretária, como seu ombro, mãos, cintura, ou fazer elogios constantes a vestimenta e/ou aparência da profissional, causando-lhe constrangimento.

O assédio sexual, dependendo da forma que se desencadeou, pode causar diversas reações e posicionamentos em sua vítima. O gráfico 2 demonstra bem a forma como a vítima lidou com o caso.

**Gráfico 2**



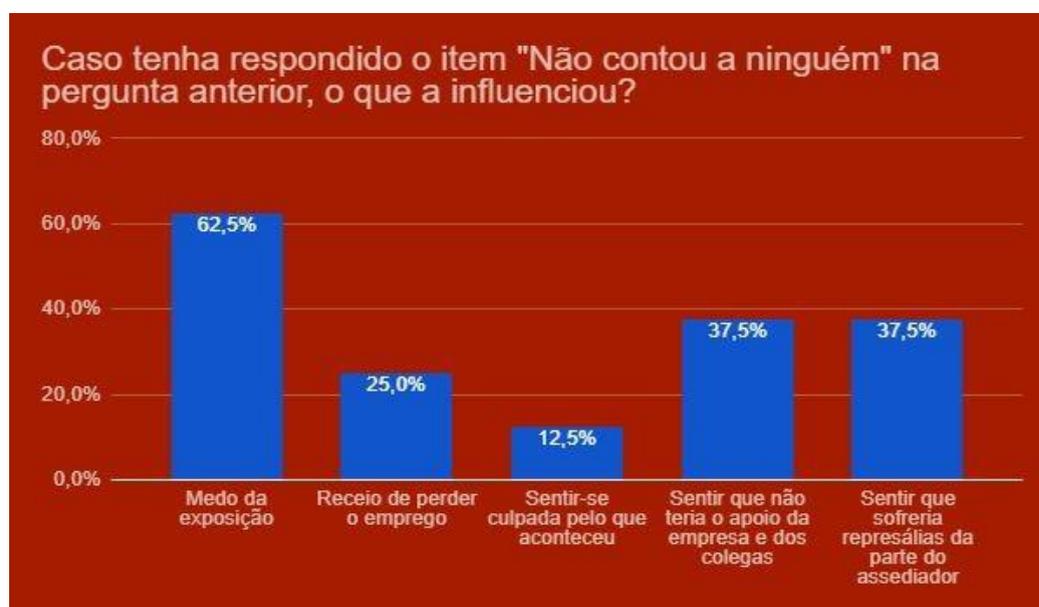
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Por se tratar de um ato com teor sexual, a mulher assediada pode acabar optando por não contar a ninguém. Percebemos essa realidade no gráfico, em que 56,3% das secretárias entrevistadas acabaram tomando a decisão de não revelar a ninguém o que aconteceu.

Muitas mulheres, quando vítimas de assédio sexual, receiam serem julgadas, como abordado no referencial teórico, pois nossa sociedade tende a culpar a mulher pelo assédio sofrido. Essa atitude demonstra uma prática machista, já que o agressor consegue se manter livre da responsabilidade do ato, sob o prisma de que teve seus “instintos masculinos” provocados.

Das entrevistadas, apenas 6,3% chegaram a denunciar o assédio à diretoria da empresa, que nessa situação tem nas mãos a responsabilidade de defender e prestar assistência à funcionária assediada, tomando as devidas providências em relação ao assediador. Mas, muitas vezes, a empresa acaba se isentando de sua responsabilidade e “varrendo tudo para debaixo do tapete”, como se diz no popular. Como cita Melo (2016), “[...] o machismo e a misoginia arraigados na sociedade brasileira têm contribuído para tornar o local de trabalho para a mulher trabalhadora ainda mais perverso e insidioso”. 18,8% das entrevistadas decidiram contar a uma pessoa de confiança e 31,3% buscaram conversar com a pessoa que a assediou. Essa atitude visa, em primeira reação, provavelmente quando as insinuações estão no começo, adotar a postura de não aceitar uma situação de assédio.

**Gráfico 3**



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Diante da escolha de não ter contado a ninguém o assédio sexual sofrido, buscou-se entender quais motivos poderiam influenciar essa decisão. Como mostra o gráfico 3, 62,5% das secretárias responderam ter tido medo da exposição, o que pode estar relacionado com o julgamento social anteriormente mencionado. O sentimento de ter passado por uma situação humilhante pode levar a vítima a não buscar ajuda. O sentimento de culpa também ronda muitas mulheres vítimas de assédio sexual, sentimento esse reforçado pela atitude machista de se culpar a vítima pelo que aconteceu - de buscar em sua aparência, seu modo de vestir, seu modo de se comportar, as justificativas para crimes sexuais. O sentimento de culpa é frequente, mas raramente corresponde à realidade. Apenas 12,5% das entrevistadas que sofreram assédio disseram sentir-se culpadas pelo assédio.

25% responderam ter tido receio em serem demitidas e por isso não contaram a ninguém. Isso pode indicar que muitas mulheres não se sentem seguras em seu ambiente de trabalho quanto ao apoio numa situação de assédio sexual, tendo, inclusive, a possibilidade de serem demitidas por isso. Esse receio também é demonstrado em 37,5% das entrevistadas, que acreditam que não receberiam nem o apoio da empresa e muito menos dos colegas de trabalho. Podemos perceber também que existe o medo de sofrer represálias por parte do assediador. Essas represálias podem vir em forma de coerção e comentários difamatórios na empresa, que poderiam manter a vítima isolada e sem ajuda.

Com a ajuda do Quadro 2 tem-se transcritas as respostas acerca de como as secretárias entrevistadas definem o assédio sexual:

Quadro 2 - Como você definiria assédio sexual no trabalho?

R1: "Intimidar a vítima com insinuações sexuais com ameaças de fazê-la perder o emprego".	R14: "Qualquer atitude que ultrapasse o limite de intimidade no ambiente de trabalho, seja verbal ou físico."
R2: "Usar do poder/cargo para intimidar qualquer pessoa que tenha uma função inferior".	R15: "Um abuso".
R3: "Liberdade não consentida".	R16: "Uma falta de respeito".
R4: "Qualquer tipo de conotação ou violência sexual praticada no interior do trabalho levando em consideração, principalmente, o cargo ou função ocupado pelo agressor."	R17: "Quando alguém não é profissional, e tem atitudes que não correspondem ao dia a dia da empresa, e sim pessoal".
R5: "O assédio sexual no trabalho pode se dar de várias maneiras: conversas, convites ou	R18: "Constrangimento com conotação sexual".

mensagens com intenções sexuais; contatos físicos sem permissão; insinuações, humilhações ou ameaças etc.”	
R6: “Comentários de teor sexual, contato físico desnecessário demonstrando interesse sexual.”	R19: “Convites e insinuações à mulher em questão. Onde muitos põem em dúvida o profissionalismo da colaboradora”.
R7: “A pretensão, insistência ou insinuações em relação a alguém”.	R20: “Chamar pra sair o tempo todo, cantadas idiotas etc...”
R8: “Interpelar de forma acintosa com finalidade sexual. Exemplos: cantadas disfarçadas de piada nos corredores, ‘elogios’ constrangedores”.	R21: “É muito delicado esse assunto tanto para os envolvidos como para a organização”.
R9: “Brincadeiras e piadas com teor sexual indesejadas”.	R22: “Uma submissão horrível”.
R10: “formas sexuais e agressivas de se tratar uma mulher. como se a gente fosse um objeto sexual”.	R23: “Palavras ofensivas e obscenas que ferem a integridade da mulher, toques e elogios indesejados”.
R11: “Tentativas de práticas de segundas intenções”.	R24: “Qualquer atitude que fere a minha integridade como mulher.”
R12: “Um atentado a condição de não defesa de uma mulher em seu ambiente de trabalho.”	R25: “Cantadas, aproximação corporal desnecessária, indiretas”.
R13: “Abuso de poder, grotesco e nojento!”.	

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Com base numa observação geral sobre a maioria das respostas, constata-se que as secretárias que responderam têm ciência de como se configura o assédio sexual no trabalho, citando intimidações, ameaças, propostas sexuais, abuso de poder por estar numa posição hierárquica superior, cantadas, elogios com segundas intenções e convites para sair.

Nas respostas 5, 6, 14, 23 e 25, percebe-se que, inclusive, toques e aproximações físicas desnecessárias geram incômodos e são percebidas como insinuações de assédio sexual no ambiente de trabalho. Já na resposta 21 há um receio de se expor a um juízo sobre o assédio. Por se tratar de um assunto delicado, a secretária pode preferir se abster a mencioná-lo.

Na resposta 19, a secretária cita que o assédio sexual à mulher gera dúvidas sobre seu caráter, seu profissionalismo, como se de alguma forma ela possa estar usando a situação em seu favor. Essa resposta evidencia mais uma vez a forma como a mulher é julgada e responsabilizada numa situação de assédio sexual.

Situações de assédio sexual não são nada raras nas empresas e o silêncio, muitas vezes, prevalece dentro do âmbito profissional. Mas a secretária não é a única profissional a sofrer assédio. Diante disso, a tabela 4 busca identificar se as entrevistadas têm conhecimento de demais casos no âmbito profissional.

Tabela 4 - Perguntas

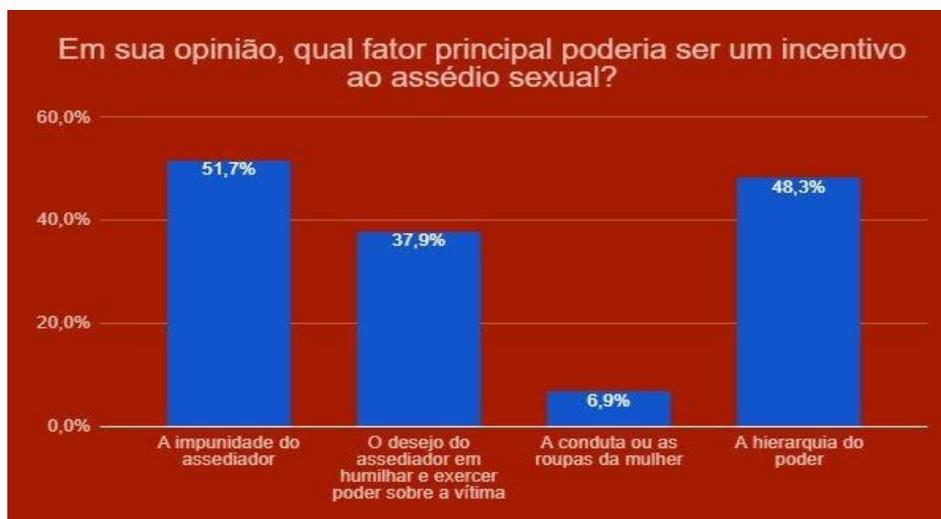
Você conhece alguém que tenha sofrido assédio sexual no trabalho?	
SIM	69%
NÃO	31%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

69% das secretárias entrevistadas conhecem alguma outra mulher que passou pela mesma situação em seu trabalho. 31% responderam não conhecer ninguém que tenha sofrido assédio sexual no trabalho. Como já citado, isso pode ocorrer pela atitude de muitas mulheres em não contarem o assédio sofrido, ou até pode ser decorrente da secretária não reconhecer a atitude como assédio sexual.

No gráfico 4, aborda-se a percepção pessoal da profissional acerca dos fatores que incentivam e maximizam o assédio sexual.

Gráfico 4



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Entre as alternativas sobre aquilo que as entrevistadas acreditam ser um incentivador do assédio sexual no trabalho, 51,7% acreditam que dificilmente o assediador é responsabilizado e punido pelo seu ato, seguido por 48,3% das respostas em que a hierarquia é colocada como incentivadora desse assédio.

Quando se está numa posição de superior hierárquico, o assediador pode sentir-se livre para assediar sem se preocupar com a exposição. Como 37,9% das secretárias observaram, o assediador busca exercer poder sobre sua vítima, vindo, inclusive, a humilhá-la quando rejeitado, se valendo de sua posição na empresa.

Com base nisso, 6,9% das entrevistadas acreditam que as roupas e a conduta da mulher são um incentivo ao assédio sexual, evidenciando que algumas mulheres concordam que o assédio sexual é culpa da mulher e não do assediador.

As mulheres são expostas a todo o momento a situações de assédio, seja no espaço público, seja no espaço privado. Esse comportamento machista é aceito como natural na forma de tratamento às mulheres por parte de muitos homens. O machismo se coloca como algoz da mulher desde sempre e mesmo com o progresso das civilizações ao longo da história, essas atitudes perversas e primitivas se mantêm. Mediante o exposto, as opiniões das entrevistadas são importantes acerca dos motivos, os quais poderiam originar essa conduta abusiva.

**Gráfico 5**



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Neste gráfico podemos perceber que para a maioria das secretárias entrevistadas (79,3%), o assédio sexual no trabalho tem como principal causa o machismo. Nesse dado, concluímos que as entrevistadas percebem o machismo no crime de assédio sexual. A falta de aplicação da penalidade jurídica quando o

assédio é denunciado também é apontado como reflexo do assédio sexual, com 69% das respostas. A pergunta permitia mais de uma resposta.

Entre as respostas, 37,9% das entrevistadas acreditam que a falta de diálogo na empresa sobre assédio sexual também perpetua essa prática nas relações de trabalho, e acreditam que a falta de compreensão de como o assédio sexual se manifesta, dificulta o combate a essa prática, já que uma de suas muitas formas de se manifestar se caracteriza como paquera e sedução.

Tabela 5 - Perguntas

<b>Na sua empresa há política/programa de prevenção de prevenção e combate ao assédio sexual?</b>	
SIM	6,9%
NÃO	93,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Sobre haver política ou programa de prevenção e combate ao assédio sexual na empresa onde atuam, 93,1% afirmam que tais medidas não existem. Este resultado é indicativo de como as empresas lidam diante de situações de assédio sexual: não se conscientizam ou não querem se conscientizar de que oferecer um ambiente seguro às suas funcionárias e funcionários, zelando pelo seu bem estar físico e emocional, deveria fazer parte de seus objetivos. Passos (2014, p. 134) coloca que “[...] o assédio só existe em empresas antiéticas que o praticam como forma de gestão, ou estimulam sua prática através de atitudes omissas, complacentes e cúmplice”.

Passos (2014) ainda pontua que o assédio sexual à mulher deve ser combatido pela empresa, se comprometendo com as formas de minimizar e erradicar o assédio sexual, trazendo assim para a organização uma mudança de valores que vai além do espaço privado.

Com a ajuda do Quadro 3 tem-se transcritas as respostas acerca de breves relatos de assédio sexual sofridos pelas secretárias entrevistadas:

Quadro 3 - Respostas

S1: “Já passei por várias situações de assédio, dentre elas: receber presentes (ex.: chocolates) e depois me pedirem beijos ou encontros fora do trabalho como forma de pagamento; já passaram mão na bunda mais de uma vez dentro do ambiente de trabalho em algum momento de distração meu; já fui encurralada no elevador do local de trabalho e tentaram me agarrar; já recebi mensagens e imagens de cunho sexual por *whatsapp* e várias outras situações. Mas, graças a

Deus, nunca cedi aos abusos e nunca passei pelo pior de todos, que seria o estupro, na minha opinião.”
S2: “Ao passar do tempo ele começou a se aproximar de mim. Oferecendo caronas constantes! Além do assédio sexual, havia o assédio moral que eram constantes, frustrantes e totalmente psicológicas. Cheguei ao ponto de pedir demissão”.
S3: “Um funcionário me ‘comeu’ com os olhos e depois saiu comentando com os colegas o que pensava sobre mim”.
S4: “O cliente utilizou a relação profissional que tínhamos para ultrapassar os limites de intimidade. Exemplo: convidando pra sair, ou conversando coisas inapropriadas para o ambiente”.
S5: “Era secretária e quando fui a sala do chefe estava sozinha. Ele tentou me beijar eu logo saí da sala e pouco tempo depois fui pedir demissão e ele pediu desculpa e aceitou minha demissão na hora.”
S6: “Chefe colocando as mãos nas funcionárias em partes não adequadas. Convites estranhos. Comentários com malícia”.
S7: “Fui cantada várias vezes enquanto fazia arquivo na sala de um gerente. Levei o caso ao nosso superior e foi chamada a atenção dele. Passei a fazer o arquivo somente quando ele estivesse viajando, por orientação do meu gestor.”
S8: “Eu tinha uma colega que me assediava. Até que um dia conversei com ela e ela parou”.
S9: “Se não fizesse o que ele quisesse não iria ser promovida e não fui”.

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Diante dos relatos transcritos, percebemos como o assédio sexual é uma atitude repugnante e vil. No relato da secretária 1, percebemos, inicialmente, a sutileza de como o assédio se iniciou, trajando-se em gentileza, através de pequenos mimos. A secretária cita ainda que passou por situações de assédio sexual mais de uma vez, e por assediadores diferentes, chegando até mesmo a ter seu corpo tocado de forma inapropriada e sendo encurralada para ser agarrada.

A Secretária 2 relata que a pessoa que a assediou lhe oferecia caronas como pretexto para uma aproximação que ela não queria. E que este a assediava tanto de forma sexual como moral. Quando a mulher é assediada sexualmente, não é difícil ocorrer o assédio moral, que pode ser praticado pela recusa da vítima em ceder às propostas sexuais. Ambas as situações levaram essa secretária a pedir demissão pelos abusos constantes.

A secretária 3 comenta que um funcionário a olhava de forma insinuada e fez comentários sobre ela a outros colegas da empresa. Esse comportamento evidencia a “camaradagem” existente entre homens que praticam assédio, sob a ótica do machismo, onde se conta vantagem sobre conquistas sexuais e se dissemina o assédio como sendo uma prática normal e típica desse grupo.

A secretária 4 confirma ainda que o assédio sexual pode partir de um cliente da empresa. Usando da relação profissional, esse cliente viu nisso uma possibilidade de se aproximar dessa secretária, o que claramente não foi

correspondido ou encarado como uma atitude ética. O cliente também usou de conversas inapropriadas, provavelmente podendo ser qualificadas como assédio.

A secretária 5 relata que sofreu assédio sexual de seu chefe, sendo que este tentou beijá-la. Podemos perceber pelo que foi relatado que seu superior na época aproveitou-se de um momento em que estavam a sós. A atitude da secretária a sua foi de pedir demissão, a qual foi aceita imediatamente, com um pedido de desculpas.

A secretária 6 relata ter presenciado situações em que um superior na hierarquia assediava mais de uma funcionária, desde conversas de teor sexual até o ato de tocá-las de forma inadequada. Percebemos que esse assediador usava sua posição hierárquica para assediar livremente suas funcionárias.

A secretária 7 conta que foi “cantada” diversas vezes por um outro superior hierárquico que não seu chefe. Sua atitude foi contar ao seu superior imediato, o qual apenas chamou a atenção do gerente e, posteriormente, orientou a secretária a fazer o arquivo só quando o gerente estivesse em viagem. Aqui percebemos como o assédio sexual é encarado por muitos homens, que minimizam a situação e tomam medidas que de nada garantem a extinção da conduta. Ou seja: cabe à mulher tomar os cuidados necessários para não sofrer o assédio novamente.

A secretária 8 conta que foi assediada por uma outra mulher, uma colega de trabalho, e que, após uma conversa, esta parou com o comportamento abusivo. O assédio sexual pode ser praticado por qualquer um, embora sua maior incidência seja por parte de homens a mulheres.

A secretária 9 conta que a pessoa que a assediou propôs vantagens no trabalho caso cedesse às suas investidas. Como não cedeu, este impediu sua promoção.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teórica permitiu entender a forma como se percebe o papel da mulher atuante no mercado de trabalho e as dificuldades que esta enfrenta não só diariamente, como também historicamente. O machismo, um termo que por vezes é ignorado ou ridicularizado, ainda norteia as relações de trabalho e pode agir como um impulsionador para o assédio sexual, uma vez que ambos buscam exercer poder sobre a mulher.

Os achados da pesquisa denotaram que 79,3% das entrevistadas já sofreram machismo, tendo 51,7% delas já terem sofrido assédio sexual, ambos os resultados no âmbito profissional. De acordo com a análise dos dados, entende-se que há forte relação entre o machismo e o assédio sexual, os quais se fazem presentes no ambiente de trabalho, comportamento esse disseminado na vida pública e privada e cujos objetivos se igualam em exercer poder. Esse poder, atribuído ao homem pelo sistema patriarcal e nas práticas machistas, mantém a mesma roupagem dentro e fora das organizações, sendo dentro das empresas evidenciado nas bases hierárquicas ou na autopercepção do homem em se sentir superior à mulher. Dessa forma, a atuação da mulher no trabalho se torna muitas vezes penosa, encontrando até mesmo nessa parte de sua vida as velhas mensagens de que não tem capacidade intelectual como o homem e que não merece ter domínio sobre seu próprio corpo, sobre sua sexualidade.

As entrevistadas apontaram o colega de trabalho (50%), o seu chefe (43,8%) e o cliente (31,3%) como principais assediadores no ambiente de trabalho. Esse resultado só demonstrou que o assédio sexual mostrou ser ainda uma ferramenta da visão machista nas empresas, uma vez que o homem usa seu poder (atribuído a ele por ser homem), sua posição hierárquica, sua proximidade diária, possíveis relações profissionais externas com *stakeholders*, além do fortalecimento da imagem que a mídia construiu historicamente acerca do relacionamento da secretária com o seu chefe, tendo assumido a segunda colocação nos resultados da pesquisa.

A pesquisa buscou identificar a relação entre o machismo e o assédio sexual no trabalho e, com a ajuda de estudos anteriores e da realização da pesquisa de campo, mostrou que o assédio sexual é uma violência que visa a satisfação do assediador em submeter a vítima à sua vontade, logo é perceptível o papel do machismo como disseminador dessa prática, uma vez que o machismo também

propaga a ideia de domínio e controle sobre a vida da mulher em todas as suas atuações. 56,3% das entrevistadas não contaram a ninguém acerca do assédio sexual sofrido, tendo 62,5% delas justificado a atitude pelo medo da exposição. Essa atitude pode estar atrelada ao fato de que estamos numa sociedade onde se constroem papéis sociais e sexuais para homens e mulheres; o machismo e o assédio sexual funcionam como uma engrenagem muito antiga que só fortalecem o medo e o silêncio por parte da vítima.

A pesquisa revela que 69% das entrevistadas demonstraram conhecer alguém que tenha sofrido assédio sexual no trabalho, ratificando que o machismo e o assédio sexual revelam-se em outras profissões, não só na de secretária. O simples fato de a profissão ser estereotipada como profissão de mulher demonstra o machismo em relação a ela e a ocorrência concomitante de casos de assédio.

A profissional secretária, através de uma imagem estereotipada e deturpada da profissão, teve por muito tempo sua imagem associada a seu superior como sendo sua amante. Pela sua posição como assessora direta, muito se julgou o seu papel no ambiente de trabalho. Pode-se dizer que essa imagem da secretária também foi alimentada pelo machismo na profissão, já que este atribui aos homens o julgamento da conduta das mulheres e a absolvição do homem pelo que ele vier a fazer de errado.

O assédio sexual na profissão de secretária pode ser manifestado com base em muitos fatores, dentre eles a impunidade do assediador (51,7%) e a hierarquia do poder (48,3%). Como ainda vivemos numa sociedade muito desigual, quase sempre a secretária tem como chefe um homem; diferente de outras relações de trabalho, a secretária responde somente aquele a quem presta assessoria, onde a prática de seu trabalho exige a maior aproximação profissional com seu superior. Muitas vezes cria-se um ambiente de confidências, de pedidos que fogem do profissional, quando o superior pede para a secretária fazer trabalhos pessoais, situações que podem gerar tanto um ambiente de assédio sexual, quanto moral.

A atitude de o superior achar que tem poder sobre sua secretária através de sua posição hierárquica também pode contribuir para um ambiente de assédio sexual. Esse comportamento pode ser incentivado tanto pela cultura machista quanto pela disseminação da imagem sexualizada da secretária. Muitas vezes a secretária é conotada como uma mulher sensual, quando esta atende padrões de beleza, deixando assim a secretária sujeita, quem sabe, a uma fantasia sexual de

seu superior. Muitas vezes essa fantasia é incentivada através de mídias como livros, filmes, letras de músicas e novelas.

A secretária vem conquistando seu espaço, sua autonomia, seu reconhecimento. O assédio sexual e o machismo na profissão ainda são barreiras no caminho de suas conquistas. O futuro, embora imprevisível, pode ser visualizado sob a ótica da igualdade e valorização profissional, com mais mulheres chefes e homens secretários combatendo e denunciando quando a profissão for desmoralizada.

79,3% e 69% das entrevistadas listaram, respectivamente, o machismo e a falta de aplicação de penalidade jurídica, quando denunciado, como reflexos para a prática do assédio sexual. Os dois resultados apenas apontam a forte relação entre o machismo e o assédio sexual no trabalho, demonstrando pouca evolução quanto à equiparação de direitos entre homens e mulheres no trabalho, além da falta de conscientização, por parte da mulher, acerca da existência de penalidades quando essas condutas são praticadas.

O assédio sexual é uma prática inaceitável na atuação profissional da mulher e não pode mais ser tolerado. A secretária com todas suas habilidades, competência e postura profissional, sendo essa postura muito bem pontuada pelo seu código de ética, tem papel fundamental na mudança dos estereótipos que acompanharam a profissão por tanto tempo. Tem papel fundamental no protagonismo de sua atuação.

A pesquisa de campo ainda demonstra a grande deficiência de apoio e conscientização acerca do assédio sexual no trabalho. Essa postura por parte de empresas contribui para um cenário ainda tão atual de violências contra mulheres. A postura de levar com tão pouca seriedade casos de assédio sexual na aplicação da lei também retarda a mudança quanto à forma de respeitar não só a mulher, mas a profissional.

Por fim, pode-se depreender dos resultados que 93,1% das empresas onde as entrevistadas trabalham/trabalhavam não possuíam políticas/programas de prevenção e combate ao assédio sexual, contribuindo assim para maior incidência de casos de assédio sexual no trabalho. Futuros estudos acerca da criação de políticas nas empresas ou mesmo da identificação de fatores que dificultam a implementação das mesmas dentro do ambiente laboral podem contribuir para a evolução da profissão e a diminuição da desigualdade entre os gêneros.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Juliana Oliveira; NETO, Antônio Carvalho. **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura**: Estudos sobre diferentes abordagens. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

BARSTED, Leila Linhares. PITANGUY, Jacqueline (Orgs). **O Progresso da Mulher no Brasil 2003-2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011.

BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

BRASIL, Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 21 de ago. 2017.

BRASIL, Portal. **Violência contra a mulher não é só física: conheça outros 10 tipos de abuso**. Disponível em:

<<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/12/violencia-contra-mulher-nao-eso-fisica-conheca-10-outros-tipos-de-abuso>>. Acesso em 23 de nov. 2017.

CARVALHO, Millena; LEDA, Larissa. **Mulher no Pornô: uma representação da heteronormatividade**. In Anais XXXIX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2016, São Paulo. Disponível em:

<<http://portalintercom.org.br/anais/nacional2016/resumos/R11-1421-1.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2017.

DINIZ, Maria Lúcia V.P. **Estereótipo na mídia: doxa ou ruptura**. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/20637437/estereotipo-na-midia>> . Acesso em 20 de out. 2017.

DOLCI, Luís Alfredo; PESSOA, Vanessa. **Assédio sexual no trabalho atinge 11% das mulheres brasileiras**. Disponível em:

[http://www.fenassec.com.br/site/c\\_artigo\\_assedio\\_sexual\\_no\\_trab\\_atinge\\_11pocent\\_o.html](http://www.fenassec.com.br/site/c_artigo_assedio_sexual_no_trab_atinge_11pocent_o.html)>. Acesso em: 05 de out. 2017.

ELDREDGE, John e Stasi. **Em Busca da Alma Feminina: Resgatando a essência e o encanto de ser mulher**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2007.

FENASSEC, A. **Romance no escritório na era do assédio sexual**. Disponível em: <[http://www.fenassec.com.br/site/c\\_artigo\\_assedio\\_sexual\\_romance\\_escritorio.html](http://www.fenassec.com.br/site/c_artigo_assedio_sexual_romance_escritorio.html)>. Acesso em: 22 de set. 2017.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio: Dicionário da Língua Portuguesa**. 8º Ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FIGUEIREDO, Vânia. **Secretariado: Dicas e Dogmas**. Brasília: Thesaurus Editora, 1987.

FISCHER, Izaura Rufino. **O protagonismo da mulher rural no contexto da dominação**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco, 2006.

FREITAS, Maria Éster. DANTAS, Marcelo (Orgs). **Diversidade Sexual e Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. RAE. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.41, n.2, abr/jun. 2001. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae/vol41-num2-2001/assedio-moral-assedio-sexual-faces-poder-pe-rverso-nas-organizacoes>>. Acesso em: 19 de set. 2017.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GOMES, Natanielle Silva. **A secretária executiva sob os estereótipos difundidos pelo cinema**. TCC (graduação em secretariado - Universidade Federal do Ceará executivo) Fortaleza, 2015.

GRION, Laurinda. **A Nova Secretária: Metacompetente, Proativa, Dinâmica**. São Paulo: Madras, 2008.

HAUBERT, Mariana. **Com discurso contra machismo, Dilma sanciona Lei do feminicídio**. Folha de S.Paulo, caderno Cotidiano, 09 de março de 2015. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2015/03/1600334-com-discurso-contra-o-machismo-dilma-sanciona-lei-do-femicidio.shtml>> . Acesso em: 07 nov. 2017.

JESUS, Damásio; GOMES, Luiz Flávio. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

LIPPMANN, Ernesto. **Advogado discute valor de indenização por assédio sexual após nova lei**. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2001-mai-20/fica\\_punicao\\_assedio\\_sexual\\_lei\\_10224](https://www.conjur.com.br/2001-mai-20/fica_punicao_assedio_sexual_lei_10224)>. Acesso em 23 de nov. 2017.

LOPES, Ana M. D'Ávila; JUCÁ, Roberta L.C; COSTA, Andréa da Silva. **Gênero e**

**Tráfico de Mulheres.** Florianópolis: Conceito Editorial, 2013.

MAZULO, Roseli. **Secretária: Rotina Gerencial, Habilidades Comportamentais e Plano de Carreira.** São Paulo: Editora Senac, 2010.

MEDEIROS, João Bosco; HERNANDES, Sonia. **Manual da Secretária.** 12º Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENA, Fernanda. **Um terço dos brasileiros culpam mulher por estupro sofrido.** Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2016/09/1815301-um-terco-dos-brasileiros-culpa-mulheres-por-estupros-sofridos.shtml>>. Acesso em 20 out. 2017.

NEIVA, Ednéia Garcia. **As Novas Competências do Profissional de Secretariado.** 2ª Ed. São Paulo: IOB, 2009.

NOTÍCIAS, MMO. **Assemo celebra 20 anos da sua existência em Moçambique.** Disponível em: <https://noticias.mmo.co.mz/2014/08/assemo-celebra-20-anos-da-sua-existencia-em-mocambique.html>>. Acesso em 25 nov. 2017.

OLGA A. **Não toleramos assédio: a punição é possível e está acontecendo.** Disponível em: <http://thinkolga.com/2016/10/18/nao-toleramos-assedio-punicao-e-possivel-e-esta-acontecendo/>> Acesso em 4 set. 2017.

OLGA, A. **O machismo também mora nos detalhes.** Disponível em: <http://thinkolga.com/2015/04/09/o-machismo-tambem-mora-nos-detalhes/>>. Acesso em 9 nov. 2017.

OLIVEIRA, Lúcia Marisy S.R. **Mulheres em Perspectiva: Relações de Gênero, Trabalho e Saúde.** 1. Ed - Curitiba: Editora CRV, 2014.

PAULA, Júlio César de; SILVEIRA, Wellington. **Mulher, trabalho e assédio.** Fortaleza: Premius, 2014.

**Hollywood vê escândalos por assédio sexual como ponto de partida para mudança.** France Presse, 12 de novembro de 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/noticia/hollywood-ve-escandalos-por-assedio-sex-ual-como-ponto-de-partida-para-mudanca.ghtml>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

PRIORE, Mary Del. **História das mulheres no Brasil**. 7.ed. São Paulo: Contexto, 2004.

SAADAWI, Nawal El. **A Face Oculta de Eva**. 2º Ed. São Paulo: Global Editora, 2002.

SANDBERG, Sheryl. **Faça acontecer: mulheres, trabalho e a vontade de liderar**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

SECRETARY. Direção: Steven Stainberg. Produção: Joel Posner. Produtora: Slough Pond, 2002.

SOUSA, Joelma Alves de. **Assédio Sexual: O poder e a sexualidade entre executivos e secretárias**. Manuscrito/TCC (graduação em secretariado - Universidade Federal do Ceará executivo) Fortaleza, 2000.

SOUZA, Marcelle. **52% das mulheres já sofreram assédio no trabalho**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregoscarreiras/noticias/redacao/2013/03/08/52das-mulheres-ja-sofreram-assedio-no-trabalho-falta-de-provas-dificulta-condenacoes.htm>. Acesso em 19 set. 2017.

SOUZA, Eros de; BALDWIN, John R.; ROSA, Francisco Heitor da. **A Construção Social dos Papéis Sexuais Femininos**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prc/v13n3/v13n3a16.pdf>. Acesso em 23 out. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Guia de Normalização de Trabalhos Acadêmicos**. Fortaleza, 2017. Disponível em: <http://www.biblioteca.ufc.br/> . Acesso em 28 ago. 2017.

UMA SECRETÁRIA DE MORTE. Direção: Tim Cox, Roteiro: Doug Steinberg, 2010.

Weinstein aftermath: all the men accused of sexual misconduct. **USA Today**. EUA, 22 de novembro de 2017. Disponível em:

<https://www.usatoday.com/story/news/2017/11/22/weinstein-aftermath-all-men-accused-sexual-misconduct/884778001/>. Acesso em: 25 nov. 2017.

## ANEXO

## Questionário

1) Na sua opinião, a nossa sociedade é machista?

Sim

Não

2) Caso tenha respondido “sim” na pergunta anterior, o que você entende como machismo?

---

---

3) Você já sofreu machismo no trabalho?

Sim

Não

4) Você já sofreu assédio sexual no trabalho? Caso sua resposta seja “não”, pule para a pergunta 8.

Sim

Não

5) O assédio foi cometido por:

Seu chefe

Um superior na hierarquia que não seja seu chefe

Um colega de trabalho

Um funcionário de nível hierárquico inferior ao seu

Um cliente

6) Como você lidou com o caso?

Não contou a ninguém

Levou o caso à diretoria da empresa

Contou para uma pessoa de confiança

Buscou conversar com a pessoa

7) Caso você tenha respondido o item “Não contou a ninguém” na pergunta anterior, o que a influenciou? Mais de uma resposta é possível.

- Medo da exposição
- Receio de perder o emprego
- Sentir-se culpada pelo que aconteceu
- Sentir que não teria o apoio da empresa e dos colegas
- Sentir que sofreria represálias por parte do assediador

8) Como você definiria assédio sexual no trabalho?

---

---

9) Você conhece alguém que tenha sofrido assédio sexual no trabalho?

- Sim
- Não

10) Em sua opinião, qual fator principal poderia ser um incentivo ao assédio sexual?

- A impunidade do assediador
- O desejo do assediador em humilhar e exercer poder sobre a vítima
- A conduta ou as roupas da mulher
- A hierarquia do poder

11) Em sua opinião, o assédio sexual no trabalho é um reflexo da(o):

- Falta da aplicação da penalidade jurídica quando denunciado
- Falta de diálogo da empresa sobre o assunto
- Falta de compreensão de como se caracteriza o assédio sexual
- Machismo

12) Na sua empresa há política/programa de prevenção e combate ao assédio sexual?

- Sim
- Não

13) Caso tenha vivenciado uma situação de assédio sexual onde trabalha/trabalhou, gostaria de deixar um breve relato de como ocorreu?

---