

ASSÉDIO NOSSO DE CADA DIA: EXPERIÊNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL VIVENCIADAS POR MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA

Ana Maria MUXFELDT¹

Ellen Luisa FAVA²

Julia Akemi CERON²

Maria Eduarda F. N. MARAFON²

ammuxfeldt@gmail.com

RESUMO

O presente artigo trata do assédio sexual nas organizações de trabalho, abordando as experiências relacionadas ao assédio sexual vivenciadas por mulheres durante sua trajetória profissional até alcançarem um cargo de liderança. O objetivo é identificar quais são as experiências enfrentadas por profissionais femininas em âmbito corporativo, uma vez que o assédio sexual é muito comum dentro das organizações de trabalho. Trata-se de uma pesquisa básica, descritiva, qualitativa e de campo. A pesquisa foi realizada com dez mulheres, de 25 a 55 anos, da cidade de Cascavel (PR), que atualmente ocupam cargos de liderança pelo período mínimo de um mês. Os dados foram coletados por meio de um roteiro de entrevista semiestruturada formulado com dez questões que versam sobre a compreensão e as vivências relacionadas ao assédio sexual em ambientes e/ou contextos de trabalho. Os dados coletados foram analisados por meio da Análise de Conteúdo. A pesquisa teve como resultados as experiências e dificuldades encontradas por mulheres durante sua trajetória, revelando que uma parte delas se sentem culpadas pelo ocorrido e até mesmo não conseguindo identificar o assédio, sendo assim, normalizando situações criminosas.

Palavras-chave: Assédio sexual. Feminino. Mulheres. Liderança.

Ana Maria MUXFELDT¹ Orientadora. Psicóloga, especialista em Gestão de RH. Docente do curso de Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz.ammuxfeldt@gmail.com

Ellen Luisa FAVA² Acadêmica do 10º período do curso de Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz.

Júlia Akemi CERON² Auxiliar de pesquisa, acadêmica do 6º período do curso de Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz.

Maria Eduarda F. N. MARAFON² Acadêmica do 10º período do curso de Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz.

HARASSMENT OUR EVERY DAY: SEXUAL HARASSMENT EXPERIENCES EXPERIENCED BY WOMEN IN LEADERSHIP POSITIONS

Ana Maria MUXFELDT¹

Ellen Luisa FAVA²

Julia Akemi CERON²

Maria Eduarda F. N. MARAFON²

ammuxfeldt@gmail.com

ABSTRACT

The article deals with sexual harassment in work organizations, approaching the experiences related to sexual harassment experienced by women during their professional trajectory until they reach a leadership position. The objective is to identify the experiences faced by female professionals in the corporate environment, since sexual harassment is very common in work organizations. It is a basic, descriptive, qualitative and field research. The study was conducted with ten women, aged 25 to 55, from the city of Cascavel (PR), who currently hold leadership positions for a minimum period of one month. Data were collected through a semi-structured interview script formulated with ten questions that deal with the understanding and experiences related to sexual harassment in work environments and/or contexts. The collected data were analyzed using Content Analysis. The research had as results the experiences and difficulties encountered by women during their trajectory, revealing that some of them feel guilty for what happened and even not being able to identify the harassment, thus normalizing criminal situations.

Key words: Sexual harassment. Feminine. Women. Leadership.

Ana Maria MUXFELDT¹. Psychologist, specialist in People's management. Professor in course of Psychology of Centro Universitário Assis Gurgacz. ammuxfeldt@gmail.com

Ellen Luisa FAVA² Student of 10th grade of the course of Psychology of Centro Universitário Assis Gurgacz

Júlia Akemi CERON² Student of 6th grade of the course of Psychology of Centro Universitário Assis Gurgacz.

Maria Eduarda F. N. MARAFON² Student of 10th grade of the course of Psychology of Centro Universitário Assis Gurgacz

1 INTRODUÇÃO

O assunto da referida pesquisa é sobre o assédio sexual nas organizações de trabalho. O tema abordará sobre as experiências relacionadas ao assédio sexual vivenciadas por mulheres durante sua trajetória profissional até alcançarem um cargo de liderança. Este estudo teve como norteador o questionamento sobre quais são as experiências com assédio sexual vivenciadas pelas líderes durante sua trajetória corporativa. Para tanto, os objetivos a serem alcançados se relacionam em identificar quais são as vivências com assédio sexual durante sua caminhada profissional até ocuparem cargos de liderança. As pesquisadoras pretenderam relatar as experiências de assédio sexual vivenciadas por mulheres que ocupam cargos de liderança, listar as possíveis consequências pessoais e profissionais causadas pelo ato do assédio sexual e identificar características semelhantes nos casos de assédio sexual relatados pelas mulheres entrevistadas.

De acordo com Freitas (2001), o assédio sexual no trabalho consiste em um constrangimento com insinuações sexuais dentro do ambiente corporativo, o qual o assediador usa sua posição hierárquica para conseguir o que deseja. Levando em consideração o contexto da mulher no mercado de trabalho, o gênero feminino é o que mais sofre referente a esse fator. Segundo a pesquisa realizada por Semayat Oliveira (Think Eva, 2020), cerca de metade das mulheres já passou por eventos de assédio sexual dentro das organizações, e esse percentual acabou aumentando durante a pandemia.

Sabe-se que as barreiras acontecidas pelo assédio sexual estão muito relacionadas ao patriarcado, que nem sempre é explícito no ambiente corporativo. Assim, a discussão sobre assédio sexual vem crescendo a cada dia, pois muitas mulheres procuram por seus direitos após sofrerem algum tipo de opressão sexual dentro do âmbito de trabalho (DINIZ *et al*, 2011).

Desta forma, os conhecimentos construídos após a coleta desses dados poderão contribuir com novas percepções para pesquisas acadêmicas futuras e uma visão mais atenta sobre o assédio sexual no trabalho. O projeto de pesquisa busca também publicar informações que possam ampliar o cuidado da parte da gestão dentro das organizações, visando minimizar situações de assédio no ambiente de trabalho. Existe um grande interesse por parte das pesquisadoras em entender melhor como ficaram essas mulheres após sofrerem o assédio

sexual no trabalho, por que o assédio é tão comum no ambiente corporativo, e o por que acontece dessas situações atrapalharem o crescimento profissional dessas mulheres.

A cultura do assédio sexual, de forma geral, é muito cristalizada socialmente, visto que o assédio alcança todas as classes hierárquicas e sociais, sejam elas: classes operacionais até classes de liderança ou ainda, independente de cor ou raça (TIBURI, 2014). Segundo Michaelis (1998), o conceito sobre assédio é separado por dois vieses: moral e sexual. Ressaltando o “assédio sexual”, define-se como uma persistência inconveniente com teor sexual, ou ainda a intenção de favores sexuais por meio de constrangimento. Por lei, essa prática é considerada um crime.

Segundo o Ministério Público do Trabalho - MPT - (2019), existem dois tipos mais comuns de assédio sexual, sendo: 1 - assédio sexual por intimidação: quando o agressor estimula sexualmente a vítima com o objetivo de prejudicá-la ou ainda, criar situações hostis, ofensivas e/ou de abuso de autoridade dentro do trabalho; 2 - assédio sexual por chantagem: quando há ameaças/chantagens em relação ao emprego em troca de favores sexuais, ou seja, o agressor, neste caso de nível hierárquico superior ao da vítima, chantageia a mesma para alcançar seu propósito sexual.

De acordo com o Código Penal (1940), no Art. 216-A, o sujeito, normalmente com cargo superior à vítima, que tem a intenção de constranger alguém a fim de adquirir serventia ou favorecimento sexual, está de fato infringindo um código de lei. Sendo assim, a violação prevê detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, podendo ser aumentada em até um terço se a sofrere for menor de 18 (dezoito) anos (BRASIL, 1940).

Ao analisar o papel da mulher na sociedade, é indispensável voltar ao passado e realizar um resgate histórico acerca da construção da função de gênero. O sexo feminino era visto como um objeto unicamente reprodutivo, para assim proporcionar a continuação da existência da espécie *Homo sapiens*. Aproximadamente em 1840, os movimentos por direitos iguais entre gêneros começaram a surgir, além disso a mulher era vista como inferior e submissa e, por conta do capitalismo, o homem estava na classe poderosa e dominadora (McCann et al, 2019). A construção da imagem da mulher se deu a partir de muitos fatores. Um exemplo disso é o fato de como na Idade Média, com a predominância da religião cristã e suas perseguições, mulheres foram muitas vezes julgadas como a “marca do diabo”, bruxas e, conseqüentemente, assassinadas brutalmente (PIRES, 2015).

Segundo Blay (2001), mulheres e meninas eram frequentemente consideradas perigosas em relação às revoluções. No decorrer da história da evolução humana, passaram a adquirir leis realizando movimentos com intuito de reivindicar os direitos das mulheres. Dessa maneira, muitas manifestações relacionadas aos direitos do gênero feminino dentro das empresas continuaram ocorrendo. Em 1911, em *Nova York* (EUA), mulheres e crianças morreram carbonizadas por um incêndio suspeito em uma indústria de tecidos. A partir de dado momento, movimentos femininos começaram a surgir mais fortemente em vários continentes, tanto para direitos operários, como em sociedade geral.

Apesar de conquistarem muitos direitos ao decorrer da história, atualmente continuam sofrendo violações que também ocorrem no ambiente de trabalho. Tanto mulheres quanto homens podem ser vítimas de assédio sexual em âmbito trabalhista, porém, as mulheres estão mais propícias a sofrerem com esse tipo de violência. Em cerca de 90% dos casos, mulheres são assediadas por homens, 9% ocorre entre o mesmo sexo e em apenas 1% o homem é violentado por uma mulher (HIGA, 2016).

A relação da mulher com o trabalho já está presente há décadas, mesmo que usualmente fossem vistas como “profissionais”. A mulher era vista como aquela que precisava cuidar dos filhos, do lar e do marido, assim, sua vida não era dedicada para si mesma, mas sim, para os outros. O trabalho, desde sempre, está centralizado durante toda a rotina de uma mulher: o salário, os relacionamentos sociais, os relacionamentos amorosos, como a mulher se comporta, e principalmente, interferindo na rotina das mesmas (COSTA, 2018).

Segundo Coelho (2001), algumas mulheres já inseridas no mercado de trabalho ainda dependem financeiramente de seus parceiros. A autora comenta que as conquistas profissionais que as mulheres obtêm acabam gerando mais autonomia e espaço social, porém, por consequência, também geram sobrecarga por ser necessário empregar muito esforço para essas conquistas básicas, podendo acabar ocasionando estresse e ansiedade. Um estudo realizado pela Conferência Internacional do Trabalho (2011), comprova que a diversidade entre os gêneros é de extrema importância, gerando benefícios à organização, como na melhora do desempenho financeiro, descoberta de talentos e inovação, refletindo assim de maneira positiva e fazendo com que o mercado de trabalho evolua.

Segundo *Grant Thornton* (2021), aponta que cerca de 25% das mulheres inseridas no mercado de trabalho ocupavam cargos de liderança em 2017. Em 2018, esse percentual caiu

para 24%. Os anos de 2019 e 2020 apresentaram um crescimento de 29% na ocupação destes cargos. O aumento continuou em 2021, em que cerca de 31% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres. Apesar de uma evolução vagarosa nos índices, ela tende a ser constante em seu desenvolvimento.

Um fato que gerou a consequência de mulheres poderem fazer parte do mundo corporativo e de cargos superiores foi o empoderamento das mesmas (SANTOS & LEMOS, 2011). De acordo com o Dicio (2020), o significado desse termo diz respeito à tornar-se poderosa(o) ou ainda, com mais poder. Ou seja, a autonomia é uma característica que prevalece para que se desenvolva o empoderamento. Portanto, Santos & Lemos (2011) afirmam que a mulher empoderada persiste em viver em uma sociedade mais justa, lutando por seus direitos, incluindo os aspectos ambiental, social e econômico, tendo em vista, assim, o desenvolvimento da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Segundo Pinto (2014), o assédio sexual no trabalho é uma coerção sexual exercida por pessoas geralmente em cargos de liderança superiores ao da vítima, sendo que os mesmos costumam usar sua posição hierárquica para impor favores sexuais em troca de promoções ou favorecimentos. Ainda segundo o autor, uma empresa com situações de assédio sexual acaba tornando o ambiente um lugar hostil para se trabalhar. Sendo assim, Freitas (2001) diz que, o assédio sexual no trabalho expõe as vítimas - que quase sempre são mulheres - à situações constrangedoras, vexatórias e humilhantes, o que é considerado um fato extremamente antiético e desumano na vida profissional de uma mulher.

De acordo com o Senado Federal (2011), existem duas formas de assédio sexual no trabalho: a horizontal e a vertical. A vertical é caracterizada pela situação em que a mulher ou o homem em um cargo superior ao da vítima se aproveita da sua posição de liderança para obter algum favorecimento sexual. A horizontal ocorre quando não existe diferença hierárquica entre a vítima e o assediador.

Ainda de acordo com o Senado Federal (2017), existem várias atitudes que podem identificar o assédio sexual no trabalho. Podendo ser apresentada uma lista de atitudes em que o mesmo se enquadra. Pode-se definir alguns aspectos para que o assédio sexual seja identificado com mais facilidade, como:

- Brincadeiras e/ou apelidos de teor sexual ou ainda insinuações sexuais, fazendo com que vítima se sinta humilhada ou constrangida.

- Ter algum contato físico com conotação sexual sem o consentimento da vítima se encaixa nesse fato, assim como convites inadequados ou constrangedores e/ou ainda, conversas sexuais indesejadas no ambiente de trabalho.
- Insinuar algo como favores sexuais por promoção ou até mesmo fazer chantagens para não ocorrer uma demissão também fazem parte dessa violação.

De acordo com a cartilha da Organização Internacional do Trabalho (2017), um dos fatores mais determinantes sobre o que é o assédio sexual ou não é o consentimento da pessoa que está em situação de assédio.

Del Priore (1999) destaca que, culturalmente, foi estabelecido no dia-a-dia uma aceitação de que certas atitudes devem ser tratadas de maneira comum e velada, sendo uma dessas atitudes também referente ao assédio sexual contra a mulher. No ambiente corporativo, isso não é diferente; o assediador, normalmente em posição de liderança, se prevalece da cultura do machismo e seu poder para mostrar que ele pode realizar o assédio e a vítima deverá se calar. A autora Balbinotti (2018) diz que, o patriarcado é uma organização social, em que se coloca os homens em situações de poder, sendo assim uma forte influência para o machismo na violência sexual contra a mulher.

Mesmo com todos os avanços referentes ao assunto, o assédio sexual ainda é visto como tabu, sendo um assunto completamente solitário pela parte da assediada, e sempre fazendo com que a vítima se veja como culpada do acontecimento, fazendo com que as mesmas questionem sua postura (MOREIRA, 2002). O autor ainda ressalta que uns dos norteadores do assédio sexual nas organizações são as relações de poder e a desigualdade entre homens e mulheres. Sendo assim, mesmo as mulheres ocupando cargos de níveis hierárquicos iguais, o homem ainda é visto como mais competente e mais bem pago. Com isso, toda essa cultura enraizada, de um homem possuir mais poder que a mulher, no mundo corporativo o homem também acha que possui um certo poder para ultrapassar limites profissionais com suas colegas de trabalho (MOREIRA, 2002).

O Ministério do Trabalho e Emprego (2013), ressalta em sua cartilha sobre o Assédio Moral e Sexual no Trabalho que, toda essa situação de hierarquia nas empresas causam uma grande interferência na prevenção do assédio sexual. O poder hierárquico é interpretado como um fator de superioridade, tendo em vista que o agressor vê suas vítimas como submissas, tanto em partes profissionais, quanto para favores sexuais.

Portanto, a pesquisa procurou relatar as experiências de assédio sexual vivenciadas por

mulheres que ocupam cargos de liderança, listar as possíveis consequências pessoais e profissionais causadas pelo ato do assédio sexual e identificar características semelhantes nos casos relatados pelas entrevistadas.

2 MÉTODOS

A pesquisa tem sua natureza classificada como básica, proporcionando novos conhecimentos e aprofundamentos contribuintes à ciência (PRODANOV e FREITAS, 2013). A investigação possui o objetivo de cunho descritivo, com a intenção de tornar os fatores do assunto mais explícitos e hipotéticos com levantamentos bibliográficos, entrevistas com as participantes e análise das coletas. Além disso, é essencial observar as questões que contribuem para o problema continuar ocorrendo (GIL, 2002). A abordagem utilizada é qualitativa com objetivo de analisar subjetivamente a experiência de cada relato, não priorizando análise de número e quantidade (PRODANOV e FREITAS, 2013). O procedimento técnico é voltado à pesquisa de campo, pois possui a intenção de aprofundar informações e/ou conhecimentos que possam contribuir para minimizar o problema e descobrir novas caracterizações sobre o mesmo (PRODANOV e FREITAS, 2013). Assim, os dados coletados foram analisados por meio da Análise de Conteúdo.

A pesquisa foi realizada com 8 mulheres, com idade entre 25 e 55 anos, da cidade de Cascavel/PR que exerciam à época um cargo de liderança - coordenação, gerência e supervisão - pelo período mínimo de um mês. As pesquisadoras buscaram acessar profissionais de áreas diferentes, sendo as seguintes: gerente de RH, líder de equipe fiscal, vice-diretora de colégio estadual, gerente de serviço público, gerente contábil, sócia e líder de engenharia e arquitetura, coordenadora, gerente de produção, de maneira aleatória. As participantes foram convidadas pelas pesquisadoras e também foram indicadas por outras participantes, assim sendo utilizado o método *Snowball* (bola de neve), ou seja, as próprias convidadas indicaram outras participantes para realização da coleta de informações (VINUTO, 2014). A pesquisa iniciou com algumas líderes e, na sequência, as mesmas indicaram outras mulheres que foram convidadas via aplicativo *WhatsApp* ou ligação telefônica. Além disso, foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e um roteiro de entrevista semiestruturada contendo dez (10) perguntas pré-estabelecidas.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas que aconteceram de forma presencial ou online via Google Meet, de acordo com a preferência da entrevistada. A entrevista foi gravada em áudio para posterior transcrição, tabulação e análise dos dados.

Foram realizadas questões sobre trajetória profissional e assédio sexual no ambiente de trabalho, assim para obtenção de informações de acordo com a vivência de cada participante, de forma totalmente individualizada e particular. A coleta aconteceu em ambiente de preferência da convidada e em horário combinado, procurando, assim, manter um local de privacidade e sem interferências, de forma a não prejudicar a jornada de trabalho das mesmas. Foi observado também se a sala onde a entrevista foi realizada possuía as condições necessárias para a garantia do conforto da participante e sigilo. Além do cuidado do local da entrevista, as pesquisadoras cuidaram para que as convidadas não se sentissem desconfortáveis em relatarem um assunto tão delicado. Foi seguida uma entrevista semiestruturada, além de uma conversa sutil que deixasse a candidata confortável para fazer os relatos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Levando em consideração todos os objetivos gerais e específicos apresentados nesse artigo, podemos perceber que as mulheres sofrem vários tipos de preconceitos durante sua trajetória, sejam eles por serem mulheres, por serem jovens e também por ser uma mulher jovem, tendo sua capacidade subestimada e, muitas vezes, limitada, ou seja, diariamente mulheres são vistas como incapazes de exercerem sua função somente por serem consideradas um “sexo frágil”.

Para tanto, os relatos das participantes foram transcritos e separados por unidades de análise e posteriormente em categorias, conforme preconiza Bardin (1977). As categorias analisadas são: “Preconceito enfrentado pelo fato de ser mulher”, “Não-identificação e contradição acerca do assédio”, “Características do assediador”, “Sentimento durante e após o ocorrido”, “Trajetória subjetiva da carreira”, “Ser mulher no mercado de trabalho” e “Influência do assédio sexual na vida pessoal e profissional”.

3.1 CATEGORIA: PRECONCEITO ENFRENTADO PELO FATO DE SER MULHER

Uma das maiores dificuldades que as mulheres encontram no mercado de trabalho é a discriminação. Uma pesquisa feita pela PNUD - Nações Unidas para o Desenvolvimento - (2020) apontou que praticamente 90% da população mundial tem algum tipo de preconceito contra a mulher, sendo analisadas opiniões femininas também. Nesse estudo foram apontadas algumas características, incluindo a crença da superioridade dos homens, administração mais eficaz de negócios executada pelo sexo masculino e justificativa pautável sobre a violência contra a mulher. Apesar da evolução e conquista de direitos, em muitos continentes do mundo percebe-se uma discriminação ainda maior contra a mulher.

Em entrevista, é possível verificar o aspecto do preconceito enfrentado no seguinte relato: “quando aconteceu a anos atrás, fiquei bem mal, triste...os homens não sabem lidar/aceitar que existem os direitos iguais, quer tirar proveito de tudo (...) (*sic*)”

Em outro relato também é possível visualizar esta situação:

“(...) na época quase não tinham mulheres no mercado em que eu atuo hoje né, fui inserida em um mercado extremamente machista e com isso eu tive que criar um jogo de cintura bem grande, mostrar que eu merecia respeito e mostrar a profissional competente que eu sou. Na época minhas opiniões eram bastante debatidas entre os homens que trabalhavam comigo, e claro que só por ser mulher.”

As barreiras que impedem as mulheres de alcançarem cargos mais altos nas organizações, em sua maioria, acabam sendo invisíveis. Essa característica é denominada como Teto de Vidro (*glass ceiling*), usada por Morrison *et al.* em 1987. A expressão é “antiga”, mas percebe-se que, apesar das conquistas e empoderamento feminino, ainda é bastante falada. Esse fato acaba sendo implícito, fazendo com que mulheres cheguem a um patamar de hierarquia, mas dificilmente avançam para uma colocação superior, isso não é pela falta de competência feminina, ocorre pela discriminação contra o gênero e patriarcado (MADALOZZO, 2010).

Conforme aponta Higa (2016), o preconceito ainda está muito cristalizado e normalizado na nossa sociedade, fazendo com que, em muitas situações, a posição ocupada pela mulher seja prejudicada em detrimento à questão do gênero. Apenas o fato de ter nascido mulher faz com que a mulher receba menos, tenha menos oportunidades de crescimento e

desenvolvimento na empresa, seja uma das primeiras a serem escolhidas em casos de demissão, entre outros prejuízos.

3.2 CATEGORIA: NÃO IDENTIFICAÇÃO E CONTRADIÇÃO ACERCA DO ASSÉDIO

Em relatos, as líderes comentam que ao serem convidadas pelas pesquisadoras demoraram um pouco para lembrar e perceber um assédio vivido: “(...) até quando fui convidada, até me perguntei se já havia sofrido e demorei um pouco para lembrar de um episódio (...) (*sic*)”, porém comentaram detalhadamente o ocorrido e como se sentiram naquele momento. Isso também pode acontecer pela falta de conhecimento das características que compõem o assédio sexual.

Em algumas entrevistas houveram contradições, pois, aparentemente, algumas participantes não souberam identificar a caracterização do assédio sexual - o mesmo pode acontecer de forma implícita ou explícita, muitas vezes sendo complexo de reconhecer:

“(...) enfim foi um toque que me gerou esse constrangimento, confesso que no início fiquei em dúvida sabe, foi um toque meio sutil e até pensei se não estava até exagerando. Fiquei paralisada, sabe, porque se fosse algo mais explícito eu acho que temos mecanismos suficientes para reagir, mas quando não é tão claro, já vem todas as dúvidas sabe, será que realmente foi e por aí vai, aí quando você se dá conta, já passou.”

Isso também é possível perceber no seguinte relato:

"Não tinha tanta clareza antigamente, via algo como mais elevado, que alguém encoxasse , mas depois da experiência que tive, que demorei para assimilar e só depois fui perceber, vi assédio como algo mais amplo, que até mexem com características físicas, piadas, de forma implícita até situações de toque"

Conforme aponta Bernardino (2017) a cultura do estupro/assédio acaba por naturalizar atos machistas - incluindo entre eles o assédio sexual e qualquer tipo de misoginia - praticados cotidianamente e provocando a responsabilização das vítimas. A normalização do assédio sexual faz com que inúmeras mulheres não consigam identificar o ato. Portanto é possível pontuar que algumas participantes ficaram um pouco confusas e em dúvida referente ao questionamento, mas durante as conversas, foram afirmados episódios de assédio sexual

durante a trajetória, ou seja, todas as entrevistadas já sofreram assédio sexual. Em muitas ocasiões o problema é visto apenas quando é físico, porém é válido ressaltar que o assédio sexual nunca deixa de ser assédio, como expõe uma participante: “(...) não importa se foi uma piadinha, um comentário ou uma passada de mão, tudo isso se encaixa no assédio sexual (...) (sic)”.

3.3 CATEGORIA: CARACTERÍSTICAS DO ASSEDIADOR

Ao abordar o tema referido, costuma-se pensar apenas em situações em que o assediador será de um nível hierárquico superior à vítima. Segundo Tovani *et al* (2019), o agressor não precisa necessariamente possuir vínculo empregatício com a instituição.

Encaixa-se no crime também casos em que clientes/pacientes/alunos praticam o ato com colaboradoras de determinada organização:

“(...) sempre estou com roupas para ir em obras... Calça, camiseta, sem decote, sem nada e mesmo assim clientes soltam piadinhas... Mas até que ponto isso é piadinha? E muitas vezes achamos que são pedreiros que fazem isso, mas não, também são homens bem vestidos, com poder (...)”.

Em determinados casos observados pelas pesquisadoras, as participantes mencionam não terem vivenciado o assédio sexual diretamente por colegas ou chefes dentro da empresa, mas sim por terceiros. Sendo assim, as mesmas comentam terem sofrido assédio sexual por homens sem elo trabalhista com a instituição a que estavam vinculadas.

Além disso, é importante pautar que as vítimas também sofrem a ação por colegas de trabalho que encontram-se no mesmo cargo ou até mesmo cargos inferiores, tendo em vista que também já passaram por essa experiência. Assim como consta em Castro *et al* (2018), geralmente o sujeito ativo (quem pratica) está em cargo superior à funcionária, mas o fato também ocorre estando o agressor em nível hierárquico igual ou menor. Esse fator acontece por um caráter patriarcal cristalizado na sociedade que vai muito mais além do poder hierárquico. Independentemente da função exercida, a dominância masculina e o machismo continuam sendo uma questão presente.

3.4 CATEGORIA: SENTIMENTO DURANTE E APÓS O OCORRIDO

De acordo com Almeida (2013), as vivências são incorporadas de forma totalmente íntima e individual, ou seja, o indivíduo pode passar por fatos comuns a outras pessoas, mas a forma como serão sentidos e a compreensão dos acontecimentos serão totalmente particulares. De forma subjetiva, as mulheres relatam suas experiências com o assédio sexual, tendo sua particularidade na absorção do ocorrido. Mas também, ao analisar os dados coletados como um todo, percebem-se questões muito parecidas, como o jeito que as participantes se sentiram após sofrerem assédio. É perceptível a culpa, na maioria das vezes por não terem tomado alguma atitude na hora, se posicionado ou externalizado no devido momento, o choque do acontecimento, constrangimento e medo: “(...) foi em forma de piadinha e todos que estavam na sala, homens, riram. Depois fui correndo para minha sala e pensei muito nisso, me vi calada, não sou assim!” e ainda: “(...) quando eu era coordenadora, as meninas da minha equipe me procuraram relatando assédio sofrido e não deixei isso quieto, me posicionei (...)”, porém quando a própria participante sofreu o ato, ficou em choque.

Ávila (2008) discorre que é comum o ativo fazer com que a vítima se sinta culpada tentando reverter a responsabilidade para a mesma de forma indireta ou direta. Sabe-se que há um complexo na trajetória feminina, principalmente até chegar a um cargo de liderança, sendo um dos fatores essenciais o gênero. Portanto, além das dificuldades durante esse caminho, encontra-se o assédio sexual vivido, frustrando ainda mais um desejo tão almejado.

3.5 CATEGORIA: INFLUÊNCIA DO ASSÉDIO SEXUAL NA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

Assim como é publicado em CITE - Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego - (2020), as consequências negativas para a vítima podem ser inúmeras com a conduta de cunho sexual do assediador, ressaltando no relato de uma das entrevistadas o exemplo de empenho e receio:

“(...) na época eu me senti muito diminuída né, então meu desempenho caiu bastante, eu precisei me esforçar muito para esquecer o que houve e voltar a “viver” no meu trabalho. E na vida pessoal, a gente como mãe, ficamos com medo de apoiar nossas filhas a seguir o

mesmo caminho, a passar pelas mesmas coisas, é sofrido sabe, tinha medo que isso influenciasse elas, principalmente quando elas eram pequenas, eu sinto que se eu não trabalhasse isso em mim, eu teria criado filhas extremamente inseguras em relação a isso.”

Conforme afirma Dias (2008), o assédio sexual pode provocar diversas consequências na vida das mulheres, provocando insegurança em seu desempenho profissional (e até mesmo fora do trabalho, ansiedade, depressão, falta de confiança em si (perda de autoconfiança e autoestima) e no outro - o que pode ocasionar, inclusive, comportamentos autodestrutivos, além do adoecimento físico e psicológico ou decisões drásticas: "(...) pois para mim foi um motivo decisivo para pedir demissão".

Apesar do abordado acima, é possível verificar que para uma das participantes, a experiência do assédio despertou sua percepção para outros eventos como esse em seu ambiente de trabalho, tornando-a mais vigilante e, conseqüentemente, menos tolerante a comportamentos de assédio:

“(...) me influenciou a lutar por essa causa. É uma grande questão e que precisamos muito falar sobre isso, então eu uso meu cargo e minha experiência para lutar contra isso e falar sobre isso com as mulheres da corporação e eu passei a entender melhor as policiais daqui de dentro.”

É importante salientar que, apesar de um dos relatos trazer um certo tipo de “ganho” com o episódio de assédio - inclusive o desenvolvimento da resiliência -, esse é inerentemente prejudicial às relações de trabalho e à saúde psicológica de todos os envolvidos (DIAS, 2008).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa trouxe como tema as experiências de assédio sexual vivenciadas por mulheres em que ocupam cargos de liderança atualmente. Assim, propõe como objetivo geral mostrar a identificação dessas vivências e como isso influenciou essas líderes, em aspectos pessoais e profissionais, sendo que, foi relatado alguns traumas psicológicos e grande receio em continuar seu plano de carreira.

O assédio sexual no trabalho é visto como uma das formas mais graves de violência contra a mulher no mundo corporativo, sendo também uma forma de discriminação contra o gênero feminino (DIAS, 2008). Este sempre será um tema muito delicado e, com isso, ainda temos uma forte cultura que normatiza toda essa situação, em que é cada vez mais difícil que

mulheres reconheçam e denunciem esse tipo de assédio, principalmente quando levamos em consideração que a pesquisa em questão nos mostra que as mulheres possuem em comum grande dificuldade em identificar o assédio e em denunciar seus agressores. O conceito de assédio sexual no ambiente de trabalho é algo claro e objetivo, porém, com o patriarcado, muitas vezes passa despercebido e o assunto acaba não existindo.

O assunto é de extrema delicadeza, o patriarcado ainda é algo muito forte na atualidade, com isso, o assédio sexual no ambiente corporativo ainda levará um tempo para que ocorra uma melhoria, já que diante dos resultados é possível perceber a indiferença de estar em um nível hierárquico superior ao assediador ou não, a questão sempre está relacionada ao gênero - ao ser mulher -, e enquanto o machismo estrutural estiver presente na sociedade, esta condição não mudará tão cedo.

Com o objetivo de identificar quais são as experiências com assédio sexual vivenciadas pelas mulheres durante sua trajetória profissional até ocuparem cargos de liderança, foi possível compreender melhor as vivências que as entrevistadas passaram em todos os seus anos de carreira, identificando suas dificuldades. Um exemplo disso é o preconceito por apenas ser mulher, além do silenciamento e a necessidade de demonstrar ao máximo toda sua capacidade e competência.

Em relação às possíveis consequências pessoais e profissionais causadas pelo ato do assédio sexual, foi possível perceber que ação gerou vários danos às vítimas, como: traumas, medos/receios, constrangimento, rompimento de carreira ou decisão de demissão, até mesmo frustração por almejar chegar a um cargo de liderança. Assim como consta no texto elaborado pela CITE - Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego - (2020), em diversos casos a empresa acaba sendo prejudicada pelo ocorrido, porém a vítima acarreta muitos mais danos, sendo: perda de autoestima, *stress* pós-traumático, depressão, ansiedade, perturbações da memória, irritabilidade, apatia, problemas físicos em geral, mudança de comportamento dentro do trabalho e fora e, inclusive ideação suicida.

Tendo em vista as características apresentadas nos relatos, é possível notar algumas semelhanças nos casos de assédio sexual relatados pelas mulheres entrevistadas. Além do fato de todas elas terem relatos de assédio no contexto de trabalho e que o assediador não tem uma característica única e determinante, também é possível perceber em dois casos a dificuldade que existe em identificar a situação de assédio - tal situação se deve pelo fato do corpo da

mulher ser objetificado há séculos. Também fica evidente que o assédio deixa marcas indeléveis na trajetória dessas mulheres, indicando que a vivência do assédio não é sem efeitos na saúde mental das entrevistadas. Por fim, percebe-se que existe um sentimento de culpa e de inadequação dessas mulheres, como se o assédio fosse justificado por um de seus comportamentos.

Sendo assim, é possível afirmar que, quando pesquisamos sobre quais são as experiências de assédio vivenciadas por estas mulheres, podemos classificá-las em experiências objetivas e subjetivas. As experiências objetivas referem-se aos fatos ocorridos, em que as participantes relatam o contato físico, piadas, comentários, propostas recebidas no ambiente de trabalho. Todavia as experiências subjetivas são ainda mais amplas e complexas, visto que evidenciam as percepções individuais de cada uma dessas mulheres, além dos traumas, mágoas e culpa provocadas por essa vivência.

Considerando os dados obtidos no artigo, faz-se necessário que o tema abordado seja estudado e pesquisado, principalmente temas que identifiquem o assediador, sendo considerado de extrema importância em nossa sociedade atual, em que cada vez mais existem mulheres que já passaram por algum tipo de assédio. Com o aumento de inserção da mulher no mercado de trabalho, as pesquisadoras sugerem que as instituições e organizações, sejam elas do setor privado ou público, invistam sempre em campanhas e palestras, para mulheres e homens, ajudando suas colaboradoras a identificar uma situação de assédio e mostrar aos seus funcionários que as mesmas precisam ser respeitadas, ouvidas e reconhecidas e que tem os direitos iguais aos deles.

O tema da pesquisa foi considerado importante justamente por estarmos inseridas em sociedade e sabermos que isso acaba acontecendo com uma grande frequência, outras mulheres passam por isso todos os dias e isso demonstra cada vez mais a importância do presente artigo, podendo ser uma porta de entrada para novas pesquisas acadêmicas. O assédio sexual no trabalho deve ser um tema discutido e cabe as empresas a importantíssima atribuição de levantar essa bandeira visto que, é um assunto que afeta significativamente a saúde mental das mulheres.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. Rangel. **Experiência, acontecimento e educação a partir de Foucault**. Unesp, São Paulo (SP), Vol. 6, nº 2, 2013. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/FILOGENESE/jonasrangel.pdf> > acesso em: 10 de nov de 2021.

AVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul - RS. 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf> > acesso em: 09 de nov de 2021.

BALBINOTTI, Izabele. **A violência contra a mulher como expressão do patriarcado e do machismo**. Revista da Esmesc, Santa Catarina, 2018. Disponível em <<https://revista.esmesc.org.br/re/article/viewFile/191/165>> Acesso em: 25 de jun de 2021.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edições 70. Lisboa, 1977.

BERNARDINO, Amanda R. **A cultura do estupro: análise sobre o processo de normalização/naturalização da violência sexual contra a mulher**. 2017. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqPics/1611401462P686.pdf> > acesso em: 09 de set de 2021.

BLAY, Eva Alterman. **8 de março: conquistas e controvérsias**. 2001. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200016>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL, Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, **Código Penal. Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 1940, Art. 216-A. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 11 abr. 2021.

CASTRO, Ana B, Cândido; SANTOS, Jakciane Simões e SANTOS, Jássira Simões. **Gênero, patriarcado, divisão sexual do trabalho e a força de trabalho feminina na sociedade capitalista**. 2018. Disponível em: <http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51197-29062018-084053.pdf> acesso em: 15 de nov de 2021.

CITE, **Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego**. Lisboa, 2020. Disponível em: <<https://cite.gov.pt/algumas-consequencias-do-assedio>>. Acesso: 20 ago. 2021.

COELHO, Virginia Paes. **Trabalho e maternidade no cotidiano de professoras no ensino superior**. São Paulo, 2001. Disponível em <<http://www.cibs.cbciss.org/arquivos/TRABALHO%20E%20MATERNIDADE%20NO%20COTIDIANO%20DE%20PROFESSORAS%20DO%20ENSINO%20SUPERIOR.pdf>>. Acesso em: 12 de maio.2021.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO 100ª. **Igualdade no Trabalho: Um desafio contínuo - *Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho***. Primeira edição, maio, 2011. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714776.pdf. Acesso em: 18 abr. 2021.

COSTA, Fabiana Alves. **Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher em suas relações familiares**. Revista da graduação em Psicologia da PUC Minas Jul/Dez, 2018. Disponível em <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986/13632>> Acesso em: 12 de maio.2021.

DEL PRIORE, Mary. **Viagem pelo imaginário do interior feminino**. Revista Brasileira de História, v. 19, n. 37, Setembro de 1999. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rbh/a/xfkpi4qPpnVW78TJOGZrcmK/?lang=pt>>. Acesso em: 17 abr. 2021.

DIAS, Isabel. **Violência contra as mulheres no trabalho - o caso do assédio sexual**. Sociologia, Problemas e Práticas, S, n.º 57. Mai de 2008. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/1201/1/Soc57IDias.pdf> > acesso em: 10 de nov de 2021.

DICIO, **Dicionário Online de Português**. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/empoderamento/>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

DINIZ, Leticia Lelis; SOUZA, Livia Garcia Alves; CONCEIÇÃO, Luan Rodrigues e FAUSTINI, Marcelo Rangel. **Assédio sexual no ambiente de trabalho**. Revista Científica do Unisalesiano - Lins, São Paulo, ano 2, n. 5, edição especial, outubro, 2011. Disponível em <<http://www.salesianolins.br/universitaria/artigos/no5/artigo10.pdf>>. Acesso em: 9 abr. 2021.

FREITAS, Maria Ester. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. São Paulo, Abr-Jun, 2001. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 2 de abril. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 41 - 43. Disponível em: <http://www.uece.br/nucleodelinguasitaperi/dmdocuments/gil_como_elaborar_projeto_de_pesquisa.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2021.

GRANT THORNTON. **Women in Business - *Janela de Oportunidades***. 2021. Disponível em <<https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2021/>> . Acesso em: 13 abr. 2021.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?**. p. 1-32, São Paulo, Mai-Ago, 2016. Disponível em

<<https://www.scielo.br/j/rdgv/a/8GDj4ypKNzxVVpqJKLrzFjP/?lang=pt>>. Acesso em: 22 de abr. 2021.

MADALOZZO, Regina. **Teto de Vidro e Identificação: uma análise do perfil de CEOs no Brasil**. Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/2010_wpe216.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2021.

MCCANN, Hannah; GRAHAM, James; RODRIGUES, Ana. **O livro do feminismo**. Tradução: Ana Rodrigues, 1º ed., Rio de Janeiro, Globo Livros, 2019.

MICHAELIS, **Moderno dicionário da língua portuguesa**. São Paulo: Melhoramentos, 1998. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/busca?id=Gp7M#:~:text=Ass%C3%A9dio%20sexual%3A%20a>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, 2013. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/norma%20sem%20numero/Cartilha%20MTE%20assedio%20moral%20e%20sexual.pdf>>. Acesso em: 17 de mar 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT), **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 23 jun. 2021.

MOREIRA, Marilda Maria da Silva. **Assédio sexual feminino no mundo do trabalho: algumas considerações para reflexão**. 2002. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_marilda.htm>. Acesso em: 5 de abr 2021.

NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Quase 90% das pessoas no mundo têm alguma forma de preconceito contra as mulheres**. Imprensa, 2019. Disponível em: <<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2019/quase-90--das-pessoas-no-mundo-tem-alguma-forma-de-preconceito-c0.html>>. Acesso em: 10 dez. 2021.

OLIVEIRA, Semayat. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. Think Eva, 2020. Disponível em: <<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Assédio Sexual no trabalho é tema de nova cartilha da OIT e do MPT**. 21 jun 2017. Disponível em <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_559573/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 24 abr 2021.

PINTO, Welington Almeida. **Assédio sexual no ambiente de trabalho**. 2ª edição atualizada, 2014. Disponível em

<<http://www.cesarkallas.net/arquivos/livros/direito/00500%20-%20Ass%E9dio%20Sexual%20No%20Ambiente%20de%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 20 de abr. 2021.

PIRES, João Davi Avelar. **Visões sobre o feminino e o corpo na Idade Média**. Revista femininos. 2015. Disponível em

<https://www.academia.edu/30026497/VIS%C3%95ES_SOBRE_O_FEMININO_E_O_CORPO_NA_IDADE_M%C3%89DIA>. Acesso em: 15 abr. 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano e FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Científico**. Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul (BRA), 2ª ed., p. 49 - 74, 2013.

SANTOS, Daniele Vasco; LEMOS, Flávia Cristina Silveira. **Uma analítica da produção da mulher empoderada**. Psicologia & Sociedade, p. 407 - 414, 2011. Disponível em

<<https://www.scielo.br/j/psoc/a/8JNp3vDyLfvxxQ3JjHZn5RO/?lang=pt&format=pdf>>.

Acesso em: 7 abr. 2021.

SENADO FEDERAL. **Assédio Moral e Sexual** - Programa pró-equidade de gênero e raça. Diretoria-Geral, 2011. Disponível em

<<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 24 abr. 2021.

SENADO FEDERAL. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Biênio de 2017 – 2019. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 24 abr 2021.

TIBURI, Marcia. **Cultura do Assédio**. Revista Cult, São Paulo (SP), Editora Bregantini, 2014. Disponível em: <<https://revistacult.uol.com.br/home/cultura-do-assedio/>>. Acesso em: 5 abr. 2021.

TOVANI, Carolina, B e SILVA, Marcelo, R. **Assédio sexual no ambiente de trabalho**. Trabalho de conclusão de curso, curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo, 2019. Disponível em:

<https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1887/Artigo%20cient%C3%ADfico%20-%20%20Carolina%20Barbosa%20Tovani.pdf?sequence=1> > acesso em: 10 de nov de 2021.

VINUTO, J. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto**. Temáticas, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. DOI: 10.20396/tematicas.v22i44.10977. Disponível em:

<<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>>. Acesso em: 25 de maio. 2021.