



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO
PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DA
EDUCAÇÃO SUPERIOR – POLEDUC**

ÉERICA CAVALCANTE LIMA

**ASSÉDIO SEXUAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: A
PERCEPÇÃO DAS SERVIDORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
(UFC)**

Fortaleza

2017

ÉRICA CAVALCANTE LIMA

ASSÉDIO SEXUAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: A PERCEPÇÃO
DAS SERVIDORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior- UFC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior.

Área de Concentração: Gestão Estratégica e Intercâmbio Institucional

Orientadora: Profa. Dra. Maria Elias Soares

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)

- L711a Lima, Érica Cavalcante.
Assédio sexual em uma instituição de ensino superior : a percepção das servidoras da Universidade Federal do Ceará (UFC) / Érica Cavalcante Lima. – 2017.
143 f. : il. color.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Meio Ambiente, Fortaleza, 2017.
Orientação: Prof. Dr. Maria Elias Soares.
1. Assédio Sexual. 2. Ambiente Laboral. 3. Qualidade de Vida no Trabalho. I. Título.

CDD 333.7

ÉRICA CAVALCANTE LIMA

ASSÉDIO SEXUAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: A
PERCEPÇÃO DAS TRABALHADORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL
DO CEARÁ (UFC)

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior- UFC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior. Área de concentração: Gestão Estratégica e Intercâmbio Institucional

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Maria Elias Soares (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^ª. Dra. Zilda Maria de Menezes Lima
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Prof^ª. Dra. Maria do Socorro de Sousa Rodrigues
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Às minhas filhas, Valentina e Melina, que são
minha força, minha razão e todo meu
sentimento.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, antes de tudo, por sempre me mostrar que posso muito além do que imagino, por conduzir a minha vida de modo que todas as boas aspirações sejam sempre alcançadas, por nunca me abandonar e por nunca me deixar desistir.

As minhas filhas, por me darem motivos todos os dias para sempre buscar melhorar.

A minha mãe, sem a qual eu não conseguiria ter concluído este desafio. Obrigada por cuidar de suas netas com tanto amor e me possibilitar alçar meus voos cada vez mais altos.

Ao meu esposo, que sempre acredita na minha capacidade e sempre me estimula a querer mais de mim mesma. Meu amor, seu companheirismo não é de hoje. Obrigada por caminhar ao meu lado.

À Universidade Federal do Ceará, minha segunda casa, onde exerço meu trabalho com muito amor, onde tive oportunidade de aprimorar e elevar meus conhecimentos, onde conheci mestres que me inspirarão por toda a vida e onde fiz amizades verdadeiras, as quais sempre terão grande espaço em meu coração.

A minha orientadora, professora Dra. Maria Elias Soares, pelas valiosas contribuições que conduziram meu trabalho de uma maneira muito mais segura e condizente com os objetivos propostos.

Às professoras Doutoradas Zilda Maria Menezes Lima e Maria do Socorro de Sousa Rodrigues, participantes da banca examinadora, por terem aceitado contribuir com este trabalho e por todas as considerações tão enriquecedoras.

A todos os professores e colegas do mestrado, por terem tornado mais leve esse período que tende a ser tão sacrificante para todos. Obrigada pela convivência fraterna, harmoniosa e comprometida.

À secretária do POLEDUC, Fernanda, por não ter me deixado desistir, frente a uns percalços no momento da inscrição e ao momento conturbado em que vivia em decorrência do puerpério da minha primeira filha. Fernandinha, tenho certeza de que você foi obra da providência divina naquele momento. Muito obrigada por isso e por toda a sua competência na função em que exerce.

Por fim, agradeço a minha chefe imediata, Thaís Cavalcante, por sempre ter me apoiado em todos os momentos do mestrado, sem medir esforços para facilitar este período até quanto fosse possível. Por esse e por diversos outros motivos, você sempre terá minha gratidão e minha amizade.

RESUMO

O assédio sexual configura-se como um desrespeito à dignidade, à liberdade sexual, à qualidade de vida no trabalho e ao estabelecimento do trabalho decente. Levando-se em conta que é um crime que parece escolher propositalmente suas vítimas, as mulheres, principalmente, é válido destacar que ele viola, ainda, grande parte das normas que vedam a discriminação nos espaços laborais. Considerando que as mulheres figuram como uma importante parcela do contingente de trabalhadores presentes nos mais diversos âmbitos, o estudo deste fenômeno faz-se relevante para que se saiba o que elas têm a dizer sobre essa violência, para que se chame atenção sobre os seus efeitos nocivos nos locais onde ocorre e para a necessidade de as organizações empenharem-se em prevenir problemas dessa natureza em seus espaços. Nesse sentido, este trabalho tem como objetivos: investigar a percepção das servidoras lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Ceará, no tocante ao conceito de Assédio Sexual; verificar quais fatores levam à identificação do assédio; apreender o modo como percebem a instituição em que trabalham frente a essa prática e, por fim, propor melhorias no ambiente laboral da Organização, com ênfase na prevenção desse crime. Para a elaboração dessa pesquisa de caráter qualitativo, aplicou-se questionário composto por perguntas objetivas e subjetivas a 58 trabalhadoras, utilizando, na análise dos dados, os procedimentos metodológicos do Discurso do Sujeito Coletivo. Concluiu-se, dessa maneira, que as servidoras pesquisadas demonstram sólido conhecimento acerca do conceito de assédio sexual, bem como de seus efeitos nocivos; que são capazes de identificar a prática, tendo em vista que conhecem os seus elementos caracterizadores; que entendem a importância das organizações posicionarem-se a fim de prevenir possíveis casos e que percebem a instituição em que trabalham, a UFC, como um ambiente que não proporciona segurança às suas trabalhadoras, no tocante à prática de assédio sexual. Com efeito, almeja-se que os resultados encontrados possam contribuir para a melhor compreensão acerca do que, de fato, é o assédio sexual, para auxiliar a Universidade Federal do Ceará a proceder em relação a esse tipo de violência laboral, no sentido de preveni-lo e combatê-lo, assim como auxiliar pesquisas futuras sobre esse tema.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Ambiente Laboral. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

Sexual harassment is framed as a disrespect to dignity, sexual liberty, quality of life at work and constitution of decent work. Taking in count that is a crime that seems to choose it's victims on purpose, the women, it's valid highlight that it violates many rules that prohibit discrimination at work places. Considering that women figure as an important amount of the quota of workers present in the most diverse spheres, the study of this phenomenon it's relevant to know what women have to say about it, in order to call attention about it's adverse effects in places where it occurs and the need of actions performed by the organizations to prevent this kind of problems in their spaces. This paper aims to: investigate the perspective of the public servers located at the Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP of the Federal University of Ceará, about the sexual harassment; check which factors lead to the perception of the harassment; seize the way the institution of work is perceived against this kind of practice; and, at last, propose improvements in the work environment of the Organization, emphasizing in the prevent of this crime. To formulate this research of character qualitative, it was applied a questionnaire to 58 public servers, using, in the analysis of the data, the methodological procedures of the Speech of the Collective Subject. We concluded, this way, that the workers evaluated show solid acknowledge about the concept of sexual harassment, considering they know the characteristic elements; that they understand the importance of a standing posture of the organizations in order to prevent these cases and that they realize their work environment, the UFC, as a place that doesn't provide security to it's workers, in relation to sexual harassment. We aspire that the results found may contribute to a better comprehension of what in fact is sexual harassment, to help the Federal University of Ceará to proceed regarding this kind of work violence, in order to prevent it and combat it, as well as help future researches about the theme.

Key words: Sexual harassment. Work environment. Quality of life at work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –	Distribuição das respondentes, conforme o tempo de serviço na Instituição.....	76
Quadro 2 –	Distribuição das respondentes, conforme a faixa etária.....	76
Quadro 3 –	Distribuição das respondentes, conforme o estado civil.....	76
Quadro 4 –	Distribuição das respondentes, conforme a renda salarial.....	76
Quadro 5 –	Distribuição das respondentes, conforme a escolaridade.....	76
Quadro 6 –	Construção do Discurso do Sujeito Coletivo a partir das figuras metodológicas Expressões-Chave, Ideias Centrais e/ou Ancoragens....	82

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 –	Entendimento acerca do conceito de assédio sexual.....	83
Gráfico 2 –	Causas motivadoras da prática de assédio sexual.....	89
Gráfico 3 –	População vulnerável ao assédio sexual.....	94
Gráfico 4 –	Os assediadores e suas características.....	98
Gráfico 5 –	Possíveis sensações vivenciadas pelas vítimas de assédio sexual.....	104
Gráfico 6 –	Confirmação ou negação acerca de uma possível vivência a um caso de assédio sexual.....	106
Gráfico 7 –	Atitudes que devem ser tomadas por indivíduos assediados.....	112
Gráfico 8 –	Formas de prevenção e de combate ao assédio sexual.....	115
Gráfico 9 –	Percepção acerca da promoção de segurança por parte da UFC, no tocante à prevenção e inibição da prática de assédio sexual.....	118
Gráfico 10 –	Confirmação ou negação da possibilidade de denúncia, frente a um caso de assédio sexual.....	123

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A –	Questionário aplicado às servidoras lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).....	143
--------------	---	-----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL.....	19
2.1	Conceito de Assédio Sexual.....	19
2.2	Elementos que caracterizam o Assédio Sexual.....	22
	a) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (vítima).....	23
	b) Conduta de natureza sexual.....	24
	c) Rejeição à conduta do agente.....	25
	d) Reiteração da conduta do agente.....	26
	e) Poder hierárquico.....	26
2.3	Assédio Sexual no Ordenamento Jurídico Nacional.....	27
2.4	Assédio Sexual na Administração Pública.....	29
2.5	Tipos de assédio sexual.....	31
2.6	Consequências do assédio sexual no ambiente laboral.....	32
2.7	Desafios impostos pelo assédio sexual no ambiente de trabalho.....	36
	a) Dificuldade no estabelecimento da QVT.....	36
	b) Obstáculo à promoção do Trabalho Decente.....	39
	c) Promoção da Violência Laboral.....	42
2.8	Prevenção e combate ao assédio sexual.....	45
3	MULHERES NO TRABALHO: OS DESAFIOS DE ONTEM E DE HOJE	48
3.1	A dominação masculina e sua violência simbólica.....	49
3.2	A inserção do trabalho feminino no Brasil.....	53
3.3	A conquista de novos espaços no mundo de trabalho e os “não tão novos” desafios.....	60
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	67
4.1	Conceitos norteadores da pesquisa.....	67
4.1.1	Conceito de percepção.....	68
4.1.2	Conceito de representação social.....	69
4.2	Delineamento da pesquisa.....	71
4.3	Lócus da pesquisa.....	73
4.4	Sujeitos da pesquisa.....	75
4.5	Método da pesquisa.....	77

4.6	Instrumento e operacionalização de coleta de dados.....	79
4.7	Procedimentos de análise.....	81
5	ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	83
5.1	A percepção das trabalhadoras da UFC sobre o conceito de assédio sexual; as causas motivadoras; a população vulnerável e as características dos assediadores.....	84
5.1.1	<i>Conceito de assédio sexual na perspectiva das trabalhadoras.....</i>	<i>84</i>
5.1.2	<i>Causas motivadoras da prática de assédio sexual.....</i>	<i>89</i>
5.1.3	<i>População vulnerável ao assédio sexual.....</i>	<i>94</i>
5.1.4	<i>Características dos assediadores.....</i>	<i>98</i>
5.2	Fatores que contribuem para a identificação do ato.....	103
5.3	O modo como a UFC lida com o tema “assédio sexual”.....	111
5.4	Sugestões de melhorias no ambiente organizacional da UFC, no tocante à prevenção e ao combate do assédio sexual, a partir da percepção de suas trabalhadoras.....	122
6	CONCLUSÃO.....	128
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	131
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS: questionário de pesquisa aplicado às servidoras, terceirizadas e bolsistas lotadas Na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da Universidade Federal do Ceará.....	143

1 INTRODUÇÃO

Dentre os diversos percalços enfrentados pela comunidade feminina no mercado de trabalho, podemos citar como um grande exemplo, o assédio sexual, prática que lança inúmeros desafios à gestão das organizações, pelo efeito devastador nas relações sociais onde ocorre.

Apesar das muitas transformações pelas quais tem passado o trabalho feminino, se compararmos a presença das mulheres no mercado de trabalho atual com a do início do século XX, por exemplo, onde era, em certa medida, incomum e algo relegado principalmente às mulheres de classes sociais desfavorecidas, percebemos que o trabalho feminino ainda encontra diversos obstáculos ao seu pleno desenvolvimento, os quais perpassam as esferas culturais, religiosas, políticas e econômicas.

Para Medeiros (2003), o assédio sexual é uma discriminação ligada ao sexo e, no Brasil, é mais comum ser praticado pelo homem, nas relações de trabalho, até pelo diferencial numérico entre homens e mulheres que ascendem aos cargos de chefia, ocorre igualmente em maior grau do sexo masculino contra o feminino. Tal afirmação, infelizmente, não causa estranhamento, visto que, é de amplo conhecimento que a constituição da mulher como figura autônoma e dona de sua própria história é algo recente e que ainda encontra muitas limitações.

Por muito tempo, e ainda na atualidade, destaca-se a figura do homem como o centro de poder nas relações de trabalho, bem como a figura da mulher como sujeito subalterno àquele, tendo em vista fatores que influenciam diretamente a disponibilidade da mulher para o mercado de trabalho, os quais combinam características pessoais, tais como estado civil, existência de filhos, que se associam ao grau de instrução da trabalhadora e às características do seu grupo familiar. Fatores como esses têm interferido, ao longo dos anos, no desenvolvimento do trabalho feminino, mas não no do masculino. Nesse sentido, a mulher, historicamente, tem estado em posição de inferioridade em relação ao homem, e na esfera econômico-trabalhista não tem se dado de modo diverso. Mesmo com todas as dificuldades, as mulheres, com muito trabalho, paciência e empenho, conseguiram ampliar a sua participação no mercado.

Diante do imperativo da complementação de renda familiar, aspecto presente na vida de boa parte das pessoas, e de maior reivindicação de direitos iguais entre os gêneros, a presença feminina nos diversos ambientes de trabalho foi tornando-se cada vez mais constante. No entanto, como ressalta Freitas (2001), isso não significa, obrigatoriamente, que

essa presença seja confortável e ausente de conflitos.

De acordo com Corrêa e Carrieri (2005), os conflitos no ambiente laboral são tão remotos quanto o próprio trabalho e podem ter sido convertidos nas bases da intensificação da produtividade dos trabalhadores. Os conflitos, segundo os autores, são utilizados como estimuladores da produtividade e, portanto, admitem a presença do assédio. Todavia, é válido ressaltar, que o assédio a que os autores se referem é de outra ordem que não a sexual, visto que o assédio sexual não visa a estimular a produção ou qualquer outro progresso, só almeja a dominação do assediado, e quando da resistência da vítima, a sua completa desestabilização e humilhação.

Nesse sentido, a mulher que entrou no mercado de trabalho já em posição de inferioridade em relação ao homem, foi hostilizada por ocupar um lugar que historicamente “sempre foi” dele. A mulher, ao longo da história, tem sido submetida a inúmeros tipos de humilhação e violência no ambiente de trabalho e, não por coincidência, tem sido a principal vítima de assédio sexual laboral, apesar de o crime abranger homens e mulheres (ALVES, 2008).

Desse modo, é válido mencionar que as razões que levam à ocorrência desse crime contra as mulheres no ambiente laboral perpassam, em grande medida, os problemas seculares de nossa cultura, que estão fortemente enraizadas em mazelas como o machismo, o patriarcalismo e a “feminização da pobreza”¹.

É importante mencionar que o assédio sexual tem previsão criminal no Brasil desde 2001, com a lei 10.224, de 15 de maio de 2001, no entanto, tal previsão só se refere a um tipo de assédio sexual, o chamado assédio sexual por chantagem, que, conforme Leiria (2012), é aquele praticado por superiores hierárquicos ou por quem tenha ascendência sobre a vítima, buscando, através de promessas ou de ameaças, obter vantagem sexual. É denominado pela doutrina e jurisprudência americana de *quid pro quo* – ou “isto por aquilo”.

No caso das organizações públicas, essa modalidade de assédio não é a mais comum, tendo-se em vista que nesse tipo de instituição, a vítima não se encontra tão vulnerável à perda do emprego, pelo menos no caso das servidoras - o que não ocorre às outras trabalhadoras, tais como terceirizadas e bolsistas, por exemplo, pois não têm qualquer estabilidade em relação ao emprego.

¹ Mais especificamente, a feminização da pobreza é entendida como um aumento na diferença de níveis de pobreza entre as mulheres e os homens, ou por um lado, entre os domicílios chefiados por mulheres, e, por outro lado, aqueles chefiados por homens ou casais. O termo também pode ser usado para significar um aumento da pobreza devido às desigualdades entre homens e mulheres. (MEDEIROS e COSTA, 2008).

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

Apesar de esse tipo de assédio sexual não estar previsto criminalmente, a jurisprudência o tem reconhecido, autorizando, inclusive, a rescisão contratual motivada por ele. Desse modo, apesar da limitação da previsão legal a um tipo de assédio sexual, a jurisprudência já considera para fins punitivos os dois tipos de assédio. Nesse sentido, cremos que seja essencial a difusão de informações acerca do assédio sexual dentro das instituições, para que suas trabalhadoras, cientes de seu amparo legal, possam manifestar-se caso sintam necessidade.

No Brasil, diferentemente de outros países, tais como os EUA - onde o problema do assédio sexual atinge ampla magnitude - essa questão, apesar de ser tipificada em lei, não tem gerado grandes preocupações nas organizações do País, de um modo geral. Essa realidade, provavelmente tem suas explicações pautadas no legado machista e patriarcal intrínseco à nossa cultura. No entanto, com a quebra de barreiras e de tabus conseguida pelas mulheres ao longo de séculos, cada vez mais a questão do assédio sexual laboral vem ganhando relevo.

É importante mencionar que, conforme salienta Leiria (2012), o assédio sexual no trabalho prejudica a igualdade, estimula a violência sexual e produz efeitos negativos sobre a eficiência das instituições, prejudicando a sua produtividade e desenvolvimento. Para a autora, a prática gera, ainda, efeitos nocivos nas mais diversas áreas, pois além de prejudicar o desempenho da vítima, afeta a credibilidade da organização junto aos clientes e rompe a confiança que deve nortear as relações laborais.

Nesse sentido, o estudo desse problema é relevante pelo fato de o assédio sexual, embora de maneira velada, fazer parte da realidade de boa parte das instituições. Nas organizações públicas ou privadas são presentes eventos de assédio sexual, sobretudo relacionado às mulheres, o que intensifica a necessidade de conhecer a percepção das trabalhadoras acerca do problema para que sejam viabilizadas medidas que possam prevenir os casos dessa prática indecorosa. Já que, como aponta Leiria (2012), a melhor maneira de combater o assédio sexual nas organizações é através de ações que o previnam. Uma

trabalhadora que conheça o fenômeno e se sinta amparada para detê-lo, possuirá mais subsídios para defender-se.

Vale destacar que a intenção deste estudo não é investigar quem foi vítima de assédio sexual, mas sim verificar qual a percepção das servidoras lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP da Universidade Federal do Ceará, no tocante ao conceito de Assédio Sexual no ambiente laboral, a partir de um estudo de caso. Este estudo almeja identificar, ainda, quais os fatores que levam a percepção do assédio sexual por essas trabalhadoras; analisar a percepção delas no tocante aos modos como a Universidade Federal do Ceará tem lidado com o tema e, por fim, partindo do discurso dessas trabalhadoras, propor alternativas que possam evitar a ocorrência de casos de assédio sexual na Instituição.

É interessante ressaltar que tal amostra foi escolhida em virtude do grande número de colaboradoras em toda a Universidade, o qual dificultaria a coleta de dados em tão curto tempo como o de uma pesquisa de mestrado, e pelo fato de esse departamento contar com satisfatório contingente de mulheres, que desempenham funções bastante heterogêneas, as quais atendem desde a hierarquia da própria Instituição, bem como ao público. Aspecto este que torna essa amostra bastante vulnerável aos dois tipos de assédio sexual, quais sejam, hierárquico e ambiental, e pode, desse modo, contribuir, sobremaneira, com a pesquisa proposta.

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

Dessa maneira, para melhor apresentação deste trabalho, explanaremos a estruturação de cada capítulo resumidamente.

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

Na segunda, trabalhamos alguns conceitos e aspectos relativos ao Assédio Sexual e sua atuação nefasta no ambiente de trabalho, tais como elementos caracterizadores; tipos; previsão criminal no Brasil; presença na Administração Pública; suas consequências; desafios

impostos aos ambientes de trabalho frente à prática e, por fim, alguns aspectos relacionados à prevenção e ao combate.

Na terceira seção, abordamos os desafios enfrentados pelas mulheres ao longo da história, no tocante à luta por inserção igualitária ao mercado de trabalho, frente à dominação masculina desse mesmo espaço, buscando, com essa contextualização, explicar as razões para que o crime de assédio sexual seja um percalço enfrentado, sobremaneira, pelas trabalhadoras.

Na quarta, foram descritos os procedimentos metodológicos da pesquisa, seu delineamento, lócus de investigação, sujeitos participantes, método de pesquisa, conceitos norteadores, operacionalização e instrumento de coleta de dados e procedimentos de análise de dados.

Na quinta seção, por fim, foram analisados os resultados obtidos por meio da coleta de dados na Universidade Federal do Ceará, utilizando a técnica do Discurso do Sujeito Coletivo, a qual tem por fundamento a teoria da representação social e seus pressupostos sociológicos e busca enfatizar e tornar mais claras as representações sociais, possibilitando que um grupo social específico, por exemplo, passe a ser visto como autor e emissor de discursos compartilhados entre os seus membros e possam se expressar. Dessa maneira, essa técnica demonstra o pensamento de uma coletividade e facilita a execução de pesquisas que almejam resgatar opiniões coletivas sobre determinado tema, como a pesquisa que ora desenvolvemos.

2 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL

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

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

Essa prática, conforme Leiria (2012), apresenta-se, ainda, como uma forma de discriminação de gênero, que prejudica o direito à igualdade, visto que, na maior parte dos casos, é praticado contra mulheres.

Nesse sentido, abordaremos nesta seção alguns aspectos relacionados à conceituação do assédio sexual propriamente dito, buscando analisar seus elementos caracterizadores; suas espécies; sua previsão criminal no Brasil; sua atuação na Administração Pública (esfera a qual pertence a instituição que abordamos neste estudo – Universidade Federal do Ceará), suas consequências, os desafios impostos por ela - no tocante à promoção de Qualidade de Vida no Trabalho, estabelecimento do trabalho decente e combate à violência laboral - e, por fim, as possíveis formas de prevenção e de combate do ato no ambiente organizacional.

2.1 Conceito de Assédio Sexual

Como bem destaca Alves (2008), a noção de assédio sexual só ficou clara após a década de 1960, com a revolução sexual e de costumes, pois foi a partir desse período que se iniciaram discussões mais complexas, no tocante a questão sexual, nos meios de

comunicação, nas escolas e na esfera do trabalho. Todavia, conforme o autor, a própria expressão assédio sexual só foi evidenciada na década de 1970, quando pesquisadoras da Universidade de Cornell, avaliando as relações de gênero nos locais de trabalho, perceberam a necessidade de se criar uma expressão que abrangesse a conduta de um superior hierárquico com conotação sexual, que se relacionasse a um exercício de poder.

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

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

De acordo com Silva (2008), nas últimas décadas muitos direitos relacionados à vida e ao trabalho, sobretudo, foram conquistados, mas, em contraposição a esses progressos, o assédio sexual toma um espaço de grande significado, visto que sua configuração representa uma antítese ao tão festejado princípio da dignidade humana, pois, por tratar-se de um tipo de coerção para aquele que o sofre, vulnerabiliza a vítima e aponta a fragilidade do ambiente de trabalho onde ocorre.

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

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

A lei 10.224 de 16.05.2001 estabeleceu no seu artigo 216-A do Código Penal, a definição legal para assédio sexual, qual seja a de “constranger alguém com intuito de levar

vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Para Cardone (1994), o conceito de assédio sexual se define como a atitude de um sujeito que, pretendendo conseguir reciprocidade em suas investidas libidinosas, causa constrangimento ao outro que contraria aos seus desejos. Sobrinho (1998) salienta que o assédio sexual, resumidamente, pode ser entendido como a ação de coagir alguém mediante atitude capaz de insultar a honra subjetiva do outro, sempre com o objetivo de obter vantagem sexual.

Hirigoyen (2005) afirma ser o assédio sexual não mais do que uma ramificação do assédio moral, visto que ambas as práticas consistem em humilhar o outro e percebê-lo como um objeto à disposição. Desse modo, Leiria (2012, p. 31) complementa:

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

É importante ressaltar, todavia, que os conceitos de ambos os tipos de assédio não se confundem entre si, pois enquanto o assédio sexual tem por fim a dominação sexual de sua vítima, o assédio moral objetiva à eliminação da vítima do ambiente laboral por meio do psicoterror. No entanto, conforme ressalta Oliveira (2003, p. 22):

[...] tanto o *mobbing*, quanto o assédio sexual constituem-se em ação violenta que guardam certas correlações: o assédio sexual pode constituir-se em premissa para desencadear uma ação de abuso moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado. Observam-se casos em que no assédio moral, a natureza da investida do agressor, possui um caráter sexual; nessas hipóteses esses ataques são demonstrados por apelidos, calúnias ou difamações sobre os hábitos sexuais da vítima. Agressões desta amplitude têm efeito devastador na consciência e auto-estima da vítima, porquanto, em nossa cultura a identidade sexual exerce uma importância fundamental na definição da imagem social de uma pessoa.

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

humilhando-a e impedindo-a de desfrutar dos direitos garantidos na lei, tolhendo sua liberdade de trabalho como vítima direta do assédio.

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

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

2.2 Elementos que caracterizam o Assédio Sexual

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

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

1. Conduta de natureza sexual que afete a dignidade de mulheres e homens, que se mostre ingrata, irrazoável e ofensiva para quem a recebe;
2. Quando a recusa de uma pessoa a essa conduta, ou sua submissão a ela, serve, explícita ou implicitamente, como base para uma decisão que afeta o seu trabalho, prejudica o seu acesso à formação profissional, sua continuidade no emprego, suas chances de promoção, etc.;
3. Conduta que cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para quem a recebe (CINTERFORT/OIT, 2009).

Nessa perspectiva, conforme ressalta Leiria (2012, p. 42/43):

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

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

- a) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado);
- b) Conduta de natureza sexual;
- c) Rejeição à conduta do agente;
- d) Reiteração da conduta.
- e) Poder Hierárquico

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

É importante reconhecer a inexistência de um padrão universal de conduta que tipifique o assédio sexual, o que existem, na verdade, são elementos universais que identificam a prática. Vejamos tais caracteres:

a) Sujeitos

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

Nesse sentido, sujeito ativo é o autor da prática e, na maior parte das vezes, é do sexo masculino, embora possa ser também do sexo feminino. Normalmente, existe uma

relação de hierarquia funcional entre assediador e assediado, no entanto, em sentido amplo, essa condição não é determinante para a caracterização do ato. Ou seja, o assédio sexual laboral é possível entre colegas de serviço, entre empregado e cliente e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima. A inversão de papéis, portanto, não descaracteriza a prática.

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

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

Já na condição de vítima do assédio, encontra-se o sujeito passivo, o qual, conforme já ressaltado reiteradamente, é do sexo feminino, na maior parte dos casos.

Drapeau (1991) atribui tal circunstância fática, em grande medida, à estratificação vertical presente nas organizações, onde as mulheres geralmente ocupam funções que são subordinadas aos homens; e à segregação horizontal, como está moldada a especialização dos empregos em função dos sexos, em consequência da qual as mulheres se encontram, mormente, em empregos inferiores hierarquicamente. Desse modo, as mulheres, historicamente, se encontram em posições mais vulneráveis e inseguras nas relações de trabalho.

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

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

quais, em virtude da precariedade do contrato de trabalho, tendem a ser mais submissas, frente ao grande risco de demissão a que estão sujeitas.

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

b) Conduta de Natureza Sexual

Embora os elementos caracterizadores do assédio sexual não sejam entendidos de forma unânime pelos estudos especializados e pelas legislações sobre o tema, em todos os conceitos relativos à prática, observamos que para a sua caracterização deve ocorrer uma conduta de natureza sexual reprovável.

Mas no que, exatamente, consiste uma conduta de natureza sexual? E o que a torna reprovável?

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

Contudo, em relação à reprovabilidade dos comportamentos percebidos como sendo de natureza sexual, é unânime em todos os casos, conforme ressalta Alves (2008), que são condenáveis as condutas que não possibilitam a negativa por parte do outro (assediado), ou seja, que se utilizam de ameaça seja ela direta ou velada, que destroem a possibilidade de resistência da vítima. No tocante a esse tipo de conduta no ambiente laboral, Lippmann (2001, p. 16) caracteriza da seguinte forma:

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

Desse modo, podemos inferir como condutas de natureza sexual reprovável no ambiente laboral, que caracterizam a prática de assédio sexual, como comportamentos libidinosos indesejáveis, insistentes e que obstaculizam a possibilidade de defesa e de resistência por parte do assediado.

c) Rejeição à conduta do agente

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

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

d) Reiteração da conduta

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

Alves (2008, p. 46) concorda com o entendimento jurisprudencial e acrescenta que:

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

e) Poder hierárquico

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

estrangeira, esse elemento não surge como um pré-requisito.

A Lei nº. 10.224/2001, que define o assédio sexual da seguinte forma: “Constranger alguém como o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, restringiu a criminalização do ato à espécie de assédio sexual por chantagem, ou seja, aquele empreendido por superior hierárquico ao empregado subordinado, excluindo, desse modo, a espécie de assédio sexual ambiental, aquele cometido por colegas de trabalho de mesma hierarquia funcional.

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

Neste tópico, procuramos demonstrar quais elementos identificam a existência do assédio sexual numa relação de trabalho. Podemos inferir que, embora tais caracteres não sejam de amplo consenso, o desrespeito à liberdade sexual do assediado surge em todas as conceituações, já os aspectos como a reiteração da conduta e o poder hierárquico no âmbito das relações de trabalho, referem-se, sobretudo, à tipificação do assédio sexual no Brasil - o qual só reconhece criminalmente o tipo de assédio sexual “por chantagem”. Nesse sentido, no tópico seguinte, abordaremos a interpretação existente no Ordenamento Jurídico Nacional sobre o assédio sexual.

2.3 Assédio Sexual no ordenamento jurídico nacional.

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

A Constituição Federal, dessa maneira, veda a discriminação e posiciona-se a favor da promoção do bem-estar de todos os cidadãos, sem qualquer forma de discriminação,

seja de gênero, raça ou cor. Nesse sentido, o assédio sexual, que é uma forma de discriminação e infringe os preceitos legais que dispõem sobre a igualdade de tratamento entre os sexos, não condiz com os pressupostos estabelecidos na Carta Magna, devendo, portanto, ser rechaçado no ordenamento jurídico do país.

Diante disso, ocorreu, no Brasil, a inclusão da figura típica do crime de assédio sexual, por meio da Lei nº 10.224/01, de 15 de maio de 2001, a qual alterou o Código Penal e incluiu o assédio sexual no capítulo dos crimes contra a liberdade sexual. Tal fato representou, conforme salienta Bosco (2002), um amadurecimento do legislador pátrio, que cedeu às contestações da sociedade, manifestados pelos inúmeros posicionamentos da doutrina nacional e das decisões dos tribunais brasileiros sobre o tema.

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

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

Corroborando essa perspectiva, Eluf (1999) acrescenta que a incriminação da prática de assédio sexual contribui para a regulação do relacionamento de gênero na sociedade atual, a qual não se poderia supor em 1940, data do Código Penal Brasileiro. Para a autora, a criminalização desse tipo de violência responde parte das reivindicações da mulher moderna, emancipada, que exige ser respeitada em casa e no trabalho, no espaço público e privado.

É importante destacar que antes do advento da Lei 10.224/01, conforme a CLT, nos artigos 483 (letra e) e 482 (letra b), a proteção contra o assédio laboral estava contida na obrigação de os empregadores e prepostos tratarem os empregados com respeito, de modo a não lhes causar ofensa à honra e boa fama, sob pena de ter o contrato denunciado motivadamente pelo empregado molestado. Quanto ao assédio praticado por prepostos do empregador, poderia ser despedido o empregado assediador por justa causa.

Na América Latina, conforme destaca Leiria (2012), o assédio sexual já era punido criminalmente em vários países, antes mesmo de sua previsão criminal no Brasil.

Países como o Paraguai e San Salvador, desde 1997, por exemplo, contam com punições relativamente severas em relação ao ato, tais como pena restritiva de liberdade e reparação pecuniária.

No direito brasileiro, conforme a supramencionada autora:

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

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

Contudo, ele destaca que, embora a legislação nacional pertinente sobre o tema seja falha, em muitos aspectos, ela existe, o que não deixa de representar uma evolução e, portanto, cabe à sociedade lutar para torna-la verdadeiramente útil, questionando-a e fazendo-a valer.

No tópico seguinte, serão abordados alguns aspectos do assédio sexual presente na Administração Pública, vertente organizacional da qual faz parte a Universidade Federal do Ceará (UFC), *lócus* de pesquisa deste estudo.

2.4 Assédio Sexual na Administração Pública

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

Em grande medida, o que caracteriza a relação de trabalho no âmbito da Administração Pública é a existência de um liame jurídico-administrativo mais conhecido por

regime estatutário em que são observadas regras de Direito Administrativo que preveem os direitos e deveres do servidor público, à exceção das empresas públicas e sociedades de economia mista, as quais são regidas pelo regime celetista.

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

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

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

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

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

acusado de praticar o assédio deva ser condenado a ressarcir todos os prejuízos sofridos pela Administração por meio de ação regressiva proposta pelo ente público.

Nessa esteira, em reação a essa prática perniciosa que onera o Estado, diversos entes políticos têm editado leis e atos normativos combatendo de forma incisiva tanto o assédio moral, quanto o assédio sexual, no âmbito de suas repartições públicas. O Estado de Pernambuco, por exemplo, possui a Lei Estadual nº 13.314/07, regulamentada pelo Decreto nº 30.948/07. São Paulo conta com a Lei nº 12.250/06 que foi regulamentada pelo Decreto Estadual nº 3.980/07.

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

2.5 Tipos de assédio sexual

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

Desse modo, esse tipo de assédio sexual tem como pressuposto imprescindível o abuso de autoridade, no tocante à exigência feita por superior hierárquico (ou qualquer outra pessoa que tenha alguma ascendência sobre a vítima), da prestação de “favores sexuais”, sob a ameaça de perda de emprego, de benefícios, de possibilidade de ascensão, etc.

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

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

Por fim, sobre essa espécie de violência laboral, Alves (2008, p. 51) destaca que:

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

Assim, o uso ilegítimo do poder hierárquico existente nesse tipo de violência laboral coloca a vítima em situação de grande constrangimento, uma vez que provavelmente terá dificuldades em manifestar-se contra o ato, em virtude do perigo de consequências negativas para a sua permanência no trabalho.

No tocante ao Assédio sexual ambiental ou por intimidação, o qual se caracteriza, conforme Barros (1998), por manifestações sexuais indevidas, solicitações sexuais ou outras incitações de mesma índole, sejam verbais ou físicas, com a finalidade de obstaculizar ou prejudicar a atuação profissional de uma pessoa ou de criar um ambiente hostil e ofensivo no trabalho.

Trata-se, portanto, de uma forma de violência laboral que desrespeita o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio. Nesta modalidade, é importante frisar, é prescindível o poder hierárquico oriundo da subordinação jurídica do empregado ao seu empregador. Não é necessária, portanto, a superioridade hierárquica funcional do agente, pois o aspecto fundamental para a caracterização dessa violência não é a existência de ameaças, mas sim o prejuízo ao “direito de dizer não”, através da submissão – notadamente de mulheres – a condutas libidinosas indesejadas, gestos sexistas, tais como abusos verbais e comentários grosseiros, humilhantes ou embaraçosos (PAMPLONA FILHO, 2001).

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

Por fim, é importante destacar que, embora esta espécie de assédio sexual não esteja tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro, sua ilicitude , enquanto

forma de violação à liberdade sexual, é evidente, devendo ser combatida e reparada na esfera civil e trabalhista.

Após explanarmos os tipos de assédio sexual previstos na doutrina especializada e nas legislações de direito comparado, abordaremos, no tópico seguinte, as consequências do assédio sexual quando presente no ambiente de trabalho.

2.6 Consequências do Assédio Sexual no ambiente laboral

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

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

Nesse sentido, no tocante aos efeitos dessa importante forma de violência no local de trabalho, para as suas vítimas, são expressos pelo medo; vergonha; tristeza; humilhação; isolamento; insegurança, fatores que contribuem, em grande medida, com a existência de doenças psicológica, tais como a depressão. Tendo em vista que, conforme destaca Dejours (1992, p. 74):

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

Portando, a vítima de assédio sexual vê-se submetida ao constante estresse sofrido em silêncio, na maior parte das vezes, seja por medo ou por vergonha, situação esta que pode agravar as chances de desenvolvimento de problemas psicológicos, visto que, conforme demonstra informe da Organização Mundial de Saúde (2001, p. 12/13), o não enfrentamento da causa de um estresse, aumenta os riscos de padecimento de ansiedade ou depressão. Vejamos:

[...] A psicologia tem demonstrado que alguns tipos de transtornos mentais e de comportamento, como a ansiedade e a depressão, podem ser consequência da incapacidade de enfrentar um acontecimento vital estressante. Em geral, as pessoas

que evitam pensar nas causas de estresse ao enfrenta-las têm maior probabilidade de padecerem de ansiedade ou depressão, enquanto as pessoas que compartilham seus problemas com outras e procuram e procuram maneiras de enfrentar os fatores estressantes melhoram com o passar do tempo.

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

Desse modo, o assédio sexual pode conduzir a vítima a isolar-se, quase sempre por medo de represálias ou por receio de haver prejuízos em sua reputação fazendo-o passar por grande ansiedade, a qual é classificada por Dejours (1992, p. 77/78) de:

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

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

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

Já em relação às consequências do assédio sexual para as organizações, é

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

Nesse contexto, umas das primeiras consequências do assédio sexual para uma organização, é a queda da produtividade e a redução da qualidade do serviço do empregado vítima de tal violência laboral. Nesse ensejo, conforme Latif (2007), podem ocorrer prejuízos econômicos para o empregador, ocasionados pela queda da produtividade, assim como pelos prejuízos à sua imagem e reputação diante do público consumidor e do mercado de trabalho.

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

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

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

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

Seguindo o mesmo entendimento, Santos (2002), bem como outros estudiosos, convergem no sentido de responsabilizar a empresa objetivamente pela desídia causada ao seu empregado, afirmando que se o assediador for a pessoa do empregador, implicará em responsabilidade civil, inclusive por dano moral. Caso seja seu empregado, representando-o ou não, a responsabilidade também será sua, porém, sem afastar a responsabilidade patrimonial do assediador, o que poderá ser objeto de lide própria regressiva ou de denúncia da lide no processo trabalhista correspondente.

Portanto, a legislação pertinente ao tema entende que o assédio sexual laboral viola o direito fundamental dos trabalhadores de exercerem seus ofícios em condições salubres, de terem respeitadas a sua dignidade e preservada a sua saúde. Dessa maneira, a

negligência ou o desrespeito por parte dos empregadores a esse direito, gera danos à saúde dos trabalhadores, o que contribui para a elevação dos custos para a economia do país, por conta da queda da produção pelos afastamentos dos trabalhadores, substituições e concessões de benefício previdenciário ao trabalhador sem condições de trabalhar e produzir.

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

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

Após analisarmos os prejuízos que podem decorrer da prática de assédio sexual nas organizações de um modo geral, abordaremos no tópico seguinte, os desafios lançados às organizações, frente ao ato, no tocante ao estabelecimento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), do Trabalho Decente e ao combate à Violência Laboral.

2.7 Desafios impostos pelo Assédio Sexual no trabalho.

O trabalho praticado com liberdade, saúde, segurança e com respeito à dignidade dos trabalhadores é meta perseguida pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, a qual, frente à ocorrência da prática de assédio sexual, sofre diversos prejuízos, visto que tal prática indecorosa lança diversos desafios aos ambientes laborais, pois atrapalha a concretização da QVT e do Trabalho Decente e, em contrapartida, promove a violência laboral, conforme veremos:

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

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho iniciou-se por volta da década de 1950, a partir do surgimento da abordagem sócio-técnica, a qual enfatiza a necessidade de se considerar a interdependência entre os sistemas social e técnico, para que seja alcançado um alto desempenho organizacional (DAVIS E TAYLOR, 1975). No entanto, apenas na década de 60, alguns cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca por novas formas de organizar o trabalho, a fim de diminuir efeitos negativos do

trabalho na saúde e no bem estar geral dos trabalhadores, tomaram iniciativas nesse sentido.

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

Atualmente, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é definido, conforme Limongi-França (2004, p. 156), da seguinte forma:

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

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

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

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

Conforme apontam Limongi-França (1995) e Albuquerque e França (1997), a sociedade tem vivenciado, dentro e fora das organizações, novos padrões e modos de vida, o

que acaba por gerar novas e diferentes demandas por Qualidade de Vida no Trabalho. Nesse sentido, depreende-se que o conceito de QVT não se define de maneira imutável, mas vai delineando-se conforme as exigências da contemporaneidade.

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

Conforme ressaltam Limongi e Assis (1995, p.29), na teoria as organizações consideram importante a concretização de programas de QVT, mas, na realidade, o que se sobressai nas empresas é o imediatismo. Os investimentos de médio e longo prazo, muitas vezes, são negligenciados. Nesse sentido, os supramencionados autores ressaltam que:

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

Nessa perspectiva, segundo Silva e De Marchi (1997), são muitos os desafios lançados ao mundo do trabalho, sobretudo no âmbito empresarial, na atualidade, mas a necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a árdua competição e a capacidade de a empresa responder à demanda de seus colaboradores em relação a uma melhor qualidade de vida, são questões fundamentais para a sobrevivência de uma organização, na visão dos referidos autores.

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

Ogata (2004) ressalta que as instituições que se regem por um modelo de gestão, que leva em consideração a qualidade de vida no ambiente laboral, apresentam funcionários mais dispostos para o trabalho, mais comprometidos e produtivos. Isso se deve, conforme

Rosa e Pilatti (2007), ao fato de os programas de QVT perseguirem dois objetivos principais, quais sejam: aumento da produtividade e desempenho e melhoria da qualidade de vida e da satisfação com o trabalho, que podem influir beneficentemente na saúde dos trabalhadores e na diminuição dos conflitos, que, por vezes, ocasionam agressões no trabalho, dentre as quais, podemos destacar o assédio sexual.

Levando-se em conta que dentre os objetivos perseguidos pelas ações que visam o aumento da Qualidade de Vida no Trabalho no meio organizacional, a motivação é um dos principais, tendo-se em vista que, através dela, sobretudo, aliada à educação formal e à capacitação, os profissionais podem utilizar todo o seu potencial, vindo a poder contribuir sobremaneira com a produtividade da organização, fatores que prejudiquem a motivação dos colaboradores devem ser completamente combatidos, em nome da própria sobrevivência da organização. Assim, conforme destaca Fernandes (1996), uma empresa deve colocar-se atenta a tais fatores, os quais podem interferir e refletir diretamente no bem estar, na satisfação e na produtividade de seus funcionários.

Para a obtenção de plena qualidade de vida no trabalho, Walton (1973) destaca oito fatores que devem estar presentes em uma organização. Vejamos:

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

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

De maneira direta, o assédio sexual interfere negativamente em pelo menos cinco

dos tópicos mencionados (b, c, d, e e f), tendo em vista que a prática tolhe, por parte da vítima, a sensação de segurança no emprego e a vontade de permanecer na organização. Assim como prejudica a igualdade de oportunidade e o respeito à privacidade pessoal, dentre outros aspectos, já que o assédio sexual pauta-se na ameaça de declínio do cargo (em boa parte dos casos), na completa invasão de privacidade, no desrespeito à dignidade, o que acaba por tornar nocivo o ambiente laboral, situação esta completamente divergente da almejada pela Qualidade de Vida no Trabalho.

Desse modo, identifica-se, portanto, a impossibilidade de existirem, no ambiente laboral contaminado pela prática de assédio sexual, condições para que se tenha uma completa Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. A seguir, abordaremos, ainda, a dificuldade em promover-se um trabalho decente, frente às interferências da prática.

b) Obstáculo à promoção do Trabalho Decente

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

Conforme aponta Somavía (2006), em relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, onde foi avaliado o progresso em matéria de Trabalho Decente entre 1992 a 2004, constatou-se que o acesso a um Trabalho Decente proporciona aos indivíduos a aquisição de uma quantidade de bens e serviços por meio de seus ganhos, ao mesmo tempo em que apresenta oportunidades de prover um serviço produtivo à sociedade, bem como de expandir talentos e habilidades. Nesse sentido, é válido acrescentar que o Brasil é pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais de Trabalho Decente, com o objetivo de colaborar com a erradicação da pobreza e com a redução das desigualdades sociais. O Brasil, segundo o supramencionado relatório, tem demonstrado consideráveis avanços na elevação do Trabalho Decente nas mais diversas dimensões (SOMAVÍA, 2006).

A partir de meados dos anos 2000, sobretudo, firmou-se a trajetória de crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho e do seu nível de ocupação. Estimulados pelo aumento real do salário mínimo, os níveis de rendimento dos trabalhadores e das trabalhadoras, aumentaram significativamente, contribuindo, desse modo, com a

redução da pobreza e da desigualdade, reduzindo os hiatos de rendimento entre mulheres e homens. No entanto, ainda perduram desigualdades de gênero e raça entre as regiões do país, as quais influenciam decisivamente na persistência de déficit de trabalho decente entre a comunidade das trabalhadoras e dos negros, sobretudo (GUIMARÃES, 2012).

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

De acordo com Guimarães (2012, p. 116):

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

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

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

É interessante mencionar que o Brasil, em 2006, sediou a XVI Reunião Regional

da Organização Internacional do Trabalho e lançou, nessa ocasião, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) ². Desse encontro, foi produzido o documento “Trabalho Decente nas Américas: uma Agenda Hemisférica”, com recomendações para gerar trabalho decente, adotando políticas específicas a serem incorporadas no período de 10 anos (2006 – 2015) e com o objetivo de combater toda forma de discriminação e o trabalho infantil e escravo, bem como de fomentar a ampliação de postos de trabalho decente, que observem os princípios e os direitos fundamentais do trabalhador (LEIRIA, 2012).

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

Após analisarmos a contrariedade do assédio sexual ao estabelecimento do Trabalho Decente, veremos, a seguir, que a prática configura-se como importante tipo de agressão no trabalho e, portanto, promove a violência laboral nos espaços onde ocorre.

c) Promoção da Violência Laboral

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

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

² Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2015.

atentamente as relações de trabalho atuais, perceberemos que, em muitos casos, a agressão física outrora sofrida pelos trabalhadores, foi substituída por formas mais sutis de atingir o seu bem estar.

Atualmente, de acordo com a Organização Mundial de Saúde – OMS, considera-se violência no trabalho, além das situações explícitas de agressão, tais como as agressões físicas, as psicológicas e morais em circunstâncias ligadas ao trabalho. No tocante as essas modalidades de agressão mais sutis - mas, nem por isso, menos devastadoras - podemos ressaltar o Assédio Moral, bem como uma de suas vertentes mais graves, o Assédio Sexual.

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

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

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

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

A violência estrutural – explicitada na sobrecarga física e mental exigida dos profissionais em função de características organizacionais e do contexto produtivo, como número insuficiente de profissionais e precariedade nas condições de trabalho;

- a. A repressiva – manifestada na negação dos direitos dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e adequado à realização das suas atividades;
- b. A alienação – revelada na privação do reconhecimento e dos sentimentos de prazer no trabalho;

- c. A clássica – expressa na violência física e verbal entre os diferentes colaboradores (clientes, trabalhadores e gestores), contribuindo para a perpetuação de outros tipos de violência.

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

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

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

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

Com as explanações mencionadas, podemos perceber que o leque de violência laboral é bem extenso e vai muito além do Assédio Moral e da sua vertente que ora estudamos, o Assédio Sexual. Muitas vezes, inclusive, as pessoas se deparam com situações de conflito que julgam tratar-se de assédio moral, mas uma atitude isolada de desrespeito é

apenas a manifestação de uma parte de um contexto, em geral muito maior.

O Assédio Sexual, como já foi mencionado, configura-se como apenas umas das muitas formas de Violência Laboral que, conforme Barreto (2006), incomoda os agredidos, interfere nas relações entre os pares, degrada as condições de trabalho e é considerado vexatório por eles, criando um ambiente hostil e de intimidação.

Dessa forma, esse tipo de violência configura-se como algo extremamente difícil de enfrentar, pela falta de apoio entre os pares ou por se reverter contra o próprio trabalhador. O assédio sexual, da mesma forma que o assédio moral, desencadeia ansiedade e medo, agrava doenças preexistentes e evidencia a violência sutil que permeia o ambiente de trabalho.

Nesta seção, foram trabalhados diversos aspectos relacionados à prática de assédio sexual no ambiente laboral, os quais possibilitaram verificar a amplitude de prejuízos que podem decorrer da existência desse ato em uma organização, visto que, conforme demonstramos ao longo dos tópicos, o assédio sexual configura-se como uma barreira à evolução das condições ideais de trabalho.

Desse modo, em virtude de tudo o que analisamos no tocante ao caráter nocivo que a prática de assédio sexual apresenta na esfera laboral, torna-se imprescindível que as organizações, sejam elas públicas ou privadas, dediquem maior atenção a esse fenômeno e se empenhem cada vez mais a fim de encontrar meios eficientes de prevenção e de combate a essa devastadora violência laboral. Nesse sentido, abordaremos no tópico seguinte os meios de se prevenir e de se combater a referida prática.

2.8 Prevenção e Combate ao Assédio Sexual

O assédio sexual, atualmente, pelo aumento do número de denúncias de casos e por todas as consequências devastadoras que ele traz ao ambiente laboral e à produtividade das empresas e órgãos públicos, torna imprescindível que os empregadores estejam atentos à organização e ao ambiente laboral para determinar as causas e as soluções desse tipo de violência no trabalho.

É válido destacar, todavia, que a prática de assédio sexual não existe apenas na esfera trabalhista, mas apresenta-se nos mais diversos segmentos sociais. Desse modo, conforme ressalta Marzagão Jr. (2006, p. 139):

Torna-se imperioso, preliminarmente, conscientizar grande parte da população acerca do caráter ilícito da conduta do assediante, deixando claro que o exercício da sexualidade humana está vinculado, de forma inseparável, a uma inequívoca manifestação de vontade por parte dos agentes. [...] Essa postura lastreia-se no já ultrapassado conceito de que a mulher, por recato, pudor, ou ainda em face de sua

própria natureza, evita demonstrar de maneira clara suas intenções sexuais “diz não, quando, em verdade, quer dizer sim”.

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

Nesse sentido, como bem destaca Leiria (2012, p. 119):

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

Assim, a participação dos trabalhadores e de seus representantes é determinante tanto na identificação do problema, quanto na implementação de soluções que contribuam para a prevenção e combate da violência no local de trabalho.

No tocante à prevenção da violência no ambiente laboral, de modo geral, é interessante ressaltar que, conforme destaca Damasceno (*apud* Luna 2003, *apud* Bradaschia, 2007, p. 169) algumas ações podem ser desenvolvidas na gestão das organizações que podem inserir na cultura da empresa normas e valores que se oponham ao assédio moral e a suas ramificações, como o assédio sexual. Vejamos:

- Difusão do conhecimento do que seja assédio.
- Investigação sobre os problemas decorrentes de assédio.
- Divulgação das normas e valores da organização em todos os níveis.
- Garantir o respeito das normas por parte de todos os colaboradores.
- Aperfeiçoar a responsabilidade e competência dos gestores no momento de abordar os conflitos.
- Incluir trabalhadores e seus representantes na avaliação dos riscos e na prevenção do assédio.
- Ter diretrizes claras com ações sociais positivas que incluam:
 - Compromisso ético em todos os níveis da organização para formar um ambiente livre de assédio;
 - Deixar claro quais tipos de ações são aceitáveis e quais não são;

- Explanar as consequências decorrentes do desrespeito a normas e valores da organização e as respectivas sanções;
- Indicar de quais maneiras as vítimas podem conseguir ajuda;
- Explicar os procedimentos para a abertura de queixas formais na organização;
- Preservar e garantir a confidencialidade das vítimas e de suas queixas

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

É importante salientar que, conforme Leiria (2012, p. 120), apesar de as normas destinadas a prevenir e combater o assédio sejam, em grande medida, da incumbência das organizações, a responsabilidade pela prevenção do assédio sexual é tripartite, ou seja:

[...] o Estado é responsável pela saúde dos cidadãos, o empregador tem o dever de zelar pela manutenção do local de trabalho sadio e os trabalhadores, sindicatos profissionais e associações de classe devem estar conscientes da nocividade do assédio, combatendo-o e denunciando-o. É necessário que haja vontade política para combater esta violência laboral que afeta a saúde do trabalhador.

Corroborando essa perspectiva, a OIT enfatiza que as políticas e os procedimentos de combate ao assédio sexual, para serem eficazes devem incluir (SOMAVIA, 2003, p. 95):

- Uma declaração política;
- Um procedimento de denuncia adaptado ao assédio sexual com caráter sigiloso;
- Medidas disciplinares progressivas;
- Estratégia de formação e comunicação;
- Proteção contra a represália deve ser elemento fundamental de qualquer procedimento de queixa.

De acordo com Leiria (2012), é imperativo para a prevenção e combate do assédio sexual laboral que sejam desenvolvidos programas educativos e informativos, que qualifiquem trabalhadores e dirigentes, no tocante ao conhecimento de quais condutas caracterizam a violência e quais medidas devem tomar para preservar sua dignidade.

Dessa maneira, por fim, a partir do ponto de vista dos estudiosos citados, pode-se inferir que a adoção de políticas efetivas que visem prevenir o assédio sexual, através da

educação dos trabalhadores, difusão de conhecimento sobre o que é a prática, sobre os seus malefícios e sobre as penalidades decorrentes do cometimento da ação, é fundamental para eliminar ou pelo menos diminuir essa violência nos ambientes laborais.

Após concluirmos esta seção, que buscou analisar os tópicos de maior relevância para o estudo da prática de assédio sexual no ambiente laboral, seguiremos com o estudo abordando os desafios historicamente enfrentados pelas mulheres para se estabelecerem no mercado de trabalho. Buscaremos relacionar o assédio sexual, o qual é praticado, na maior parte dos casos, contra as mulheres, com esses obstáculos que arduamente têm sido superados pela comunidade trabalhadora feminina pelo direito de igualdade na esfera trabalhista.

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

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

No Brasil, com a marcante influência de seu passado escravagista nas relações de trabalho, a presença da prática de assédio sexual, conforme demonstram diversos estudos sobre o tema, é bastante corriqueira, apesar de não ter grande expressividade na esfera judicial. Tal constatação relaciona-se, em grande medida, às raízes de uma cultura, onde, no passado, havia larga subjugação do ente subordinado da relação de trabalho, tal como a escravidão, instituída por mais de trezentos anos no Brasil. Nesse sentido, muitos resquícios

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

Não podemos dizer, contudo, que a relação trabalhista que se estabelecia no Brasil escravagista, como senhor x escrava, seja da mesma natureza do assédio sexual dos dias atuais, isso seria um anacronismo. Na relação escravagista, por exemplo, a imposição da vontade do superior hierárquico ocorria de maneira bem mais drástica e tinha legitimação legal para essa imposição, tendo em vista que o escravo era propriedade de uso indiscriminado do seu senhor. Já a imposição da vontade do superior hierárquico que ocorre na atualidade, só encontra “legitimação” no direito que este julga ter sobre a vontade do subordinado, mas que na realidade não tem.

Dentre outros aspectos concernentes aos resquícios deixados pela cultura escravagista do Brasil nas relações atuais de trabalho, que tanto influenciam na ocorrência da prática de assédio sexual, podemos citar que a iniciação da vida sexual do brasileiro de gerações passadas ocorria, em muitos casos, a partir de uma relação de assédio sexual com as domésticas a seu serviço (FREITAS, 2001). Nesse sentido, o Brasil, culturalmente, ao longo dos anos, tem tido uma convivência “pacífica” com a prática de assédio sexual e isso certamente participa, ainda nos dias de hoje, dos modos com os quais lidamos com o tema.

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

Conforme ressalta Perrot (2013), no século XVIII ainda se discutia se as mulheres eram seres humanos como os homens ou se estavam mais próximas dos animais irracionais. No século XIX, as mulheres não tinham o direito reconhecido à educação, e somente no século XX, com a múltipla ramificação das áreas de abordagem historiográfica, a partir da Escola dos Annales³, as mulheres foram consideradas elementos importantes para a sociedade, merecendo, portanto, serem estudadas. Desse modo, o assédio sexual é um dos muitos desafios que ainda perduram nos dias atuais, e dificulta, mormente, o estabelecimento

³ Movimento historiográfico que ampliou o quadro das pesquisas históricas ao abrir o campo da História para o estudo de atividades humanas até então pouco investigadas, rompendo com a compartimentação das Ciências Sociais (História, Sociologia, Psicologia, Economia, Geografia humana, dentre outras áreas do conhecimento) e privilegiando os métodos pluridisciplinares. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Escola_dos_annaes>. Acesso em: 02 jan. 2016.

da igualdade de condições de trabalho entre homens e mulheres.

Nessa perspectiva, este capítulo pretende abordar os desafios que as mulheres enfrentaram e ainda enfrentam para conseguirem fazer parte do mercado de trabalho e para terem os seus direitos, quanto seres humanos iguais aos homens, garantidos e respeitados.

Pretendemos no tópico 3.1: fazer uma análise a partir de ampla literatura, sobre a dominação masculina e os modos como ela tem se estabelecido, para que assim compreendamos a histórica posição de inferioridade relegada às mulheres na sociedade, fator que contribui para sua maior vulnerabilidade ao assédio sexual. No tópico 3.2: abordar a inserção da mulher no mercado de trabalho, analisando os modos como ocorreu e os conflitos ocasionados por ela. Por fim, no tópico 3.3: enfatizar a realidade do trabalho feminino no Brasil, especificamente, buscando considerar aspectos históricos e culturais do país, os quais possam ser relacionados com os modos de se entender e de se enfrentar o assédio sexual na realidade das trabalhadoras brasileiras. Com a análise dos tópicos mencionados, buscaremos compreender as suas relações com a prática de assédio sexual e os modos com os quais a sociedade brasileira tem lidado com ele.

3.1 A Dominação masculina e sua violência simbólica.

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

Para Bourdieu (2002), a “dominação masculina” é uma forma particular de violência simbólica. O autor compreende por esse conceito que a força dessa dominação impõe significações, forjando-as legítimas, de forma a dissimular os institutos que são sustentados por ela, o que faz com que uma relação desigual de poder entre os gêneros masculino e feminino, por exemplo, seja comportada e aceita pelo grupo dominado, ou seja, as mulheres. Todavia, essa permissividade/aceitação não é, quase sempre, consciente e deliberada, mas trata-se, sobretudo, de uma submissão involuntária. Conforme Bourdieu (2002, p. 46), nesse sentido:

A violência simbólica se institui por intermédio da adesão que o dominado não pode deixar de conceder ao dominante (e, portanto, à dominação) quando ele não se dispõe, para pensá-la e para se pensar, ou melhor, para pensar sua relação com ele, mais que instrumentos de conhecimento que ambos têm em comum e que, não sendo

mais que a forma incorporada da relação de dominação, fazem esta relação ser vista como natural.

Tal constatação, segundo o autor, se deve ao fato de a sociedade como um todo estar inserida em padrões inconscientes de estruturas históricas da ordem masculina, e, desse modo, por conseguinte, nosso olhar e análise estarão sempre sob a ótica masculina. Ou seja, para Bourdieu (2002), a força da dominação do homem se impõe de forma neutra, de maneira que a concebemos como natural, não havendo, portanto, necessidade de legitimá-la. Dessa maneira, constrói-se uma concepção sexuada do mundo, a qual transfere ao corpo a diferença entre os sexos, que concebe a divisão entre os gêneros sob uma perspectiva mítica edificada na relação arbitrária de dominação dos homens sobre as mulheres.

A essa perspectiva relaciona-se o ponto de vista de Beauvoir (1970, p. 10) sobre a condição da mulher frente à dominação do homem. Vejamos:

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

Para a autora, não são as mulheres que se colocam na condição de inessencial, tendo em vista que não é o sujeito inferiorizado que se põe na condição de inferior, e sim aquele que se julga superior que assim o define. Beauvoir (1970, p. 13) ressalta que para que essa dualidade se estabeleça, é necessário que o inferiorizado se sujeite ao ponto de vista daquele que se coloca como superior. Nesse sentido, são pertinentes as seguintes indagações: Por que as mulheres aceitam? De onde vem sua submissão? A autora explica que:

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

Nessa perspectiva, conforme salientou a autora, a subjugação a qual à mulher, historicamente, tem sido relegada, estabeleceu-se, em grande parte, pela dificuldade das mulheres insurgirem-se contra ela, considerando que o vínculo que as ligam àqueles que as

agrilhoam é inquebrantável.

Para Cabral (1995), o projeto da dominação masculina tem sido estabelecido e sacramentado desde o mito judaico-cristão, válido ainda nos dias de hoje. Onde, Eva, a matrona da humanidade, é colocada como inferior desde seu nascimento, visto que foi concebida pela costela de Adão. Esse dado, de acordo com a autora, é interpretado como uma necessidade masculina de não admitir a igualdade entre os gêneros. Em seguida, Eva é a responsável pelas mazelas da humanidade, quando, “por sua culpa”, ao estimular a curiosidade e a desobediência de Adão, o fez comer do fruto proibido, causando a ira de Deus, que os castiga. Portanto, o mito da criação do mundo e da humanidade traz, no imaginário coletivo, a natureza subversiva feminina e a necessidade de se resguardar dela.

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

Nesse sentido, construiu-se a necessidade de obstaculizar a liberdade da mulher, restringindo-a intelectual, cultural, emocional e fisicamente. As diversas contenções, as quais a mulher foi submetida, ao longo da história, no tocante ao seu comportamento, sexualidade, postura, vestuário, para Bourdieu (2002, p. 49/50), são parte da dominação masculina.

O efeito da dominação simbólica (seja ela de etnia, de gênero, de cultura, de língua, etc...) se exerce não na lógica pura das consciências cognoscentes, mas através dos esquemas de percepção, de avaliação e de ação que são constitutivos dos habitus e que fundamentam, aquém das decisões da consciência e dos controles da vontade, uma relação de conhecimento profundamente obscura a ela mesma.

O autor salienta que a dominação masculina é visível até mesmo naquilo que se entende por convencional nas relações sexuais, sobretudo na cultura ocidental, onde se espera que seja o homem o único sujeito ativo e dominador do ato. Nessa perspectiva, é reconhecida a expressão pura do masculino e da sua dominação nas manifestações de exploração e do que traz honra ao homem, como meio de afirmar a sua virilidade. Desse modo, conforme o autor, o assédio sexual, por exemplo, pode significar mais uma ratificação da sua dominação, do que mesmo a vontade pela posse sexual. A posse em si, seria o meio de confirmar a sua superioridade.

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

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

Podemos observar, desse modo, que a hegemonia masculina estabeleceu-se a partir de um processo de construção, mas o seu padrão de dominação mostra-se tão internalizado e naturalizado que não o percebemos, o que dificulta a desvinculação de suas teias, visto que esse domínio está edificado em estruturas objetivas, as quais são fortalecidas pelos mecanismos que elas desencadeiam e que perpetuam sua reprodução. Tais estruturas constituem e constroem um mundo hierarquizado, de forma camuflada e inquestionável, que produzem premissas dominantes, as quais se inscrevem em importantes instituições, como na família e no trabalho, por exemplo.

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

Observamos claramente a influência dessas relações puras de poder na orientação das mulheres pela “preferência” por carreiras que envolvam cuidados e submissão, bem como o desestímulo por profissões que envolvam autoridade e comando. Portanto, não é coincidência o fato de as mulheres comumente não ascenderem aos cargos de chefia e permanecerem em cargos hierarquicamente inferiores, o que as torna, além de todos os outros aspectos já mencionados, os principais alvos das violências no ambiente de trabalho, sobretudo do assédio sexual.

Nessa perspectiva, o estudo deste tópico procurou demonstrar a posição de dominação que o sexo masculino sempre exerceu ao longo da história a qual temos conhecimento, nos diversos âmbitos da sociedade. Buscou-se compreender com essa abordagem, os modos como essa dominação se estabeleceu, o que facilita o entendimento dos conflitos existentes entre a divisão dos papéis delegados aos gêneros masculino e feminino na

sociedade.

Assim, essa abordagem faz-se importante para a compreensão das dificuldades enfrentadas pela mulher na aquisição de direitos, sobretudo ao de igualdade de espaço e de condições de desenvolvimento e de permanência em esferas predominantemente masculinas, como a do trabalho. Tornando mais clara a compreensão de manifestações que desrespeitam as mulheres quando inseridas nesses espaços, tal como o assédio sexual.

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

3.2 A Inserção do trabalho feminino no Brasil.

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

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

As mulheres pertencentes a classes mais abastadas não tinham muitas atividades fora do ambiente familiar, seu papel resumia-se, sobretudo, em desempenhar as chamadas “preças domésticas” e cuidar da família, enquanto o pai/marido era o único responsável pelo provimento do sustento da família. Já em relação às mulheres menos afortunadas, além de todo o trabalho doméstico, o qual jamais foi desvinculado das atribuições femininas, havia ainda a necessidade de obtenção de ganhos que provessem ou pelo menos complementassem a renda familiar. Para tanto, essas mulheres faziam os mais diversos serviços: lavar, passar, cozinhar, lavar, vender, etc. Contudo, esses ofícios além de não serem valorizados, não eram bem-vistos socialmente. Desse modo, as mulheres que, por ventura, necessitavam trabalhar remuneradamente expunham para a sociedade a incapacidade do homem da casa em sustentar

a família e a sua pobreza, tornando-se, facilmente, alvo de maledicência em seu meio social (SOIHET, 2004).

É interessante ressaltar que a inserção e participação das mulheres no mundo do trabalho esteve intrinsecamente relacionada ao funcionamento econômico e cultural do seu local de pertencimento. Por exemplo, no povoamento dos estados da região Sul do Brasil, cuja economia baseava-se na pecuária extensiva e, portanto, contava com uma mão-de-obra masculina essencialmente nômade, às mulheres cabia a missão de garantir o equilíbrio e a subsistência da vida familiar.

Desse modo, a ausência masculina nos lares exigiu que as mulheres assumissem a direção dos empreendimentos, ultrapassando assim os limites das tarefas definidas usualmente para o sexo feminino. Da mesma forma, em São Paulo, sobretudo na primeira metade do século XIX, várias casas eram comandadas por mulheres sós, visto que boa parte da mão-de-obra masculina migrava para as fazendas produtoras de café e para a construção de ferrovias que estavam em plena expansão (SOIHET, 2004).

Nessa perspectiva, o isolamento feminino nas atividades exclusivamente domésticas, tal como preconizava o ideário patriarcal, era percebido como uma forma de distinção das classes mais abastadas, ou seja, as famílias que podiam atribuir às suas mulheres os trabalhos exclusivamente familiares, que não necessitava de qualquer remuneração, eram exceções, visto que, conforme salienta Soihet (2004, p. 34):

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

A ideia acima explanada é corroborada pela perspectiva de Del Priore (2001, p. 87), abaixo:

A mulher brasileira trabalha há centenas de anos. Nos primórdios da colonização, elas foram fazendeiras, comerciantes, lavadeiras, escravas. Nas primeiras décadas do século XX, grande parte do proletariado era constituído por mulheres. Espanholas, italianas, polonesas e sírias constituíam 67,62% da mão-de-obra. As mulheres negras, após a abolição, continuaram, por sua vez, trabalhando nos setores mais desqualificados e recebendo salários baixíssimos.

A relativa autonomia das mulheres pobres na virada do século XIX, no Brasil, é reiteradamente comprovada pela literatura existente sobre o tema. Essas mulheres viviam precariamente e improvisavam diversamente suas fontes de subsistência. De acordo com a

necessidade a que se viam expostas, executavam os mais diferentes tipos de serviços, os quais iam desde trabalhos domésticos remunerados, comércio ambulante, até prostituição. Desse modo, a vida exclusivamente familiar não fez parte da realidade de boa parte das mulheres pobres, pelo contrário, aquelas dos segmentos mais baixos, tais como mestiças, negras e mesmo brancas, estavam bem menos protegidas. Diante dessa situação, viam-se obrigadas a adentrar no mundo do trabalho, ambiente predominantemente masculino, sujeitando-se, portanto, a diversas explorações, inclusive a sexual.

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

Sobre isso, Soihet (2004, p. 310) acrescenta ainda que:

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

Desse modo, depreende-se, a partir da citação, que as mulheres que necessitavam transpor as barreiras do universo do trabalho - ambiente que deveria ser exclusivamente masculino - além das dificuldades próprias da imersão nessa esfera, que não lhes pertencia, tinham que enfrentar a falta de apoio e, por vezes, a violência de seus próprios companheiros, mesmo quando dependentes ou beneficiários de seus trabalhos. Tais conflitos desencadeavam-se, em grande medida, pelo fato de os homens internalizarem a ideologia patriarcal que afirmava ser deles a obrigação do sustento e do controle familiar, dessa maneira, ao sentirem-se desprestigiados pela sua impossibilidade e “incompetência”, não admitiam pacificamente a transferência desse papel para a companheira.

Nessa perspectiva, sobre a inversão dos papéis sociais impostos aos gêneros masculino e feminino, bem como aos desafios enfrentados pelas mulheres para obterem o

direito de lutar pela própria sobrevivência e pela de sua família, Soihet (2004, p. 315) salienta que:

O estereótipo do marido dominador e da mulher submissa, próprio da família de classe dominante, não parece se aplicar *in totum* nas camadas subalternas. Muitas mulheres assumiam um comportamento negador de tal pressuposto. Algumas reagiam à violência, outras recusavam-se a suportar situações humilhantes chegando mesmo a abrir mão do matrimônio – instituição altamente valorizada para a mulher, na época.

Desse modo, nas relações entre os gêneros masculino e feminino das classes menos favorecidas, destaca-se a atitude de insurgência por parte das mulheres. Os homens pobres, por sua vez, diante dessa situação, encontravam nas mulheres um porto seguro, um alento, uma companheira de labor, diante das dificuldades da vida marcada pelo desemprego ou pelo ganho insuficiente. Não conseguiam, no entanto, desenvolver uma relação mais igualitária com suas companheiras, tendo em vista que sobre eles pairava o ideário dominante de que a mulher era de sua propriedade. Dessa maneira, diante da insegurança e da frustração resultantes da impossibilidade de cumprir efetivamente o papel que lhes era previsto, reagiam com violência.

Embora a inserção nos mundos do trabalho por parte do sexo feminino tenha-se iniciado, sobretudo, por parte das mulheres pobres, as quais, por necessidade de sobrevivência, em grande parte, imergiram nesse universo predominantemente masculino, é importante que ressaltemos que as mulheres pertencentes às classes dominantes também desempenharam importantes papéis na luta pelo direito de trabalhar.

O século XIX apresentou grandes mudanças nas estruturas econômicas e sociais da Europa ocidental, bem como no resto do mundo em virtude das características do processo de expansão. Esse período foi marcado pela maior abrangência do imperialismo europeu, por profundas alterações na organização de poder e por mudanças que se refletiam nas estruturas e até na vida cotidiana. Nesse século surgiram importantes movimentos, tais como o socialismo, o movimento sufragista e o feminismo.

Nesse contexto, as mulheres começaram a questionar com mais ênfase a situação de ignorância a qual estavam condicionadas, tendo em vista que não tinham as mesmas oportunidades de acesso à educação que os homens, situação esta que tolhia seu desenvolvimento intelectual, sua participação na vida pública e dificultava o seu ingresso a melhores oportunidades no mercado de trabalho. Ou seja, em pleno século XIX, as mulheres ainda encontravam-se, de acordo com Telles (2004), distantes da possibilidade de assegurarem dignamente sua própria sobrevivência e, mais ainda, de experimentarem uma igualdade de oportunidades à educação e ao trabalho com os homens.

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

Outro aspecto que merece destaque é o objetivo que se almejava com essa incipiente escolarização feminina. Longe de querer intelectualizar e profissionalizar as mulheres para o mercado de trabalho, almejava-se dotá-las com o básico da educação, leitura e escrita, para que assim pudessem ser mais eficientes na educação dos filhos, no trato com o marido e com a casa.

Todavia, apesar do direcionamento que a sociedade buscava impor aos resultados da escolarização feminina, foi nesse período, conforme ressalta Telles (2004, p. 337 e 356), que:

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

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

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

É válido ressaltar que, no tocante a essa profissão, que por muito tempo representou uma das melhores oportunidades de crescimento profissional para uma mulher, existia uma carga de inferiorização da mestra em relação ao mestre.

As professoras, a princípio, só podiam ensinar as meninas, as quais o conhecimento deveria restringir-se a noções de leitura, escrita, operações básicas de matemática, bordado e costura. Já os meninos, os quais deviam ser ensinados por professores, tinham ainda noções de geometria, disciplina esta que só fazia parte do currículo dos professores de sexo masculino. Portanto, diante dessa diferenciação curricular, explicava-se o fato de os mestres ganharem mais (LOURO, 2004).

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

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

Mesmo quando existiam manifestações favoráveis no tocante à aptidão das mulheres para o ensino, elas vinham repletas de preconceitos, que relacionavam a capacidade das mulheres para o magistério com a sua vocação “natural” para a maternidade, conforme observamos com a citação a seguir:

Outras vezes surgiam para argumentar na direção oposta. Afirmavam que as mulheres tinham “por natureza”, uma inclinação para o trato com as crianças, que elas eram as primeiras e “naturais educadoras”, portanto nada mais adequado do que lhes confiar a educação escolar dos pequenos. Se o destino primordial da mulher era a maternidade, bastaria pensar que o magistério representava, de certa forma, “a extensão da maternidade”, cada aluno ou aluna vistos como um filho ou uma filha “espiritual”. (LOURO, 2004, p.376).

Outro argumento utilizado pelos que defendiam a permanência das mulheres no magistério era o de que, por ser um trabalho de “um só turno”, facilitaria atender suas “obrigações domésticas” no outro período. Nessa perspectiva, o trabalho fora de casa, aceito para as mulheres, deveria tratar-se de uma ocupação transitória, a qual deveria ser abandonada sempre que se opusesse à “verdadeira missão feminina” de esposa e mãe.

Nesse sentido, não era considerada a competência das mulheres quanto profissionais em nenhuma das situações, em ambas as justificativas o que se tentava demonstrar era a conveniência ou não das mulheres no meio educacional.

É interessante mencionar que o espaço destinado às mulheres no ambiente educacional restringia-se às funções de cuidados, ensino, limpeza, etc. Não se cogitava a presença das mulheres em postos de comando, tais como coordenação e direção, como

constata-se a partir da seguinte citação:

Com exceção das escolas mantidas por religiosas onde as mães ocupavam posição superior, nas escolas públicas, foram os homens que detiveram por longo tempo as funções de diretores e inspetores. Reproduzia-se e reforçava-se, então, a hierarquia doméstica: as mulheres ficavam nas salas de aulas, executando as funções mais imediatas do ensino, enquanto os homens dirigiam e controlavam todo o sistema. (LOURO, 2004, p. 384).

Um importante aspecto que merece ser destacado, ainda, sobre a inserção das mulheres no magistério, é a construção da imagem que se buscou definir para as professoras, como sendo a de mulheres pouco graciosas ou atraentes, sem viço, retraídas e, portanto, sem grandes perspectivas matrimoniais. Tal estereótipo era reforçado pela preocupação com a sexualidade das professoras, buscava-se atrair esse “perfil” para as salas de aula com objetivo de “evitar problemas” e estimular o “decoro devido entre os sexos”, bem como o de evitar que mulheres casadas adentrassem o universo profissional, pondo em risco a estabilidade de seus lares e a paz conjugal. (LOURO, 2004).

Observamos que a preocupação com possíveis problemas relacionados à perturbação da sexualidade das mulheres no ambiente de trabalho, refletia-se em atitudes que as afastavam desse espaço, não se pensava, portanto, na adaptação desse ambiente à inserção das mulheres. Dessa maneira, as mulheres conseguiram com dificuldades inimagináveis imergir e permanecer no mundo do trabalho, devido, sobretudo, a sua incansável e paciente resistência, pois todas as dificuldades possíveis lhes foram impostas.

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

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

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

Conforme vimos no tópico anterior, a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu de formas variadas e de maneira intrinsecamente influenciada pela sua origem social. Outro fator que interferiu nos tipos de trabalho disponíveis à mulher dizia respeito a aspectos econômicos de sua localidade, tais como os tipos de produção, de comércios e de serviços.

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

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

Sobre esse momento socialmente perturbador da história do trabalho feminino, Perrot (2013, p. 119) salienta, conforme podemos observar através da seguinte citação, que:

Foi a industrialização que colocou a questão do trabalho das mulheres. A manufatura, a fábrica, era uma mudança perturbadora, mais aguda para ela do que para seus companheiros. Como conciliar o trabalho doméstico, sua tarefa mais importante, com as longas horas na fábrica? Os Operários temiam a concorrência: esse “exército de reserva” ocasionaria, inevitavelmente, uma diminuição dos salários, dizia Marx. Um homem digno desse nome deve poder sustentar sua família e precisa de uma mulher que cuide da casa.

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

Para Perrot (2005), a procura pelo trabalho feminino nesse período ocorria pelo

fato de que, além de ser mais barato, por conta de sua baixa qualificação, as operárias eram consideradas como “dóceis” pelos patrões, fáceis de manipular e acostumadas a obedecer, sem contar que as mulheres tinham quase nenhuma organização sindical. Desse modo, a mão-de-obra feminina era monetariamente desvalorizada e, em contrapartida, altamente lucrativa para o seu empregador.

Sobre esse momento do trabalho feminino existe ampla literatura que aponta inúmeros desafios enfrentados pelas mulheres para permanecerem com o direito de trabalhar e de ter melhores condições para o exercício desse direito. Dentre esses percalços, um dos que se apresenta com maior frequência é o assédio sexual, conforme podemos observar a partir das seguintes citações:

A disciplina é severa; as multas por atraso, ausência ou negligência, são recorrentes, reduzindo os magros salários. É também um trabalho humilhante. Contramestres e fiscais fazem o que querem em seu relacionamento com as jovens. O assédio sexual era um dos motivos de greve. (PERROT, 2005, p. 120).

As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens – como “naturalmente masculino”. Esses obstáculos não se limitavam ao processo de produção; começavam pela própria hostilidade com que o trabalho feminino fora do lar era tratado no interior da família. (RAGO, 2004, p. 486).

Diante dessa realidade, as mulheres eram vistas como indispensáveis no processo de implantação das técnicas de normalização e controle da sociedade, pois conforme as teorias que se desenvolviam, cabia a elas a educação dos filhos, tornando-se imperativo instruí-las de modo que reproduzissem o ideário burguês relativo à família, ao trabalho e ao lugar destinado a cada gênero na sociedade. Desse modo, nesse período, buscou-se demonstrar em diversos estudos, uma suposta inferioridade física e mental das mulheres em comparação aos homens, numa tentativa de barrar ou pelo menos diminuir a participação das mulheres no mercado de trabalho.

Assim, os lugares reservados aos homens e às mulheres no universo do trabalho permaneceram imutáveis por muito tempo e buscaram sempre fortalecer a posição de superioridade dos homens sobre as mulheres. Ou seja, em ambientes organizacionais, por exemplo, aos homens, exclusivamente, cabiam os posto de comando e direção, às mulheres cabiam as funções de menor qualificação e autoridade. Conforme salienta Rago (2004, p. 488):

Em geral, na divisão de trabalho, as mulheres ficavam com as tarefas menos especializadas e mal remuneradas; os cargos de direção e de concepção, como os de mestre, contramestre e assistente, cabiam aos homens. Sem uma legislação trabalhista que pudesse proteger o trabalho feminino, as reclamações das operárias contra as péssimas condições de trabalho, contra a falta de higiene nas fábricas, contra o controle disciplinar e contra o assédio sexual encontram espaço na imprensa operária.

Por todas as questões que já foram levantadas anteriormente, no tocante à cultural inferiorização da mulher, bem como aos espaços relegados a ela no mundo do trabalho - mais especificamente nas fábricas, primeiras organizações - que se restringiam a funções de total submissão a superiores de sexo masculino, as trabalhadoras sempre estiveram mais vulneráveis a prática do assédio sexual. Sobre essa afirmativa, é válido mencionarmos um trecho do depoimento de uma operária constante na obra de Rago (2004, p. 489):

Mestre Cláudio fechava as moças no escritório para forçá-las à prática sexual. Muitas moças foram prostituídas por aquele canalha. Chegava a aplicar punições de dez a quinze dias pelas menores faltas, e até sem faltas, para forçar as moças a ceder a seus intentos. As moças que faziam parte do sindicato eram vistas como meretrizes, ou pior que isso: eram repugnantes.

Nesse sentido, podemos inferir, com toda a explanação referente ao contexto de introdução da mão de obra feminina nas primeiras organizações sistematizadas de trabalho no Brasil, que, apesar do elevado número de trabalhadoras que compunham esses estabelecimentos, não é correto afirmar que elas substituíram os homens e conquistaram o mercado de trabalho fabril. Na verdade, à medida que a industrialização avança e passa a exigir maior qualificação, houve um gradativo afastamento das mulheres do ambiente fabril (RAGO, 2004).

É válido destacar, contudo, que as mulheres não vivenciavam esses obstáculos sociais impostos de modo indiferente. Ainda na primeira metade do século XX, ganhou força o movimento feminista no Brasil, o qual buscava denunciar as péssimas condições de trabalho das mulheres, assim como as dificuldades que elas enfrentavam, mesmo quando instruídas e qualificadas, para adentrarem em postos de maior cabedal, conforme demonstram as seguintes citações:

[...] O jornal A Plebe publicou artigos que defendiam a greve realizada contra as condições de trabalho e os baixos salários na fábrica Brasital, localizada em Salto de Itu, no Estado de São Paulo. De acordo com o jornal, os industriais jamais se preocupavam com o trabalho noturno das mulheres e crianças. “Estas entram às 14 horas para o serviço e só saem às 22 horas da noite. E não é honesto obrigar uma mulher a trabalhar de noite só porque ela tem necessidade de ganhar um pedaço de pão para os filhos.” (RAGO, 2004, p. 495).

O discurso liberalizante das feministas considerava, sobretudo, as dificuldades que as mulheres de mais alta condição social enfrentavam para ingressarem no mundo do trabalho, controlado pelos homens. Uma advogada foi rejeitada na Ordem dos Advogados; Júlia Lopes de Almeida foi a primeira escritora a ser candidata recusada na Academia Brasileira de Letras, em prol de seu desconhecido marido. Tendo vencido o primeiro desafio – de se formarem como médicas, engenheiras, advogadas, entre outras profissões liberais -, as mulheres ainda tinham muitos obstáculos a superar para se firmarem profissionalmente. (RAGO, 2004, p. 493).

Conforme já destacado em outro momento do texto, à medida que as fábricas passaram por um gradativo processo de modernização e, conseqüentemente, começaram a demandar maior especialização e profissionalização de sua mão-de-obra, as mulheres - as quais tinham baixa qualificação, já que não existia interesse em sua profissionalização - afastaram-se aos poucos do ambiente fabril e buscaram oportunidades em outros segmentos econômicos que ascendiam e necessitavam de larga mão de obra, como o setor terciário de comércios e serviços, conforme demonstra o excerto abaixo:

Cresceu na década de 50 a participação feminina no mercado de trabalho, especialmente no setor de serviços de consumo coletivo, em escritórios, no comércio ou em serviços públicos. [...] Essa tendência demandou uma maior escolaridade feminina e provocou, sem dúvida, mudanças no status social das mulheres. Entretanto, eram nítidos os preconceitos que cercavam o trabalho feminino nessa época. (RAGO, 2004, p. 522).

Embora a presença feminina no mercado de trabalho fosse, a cada década, mais comum, prioritariamente, enxergava-se as mulheres como mães e donas de casa. Portanto, ainda era motivo de grande preocupação social, a possibilidade do trabalho externo-remunerado interferir nas funções domésticas e familiares das trabalhadoras. Nessa esteira, as mulheres conviviam com diversos conflitos referentes às visões tradicionais sobre os seus papéis, em contraponto com a possibilidade de satisfazer suas crescentes necessidades de independência, de consumo e de realização pessoal através do trabalho.

Outro aspecto de grande importância, o qual representou e ainda representa um desafio ao desenvolvimento, permanência e ascensão ao trabalho feminino, como já ressaltamos outrora, é a questão do assédio sexual. Através das informações salientadas ao longo do texto, tivemos a oportunidade de observar que os anseios, as opiniões e as insatisfações das mulheres, foram geralmente desqualificados e negligenciados. Sobre isso Giuliani (2004) faz os seguintes apontamentos:

A projeção em primeiro plano do *homem trabalhador* acaba deixando na sombra, quase invisíveis, as péssimas condições de trabalho impostas às mulheres. (GIULIANI, 2004, p. 537).

As relações entre sindicato e as mulheres trabalhadoras não foram das mais fáceis. Embora as mulheres tenham tido presença significativa no mercado de trabalho, desde o início do processo de industrialização, e atuação destacada na luta operária, os sindicatos não as incorporaram à prática política, nem dividiram com elas o poder das entidades representativas dos trabalhadores. (GIULANI, 2004, p. 543).

Só a partir da década de 70, com a consolidação do feminismo no Brasil⁴, buscou-se denunciar, de modo mais sistemático, a desigualdade presente nas relações de gênero nos ambientes de trabalho, baseada na dominação versus submissão, os abusos e os frequentes atos de assédio sexual sofridos pelas trabalhadoras em seus ambientes laborais. Portanto, o feminismo desnudou a realidade das trabalhadoras de maneira muito mais eficaz do que o próprio sindicalismo, o qual, tradicionalmente, conta com esmagadora maioria masculina em seus comandos, o que dificultava a luta pelas causas femininas no trabalho.

Sobre os supramencionados apontamentos, é válido transcrevermos alguns depoimentos de trabalhadoras sobre a pouca representatividade sindical das mulheres, constantes na obra de Giuliani. Vejamos:

Os companheiros podem fazer muita coisa, mas a principal é se convencer de que nós mulheres também somos iguais e que temos os mesmos desejos e direitos. Os companheiros tiveram uma educação que os leva a ter dificuldades de olhar a coisa pelo lado da igualdade. Eu compreendo isso aí. Isso é político. Agora é preciso ter a capacidade de tentar romper dentro de si com essa educação. Nós mulheres também temos uma coisa dentro de nós. Que coisa é? A submissão. A partir do momento em que adquirimos consciência, nós conseguiremos romper com isso. (GIULANI, p. 545).

Para nós mulheres é muito duro o cotidiano. Para os homens, estes têm uma infraestrutura que favorece a militância e têm o refúgio afetivo, quando a barra pesa, pois a família é o refúgio afetivo, concreto. As mulheres têm todas as dificuldades objetivas de estar no movimento. Para elas é novo. É tão novo que espanta e provoca o afloramento de muitas contradições. (GIULANI, p. 548)

Apesar de todos os desafios encontrados na trajetória do trabalho feminino, nos dias atuais, as mulheres já conseguiram diversas conquistas, sobretudo após a elaboração da Constituição de 1988 - a qual contribuiu grandemente para ampliação da cidadania social; para as melhorias das condições de trabalho e para a proteção do mercado de trabalho da mulher; para o reconhecimento do direito da mulher a ser chefe de família e para a busca pela

⁴ “Durante a Ditadura Militar as mulheres organizaram-se, independentemente de partidos políticos, idade e classe social, para formar uma militância contra o regime militar. Em 1975 a ONU organizou o ‘Ano Internacional da Mulher’. A questão da mulher passou a ser tema de discussão nas universidades e meio aos profissionais liberais”. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Feminismo_no_Brasil>. Acesso em: 29 jan. 2016.

igualdade entre homens e mulheres. No entanto, mesmo com todos esses importantes progressos, a mulher ainda encontra inúmeras dificuldades para adentrar, permanecer e ascender no mercado de trabalho.

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

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

Nesse sentido, este capítulo buscou demonstrar onde estão fincadas as raízes dos problemas que afligem a comunidade trabalhadora feminina no mundo do trabalho, com ênfase na prática nefasta do assédio sexual. Procurou-se salientar através desse retrospecto histórico acerca do trabalho feminino, os motivos pelos quais as mulheres são os principais alvos da prática de assédio sexual; são tão pequenos os números de casos referentes a esse crime, que efetivamente foram julgados e são poucas as organizações que de fato investem em políticas preventivas e combativas ao ato. (LEIRIA, 2012).

Desse modo, até aqui, o estudo abordou conceitos e princípios de grande relevância para a compreensão do significado e configuração do assédio sexual, bem como dos modos com os quais essa prática prejudica o desenvolvimento de um ambiente laboral saudável, digno e agradável a todos os seus colaboradores, o que representa, conforme vimos, um retrocesso à evolução do trabalho, sobretudo o feminino. Analisou, ainda, através de um retrospecto histórico acerca da inserção e permanência das mulheres no mundo do trabalho, as razões pelas quais são as trabalhadoras os principais alvos desse ato nefasto nos ambientes laborais.

Adiante, seguiremos com o estudo do assédio sexual, direcionando-o ao ambiente organizacional da UFC, buscando, para tanto, analisar a percepção das servidoras dessa instituição sobre esse tipo de violência laboral. Assim, na seção seguinte, serão descritos os procedimentos metodológicos para a obtenção dos objetivos da presente pesquisa.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia de uma pesquisa científica, de acordo com Fonseca (2002), é o estudo da organização dos caminhos a serem percorridos para a sua realização. Segundo Ludke e André (1986), a pesquisa preocupa-se em solucionar problemas e, portanto, utiliza procedimentos rigorosos na intenção de buscar algo “novo” no processo do conhecimento, desse modo, a escolha correta de uma metodologia de pesquisa é elemento determinante para o alcance dos objetivos propostos.

Nessa perspectiva, é imprescindível a escolha correta dos procedimentos metodológicos para que se obtenha a confiabilidade dos resultados conseguidos e das análises executadas. A presente seção, nesse sentido, apresentará os aspectos metodológicos que foram definidos para este estudo, quais sejam: conceitos norteadores da pesquisa; delineamento da pesquisa; lócus da pesquisa; sujeitos da pesquisa; método da pesquisa; instrumento e operacionalização de coleta de dados e organização e apreciação dos dados coletados.

4.1 Conceitos norteadores da pesquisa

De acordo com Machado (1999), a percepção dos indivíduos sobre determinado assunto é consequência de processos físicos e cognitivos, decorrentes de sensações captadas do ambiente em que vivemos pelos nossos órgãos sensoriais. Ou seja, o homem conhece o seu universo por meio do olfato, visão, audição, tato e paladar, e esses sentidos reagem aos vários tipos de energia que o rodeiam. Desse modo, como bem aponta Robins (2001), a percepção pode ser entendida como um processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais, a fim de dar sentido ao seu ambiente.

No entanto, é válido destacar que, conforme ressalta Fialho (2001), o cérebro não funciona apenas como mero produtor de representações e percepções, pois ele coordena movimentos elaborados em resposta a estes estímulos. Em concordância com essa perspectiva, Del Rio (1999) salienta que nossa mente não recebe as sensações de maneira completamente passiva, mas recebe influência de diversos mecanismos cognitivos, tais como conhecimentos prévios, necessidades, motivações e humores, os quais participam com grande força na constituição da realidade percebida por nossa mente. Dessa forma, cada indivíduo, de acordo com a própria percepção, cria e define sua realidade e suas impressões sobre determinado objeto.

Como um desmembramento resultante da percepção de um sujeito sobre algo,

tem-se a representação social, a qual, conforme Ferreira (1975), é a substância concreta absorvida pelos sentidos, pelo pensamento, pela imaginação ou pela memória, sendo, em síntese, uma reprodução daquilo que se pensa. Em outras palavras, constituem formas de conhecimento que são elaboradas e compartilhadas socialmente e favorecem a produção de uma realidade comum, viabilizando a compreensão e a comunicação dos indivíduos com o mundo.

Após breve resumo do que se entende por esses conceitos, é interessante que ambos sejam descritos de maneira mais detalhada, visto que são norteadores da análise dos dados obtidos por esta pesquisa.

4.1.1 Conceito de Percepção

O termo percepção tem considerável diversidade de sentidos e significados em variadas áreas do conhecimento. Considerando o sentido descrito pelo Dicionário Houaiss (2008), a palavra percepção, a qual deriva do latim *perceptio*, pode ser entendida como o ato de compreender, capacidade de perceber. Para Marin (2008), em linhas gerais, é o ato ou o efeito de perceber; recepção de um estímulo; combinação dos sentidos no reconhecimento de um objeto, sensação, ideia e representação intelectual.

Conforme Assis (2000), os indivíduos constantemente direcionam suas ações com base na interpretação de sons, imagens ou prognósticos de comportamentos. Para o autor, a percepção é inerente à pessoa e sofre influência de suas características pessoais, assim como do meio social e das instituições nas quais a pessoa está inserida.

A percepção, conforme o autor, se constrói por meio de aspectos visuais; auditivos; olfativos; gustativos; táteis; espaciais e temporais. Assim, podem existir diferentes maneiras de se ver e pensar o mundo, visto que as imagens e ideias sobre determinado objeto são formuladas com base nas experiências, vivências e sensações pessoais, portanto, cada indivíduo cria e organiza sua realidade de acordo com a própria percepção.

Desse modo, pode-se depreender que a percepção humana sobre uma realidade é individual e seletiva. No entanto, como bem salienta Tuan (1980), não se deve diminuir a importância do aspecto de que, por mais diferentes que sejam as percepções individuais e de grupos sobre algo, existe a possibilidade de vários sujeitos partilharem de percepções comuns por viverem em situações ou meios similares, ou por disporem de um mesmo contexto sociocultural.

Corroborando essa perspectiva, Del Rio (1999) salienta que a percepção nos

consente entender, perceber e interagir com o mundo, visto que as pessoas se posicionam de acordo como percebem e atuam no universo que as rodeia, ou seja, a partir de suas percepções.

Tuan (1980) considera percepção como a reação dos sentidos aos aspectos externos e como sendo também o exercício de registrar certos fenômenos e de bloquear outros na construção do conhecimento sobre algo. Desse modo, para a autora, muito do que é percebido tem importância para as pessoas, de acordo com seus interesses, necessidades, convicções e experiência de vida. Conforme Ribeiro, Lobato e Liberato (2009, p. 56):

A mente, de maneira seletiva, destaca um conjunto de estímulos que fornecem a percepção, pela qual são formados imagens e pensamentos. Há consciência somente dos aspectos ou das informações que nos chamam a atenção. Nesse momento, a nossa inteligência/consciência atribui significado ao que está sendo percebido de acordo com as novas vivências e experiências, como advogam Yi-Fu Tuan e Livia de Oliveira, mas também de acordo com nossas emoções, intuições, sensibilidades, desejos, humor, expectativas presentes e futuras, formação familiar e profissional, contexto sociocultural e paradigmático, dentre outros.

Diante de todo o exposto, pode-se inferir que os estudos sobre percepção concluem que diferentes pessoas não veem uma realidade da mesma forma, pois a percepção humana ou social da realidade é individual e seletiva. No entanto, destacam que embora sejam diversas as percepções de indivíduos e de grupos sobre algo, é bastante provável que vários seres humanos possam compartilhar de percepções semelhantes por viverem em ambientes e contextos também semelhantes, ou por partilharem de valores, conceitos e/ou princípios comuns.

A esse entendimento alia-se o princípio de representação social, o qual será abordado no próximo tópico.

4.1.2 Conceito de Representação Social

A representação social, de acordo com a conceituação clássica apresentada por Jodelet (1985), é um tipo de conhecimento prático voltado para a comunicação e para a compreensão do meio social, material e ideativo em que o indivíduo está inserido, sendo, portanto, uma forma de conhecimento que se apresenta como elementos cognitivos - imagens, conceitos, categorias, teorias, mas que não se reduz a esses elementos.

O conceito de representação social, conforme muitos autores, origina-se da teoria das Representações Coletivas de Durkheim, segundo a qual a sociedade tem poder coercitivo

sobre as consciências dos sujeitos, expressando a prevalência social sobre a individual. Para Durkheim (2003), portanto, o pensamento do sujeito tem pouca autonomia diante das formas coletivas de pensar. Apesar de a teoria da representação social sofrer muitas influências do pensamento de Durkheim, a representação social propriamente dita não reduz a autonomia dos indivíduos, mas enfatiza a importância dos sujeitos como sendo ativos e construtores da formação do pensamento sobre algo.

Como bem destacam Alvântara e Vesce (2008, p. 2213):

A experiência individual é construída pelo sujeito em sua interação com a realidade social, do mesmo modo que a realidade social constitui-se da multiplicidade de experiências individuais. Sendo assim, a Representação Social situa-se na relação entre o universal e o particular, não podendo estar localizada em nenhum desses dois pólos, mas se constrói nas relações interpessoais, e é por meio dessas relações que o indivíduo pode reconstruir significados e estabelecer novas relações.

Corroborando esse posicionamento, conforme Garcia (1993), pode-se dizer que as representações sociais são compostas por três elementos básicos, que estão em constante interação, quais sejam o conteúdo (opiniões, imagens, atitudes, etc.), o objeto (pessoa, fato ou ação) e o sujeito (o indivíduo ou o grupo social). Dessa forma, estão vinculadas a valores, noções e práticas individuais que direcionam as condutas na rotina das relações sociais e manifestam-se por meio de expressões, sentimentos, atitudes, estereótipos, etc.

Concorda com esse entendimento o posicionamento de Moscovi (1981), citado por Oliveira (2007, p. 387), o qual define as representações sociais como:

[...] um conjunto de conceitos, proposições e explicações originadas na vida cotidiana no curso de comunicações interpessoais. Elas são o equivalente, em nossa sociedade, aos mitos, e sistemas de crença das sociedades tradicionais; podem ser vistas como a versão contemporânea do senso comum.

Portanto, a representação social, na qualidade de conhecimento do senso comum, está presente nos posicionamentos e nas opiniões dos indivíduos de um determinado grupo. Dessa maneira, constitui forma de conhecimento que é elaborada e compartilhada socialmente e beneficia a produção de uma realidade comum, possibilitando a compreensão e a comunicação dos sujeitos com o mundo.

Desse modo, pode-se inferir que as representações sociais e, por conseguinte, as percepções dos indivíduos sobre determinado assunto, estão intimamente vinculadas a valores, noções e práticas individuais que orientam as condutas no cotidiano das relações sociais e manifestam-se por meio de estereótipos, sentimentos, atitudes, palavras, frases e

expressões. Relacionam-se, ainda, conforme ressalta Oliveira (2006), à participação dos sujeitos nos grupos em que estão inseridos e são influenciadas pela absorção e interpretação particular dos conceitos e ideias enraizados nesses grupos dos quais fazem parte.

Assim, a escolha pela utilização desses conceitos para análise da percepção das servidoras lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP da Universidade Federal do Ceará deveu-se à concordância com a perspectiva de Jovchelivitch (1995) de que a experiência individual é formada pelos sujeitos em sua vivência com a realidade social, da mesma forma que a realidade social forma-se a partir da multiplicidade de experiências particulares, o que evidencia a intrínseca relação entre as mediações sociais e a formação da representação social sobre um determinado assunto.

Frente às considerações sobre as duas teorias descritas neste tópico, buscou-se demonstrar sob quais fundamentos pretendeu-se abordar e analisar a percepção e, por conseguinte, a representação social do assédio sexual na perspectiva dessas trabalhadoras, tendo em vista que, diante das impressões desses sujeitos, acreditamos ser plausível tecer conclusões a respeito do conhecimento delas sobre esse tema tão prejudicial às organizações, à sociedade e às mulheres, sobremaneira.

4.2 Delineamento da pesquisa

De acordo com Minayo e Sanches (1993), o método de pesquisa escolhido deve possibilitar uma correta construção de dados. Para os autores, o método de pesquisa deve, portanto, ser apropriado ao objeto da investigação e oferecer elementos teóricos para a análise e, para tanto, deve ser operacionalmente exequível. Nessa perspectiva, conforme Neves (1996), a opção por métodos qualitativos ou quantitativos dependerá da definição clara do problema e dos objetivos da pesquisa, assim como da compreensão dos aspectos favoráveis e desfavoráveis de cada método disponível.

Desse modo, de acordo com Yin (2001), a abordagem quantitativa se detém na quantificação de dados e, para que isso seja possível, são utilizados recursos e técnicas estatísticas. Esse tipo de abordagem é muito utilizada em pesquisas descritivas mediante as quais se busca descobrir e classificar a relação entre variáveis, bem como em pesquisas conclusivas, em que se pretende encontrar relações de causalidade entre eventos.

No tocante à abordagem qualitativa, podemos afirmar de forma holística, de acordo com Denzin e Lincoln (2000), que ela compreende estudos nos quais se localiza o observador no mundo, constituindo-se, portanto, num enfoque interpretativo e naturalístico da

realidade. De acordo com Silveira e Córdova (2009, p. 32), a pesquisa qualitativa apresenta as seguintes características:

[...] objetivação do fenômeno; hierarquização das ações de *descrever*, *compreender*, *explicar*; precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno; observância das diferenças entre mundo social e o mundo natural; respeito ao caráter interativo entre os objetivos buscados pelos investigadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos; busca de resultados os mais fidedignos possíveis; oposição ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências.

Embora essas abordagens se configurem de maneiras diversas e sejam utilizadas em pesquisas com objetivos também diferentes, as pesquisas qualitativas e quantitativas não são diametralmente opostas e excludentes entre si, visto que, nas pesquisas quantitativas, em muitos casos, há a coleta de material qualitativo nas investigações e vice-versa (ALEXANDRE, 1999). Conforme aponta Silva (1998), em alguns estudos uma abordagem mista é desejável, tendo em vista a possibilidade de serem apresentadas estatísticas descritivas e de serem interpretados discursos sobre um tema específico, por exemplo.

De acordo com Goldenberg (2004), a união dos métodos quantitativo e qualitativo no desenvolvimento de um trabalho de pesquisa, possibilita ao pesquisador relacionar os seus resultados, ampliando a confiabilidade dos seus dados. Corroborando esse ponto de vista, Fonseca (2002) acrescenta que a união dessas duas abordagens de pesquisa permite conseguir mais informações do que se conseguiria utilizando-as isoladamente.

Seguindo esse entendimento, esta pesquisa utiliza elementos de ambas as abordagens, no entanto, pelas próprias características deste trabalho, enfatiza a abordagem qualitativa, a qual, segundo Minayo (2000), aprofunda o significado e a intencionalidade e é a mais apropriada a qualquer investigação social, pois traz para o interior da análise aspectos subjetivos e objetivos, os atores sociais, os fatos e seus significados e responde a questões muito particulares de pesquisa. Ainda conforme a autora, essa abordagem tem grande importância na compreensão de valores culturais, de representações de determinado grupo sobre temas específicos, bem como para o auxílio de formulação de políticas públicas e sociais.

Nessa perspectiva, o delineamento adotado neste estudo para o alcance dos seus objetivos é a pesquisa qualitativa com utilização de aspectos quantitativos, tais como demonstração de dados por meio de gráficos e quadros, pois, dessa forma, auxilia-se à apreensão dos fenômenos de modo integrado e viabiliza-se o aprofundamento do significado do comportamento de indivíduos e de grupos, bem como a quantificação de fenômenos (LEFÈVRE e LEFÈVRE, 2005).

Desse modo é importante salientar os objetivos pretendidos, quais sejam: a) investigar a percepção das servidoras lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Ceará, no tocante ao conceito de Assédio Sexual; b) verificar quais fatores levam à identificação do ato; c) analisar, através da percepção delas, como a Universidade Federal do Ceará tem lidado com o tema; d) propor alternativas que possam evitar a ocorrência de casos de assédio sexual na Instituição.

Assim, os estudos como o que ora desenvolvemos, que procuram compreender um determinado fenômeno em profundidade, buscam realizar descrições, análises e interpretações de caráter subjetivo, não se detendo em estatísticas e regras rígidas, se alinham tenuamente à perspectiva qualitativa, a qual se caracteriza por ser mais participativa e menos controlável. Nesse sentido, levando em conta os objetivos que este trabalho pretende alcançar, esta pesquisa caracteriza-se, quanto aos fins, como descritiva e explicativa.

No tocante a essas duas classificações de pesquisa, pode-se salientar que a descritiva, conforme a perspectiva de Barros e Lehfeld (2007), realiza o estudo, o registro, a análise e a interpretação dos fatos sem a interferência do pesquisador, além disso, obedece a três pressupostos fundamentais em seu desenvolvimento, quais sejam: espontaneidade, naturalidade e amplo grau de generalização, visto que, nesse tipo de trabalho, o pesquisador não interfere na realidade, apenas a observa, estuda os fatos em seu habitat natural e tira as suas conclusões considerando o conjunto de variáveis que podem estar correlacionadas com o objeto da investigação (PARRA FILHO e SANTOS, 2011).

Já a explicativa, além de registrar fatos, analisá-los e interpretá-los, busca ainda, conforme Lakatos e Marconi (2001), identificar as suas causas e os fatores que contribuem para a ocorrência do fenômeno estudado. As pesquisas de natureza explicativa, segundo Gil (2007), podem ser a continuação ou complementação de uma pesquisa descritiva, visto que a identificação de fatores que determinam um fenômeno exige que este esteja suficientemente descrito e detalhado.

4.3 Locus da pesquisa

O espaço de realização da pesquisa é uma Instituição Federal de Ensino Superior, criada pela Lei nº 2.373, em 16 de dezembro de 1954 e instalada em 25 de junho de 1955. É sediada em Fortaleza, capital do Estado do Ceará, mas é composta atualmente por sete campi, denominados: Campus do Benfica, Campus do Pici, Campus do Porangabuçu (localizados na cidade de Fortaleza), além do Campus de Sobral, Campus de Quixadá, Campus de Crateús e

Campus de Russas⁵. Compõe-se dessa maneira, como lócus desta investigação, a Universidade Federal do Ceará (UFC).

Em seus quadros funcionais, conforme informação constante no anuário estatístico 2016/2015⁶ (o mais recente), a Universidade conta com 3.416 servidores administrativos, sendo 57,58% mulheres e 42,42% homens, e com 1932 docentes efetivos, sendo 39,70% mulheres e 60,30% homens. No tocante ao número de docentes substitutos, o anuário informa que a Universidade conta com 6,89% de seu número total de professores, no entanto não fornece a porcentagem de homens e mulheres dessa categoria.

Especificamente, no Campus do Benfica, está localizada a Unidade que selecionamos como amostra, qual seja a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, que conta com 259 servidores, dos quais 65 servidores estão cedidos a outras instituições e 41 lotados na Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor – CPASE, o que contabiliza 194 servidores estritamente lotados na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. É importante mencionar que, nesse contingente de servidores lotados na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, não há separação entre docentes e servidores administrativos, visto que todos, indistintamente, exercem funções administrativas e não de docência.

Desses 194 servidores, 98 são mulheres. Tais números ratificam a existência de considerável população feminina lotada nessa Unidade, o que se demonstrou conveniente à investigação que a presente pesquisa procurou desenvolver.

Dessa maneira, além da satisfatória quantidade de trabalhadoras do sexo feminino pertencentes aos quadros funcionais dessa seção, que corresponde a mais de 50% do total de trabalhadores lotados, a escolha desse local para realização desta pesquisa deveu-se, ainda, à diversidade de tarefas desempenhadas por essas colaboradoras nos mais diversos setores que compõem essa Pró-Reitoria, os quais atendem desde a hierarquia institucional, bem como ao público externo, o que, potencialmente, pode contribuir para maior vulnerabilização dessas mulheres à ocorrência da prática investigada.

Assim, embora numericamente a amostra não seja extensa, ela é satisfatória no tocante às aspirações deste trabalho e, de acordo com Leopardi (2001), na pesquisa de abordagem qualitativa, o tamanho da amostra não precisa necessariamente ser elevado, visto que esse tipo de pesquisa exige, quase sempre, uma interação entre o pesquisador e os sujeitos pesquisados, sendo por vezes necessário que o pesquisador conquiste a aceitação e a

⁵ Disponível em: <<http://www.ufc.br/a-universidade>>. Acesso em: 13 mar. 2016.

⁶ Disponível em: <www.ufc.br/a-universidade/documentos-oficiais/322-anuario-estatistico>. Acesso em: 20 mar. 2016.

confiança dos participantes.

4.4 Sujeitos da Pesquisa

Conforme Duarte (2002), os critérios de seleção dos indivíduos que irão fazer parte de um universo a pesquisar são fundamentais por influenciar diretamente a qualidade das informações. Desse modo, para a realização deste trabalho, 98 servidoras públicas da Universidade Federal do Ceará, lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP formaram a amostra utilizada por este estudo.

Para selecionar os sujeitos da pesquisa, foi consultada a Assessoria Técnica/PROGEP da UFC sobre a quantidade total de servidores pertencentes à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, bem como sobre a divisão desse contingente por gênero.

A opção por essa amostra deu-se, sobretudo, pela facilidade de acesso aos sujeitos a serem investigados, tendo em vista que a pesquisadora, como servidora lotada na referida seção, teve livre acesso a todos os setores, além de relativa intimidade com as colaboradoras pesquisadas. Tal fato facilitou o trabalho de coleta de dados, o qual ocorreu por meio de questionário com perguntas objetivas e subjetivas, aplicado presencialmente, o que acreditamos ter contribuído para a satisfatória adesão das participantes.

No tocante à opção por uma amostra exclusivamente feminina, é importante destacar que decorreu do fato de serem as mulheres as principais vítimas do assédio sexual no ambiente laboral, conforme já ressaltamos reiteradamente em outros momentos do trabalho. Outro aspecto relevante para a escolha desse recorte amostral, o qual restringiu-se às servidoras da referida unidade, relacionou-se à diversidade dos trabalhos desempenhados por elas nos mais variados setores que compõem essa Pró-Reitoria, conforme já ressaltamos anteriormente.

É interessante que sejam demonstradas a caracterização dos sujeitos participantes desta pesquisa. Nesse sentido, os dados que serão evidenciados a seguir referem-se ao perfil das trabalhadoras que se dispuseram a preencher o questionário utilizado como instrumento de coleta de dados, o qual será visto em tópico posterior.

Nesse sentido, será apontada a distribuição das colaboradoras por meio de quadros, os quais demonstram aspectos referentes ao tempo de serviço na instituição; idade; estado civil; renda e escolaridade.

A exposição desses dados tem o objetivo de caracterizar as colaboradoras por meio dessas variáveis, as quais, acreditamos, podem influenciar, sobretudo, a perspectiva

individual de cada uma dessas trabalhadoras acerca do tema abordado, podendo interferir, ainda, no conteúdo das respostas. Vejamos a seguir a demonstração das variáveis.

Quadro 01 – Distribuição das respondentes, conforme o tempo de serviço na Instituição.

TEMPO DE SERVIÇO NA UFC	1 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	21 a 25 anos	26 a 30 anos	31 a 35 anos	Acima de 35 anos
Servidoras	36	6	2	2	3	1	5	3

Fonte: Elaborado pela autora.

Quadro 02 – Distribuição das respondentes, conforme a faixa etária.

IDADE	18 a 27 anos	28 a 37 anos	38 a 47 anos	48 a 57 anos	Acima de 58 anos
Servidoras	15	22	8	10	3

Fonte: Elaborado pela autora.

Quadro 03 – Distribuição das respondentes, conforme o estado civil.

ESTADO CIVIL	SOLTEIRA	CASADA	VIÚVA	DIVORCIADA	OUTROS
Servidoras	34	20	0	3	1

Fonte: Elaborado pela autora.

Quadro 04 – Distribuição das respondentes, conforme a renda salarial.

RENDA SALARIAL	ATÉ R\$ 1000	ATÉ R\$ 3.000	ATÉ R\$ 5.000	ACIMA DE R\$ 5.000
Servidoras	0	23	26	9

Fonte: Elaborado pela autora.

Quadro 05 – Distribuição das respondentes, conforme a escolaridade.

ESCOLARIDADE	FUND. INCOMP.	FUND. COMP.	ENS. MED. INCOMP.	ENS. MED. COMP.	ENS. SUP. INCOMP.	ENS. SUP. COMP.	PÓS-GRAD.
Servidoras	1	0	0	0	5	31	21

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme podemos observar pelos dados demonstrados nas tabelas, a amostra analisada por esta pesquisa tem maioria jovem, solteira, com pouco tempo de vínculo com a instituição, renda inferior a 5 mil reais e alto nível de escolaridade. Visto que 63,79% têm

idade inferior a 37 anos; 58,62 % é solteira; 62,06% trabalham na UFC a menos de 5 anos; 84,48% têm renda inferior a 5000 reais e 89,65% têm escolaridade entre superior completo e pós-graduação.

Tais dados são de grande importância para a análise das respostas disponibilizadas, pois revelam que a população analisada, conforme Leiria (2012), apresenta características que a torna alvo desse tipo de prática, tendo em vista que a maior parte da amostra pesquisada exerce cargos subordinados a uma hierarquia institucional - ou seja, não executa tarefas que lhes confirmam poder - e apresenta maioria solteira, estado civil bastante visado pelos agressores.

Em relação aos outros dados referentes à caracterização da amostra, fatores como o alto nível de escolaridade; renda relativamente alta e estabilidade profissional, podem exercer grande influência sobre os modos de se perceber a prática do assédio sexual e de como agir frente a ele, visto que tais características tornam as mulheres menos vulneráveis ao ato, podendo, ao menos em tese, torná-las mais preparadas para saber enfrentar esse tipo de violência.

4.5 Método da Pesquisa

No presente estudo foi utilizado como método de pesquisa a construção do Discurso do Sujeito Coletivo – DSC, o qual consiste em uma técnica que possibilita o resgate de discursos coletivos de forma qualitativa, com a representação do pensamento da coletividade por meio de um discurso-síntese que agrega os conteúdos discursivos de sentido semelhante emitido por diversas pessoas.

Conforme Lefèvre e Lefèvre (2003), o DSC surgiu a partir da hipótese de que os indivíduos, como parte da sociedade, compartilham pensamentos, crenças, ideias, valores e representações, e para que sejam captadas as suas impressões sobre determinado tema, faz-se necessário recuperar e descrever empiricamente o que as coletividades têm a dizer sobre algo.

O DSC, desse modo, almeja que cada sujeito pesquisado em um estudo, contribua com sua cota de fragmento de pensamento para a formação de um pensamento coletivo (LEFÈVRE e LEFÈVRE, 2003). Para tanto, essa técnica utiliza-se de entrevistas ou questionários individuais com questões abertas, com o fim de resgatar o pensamento enquanto comportamento discursivo e fato social internalizado individualmente (LEFÈVRE, 2005).

Dessa maneira, os passos do DSC para a elaboração da análise dos dados obtidos por uma pesquisa definem-se como: Expressões Chave; Ideias Centrais; Ancoragens; e o

Discurso do Sujeito Coletivo propriamente dito.

As Expressões Chave são fragmentos do discurso que devem ser destacados pelo pesquisador em cada depoimento e que revelam a essência do conteúdo do discurso. As Ideias Centrais delineiam de maneira mais genérica os sentidos presentes nas Expressões Chave, assim como no conjunto de discursos de diferentes sujeitos, que demonstram semelhança de sentido.

É interessante destacar que, segundo Lefèvre (2005), a captação de uma Ideia Central não é por meio de interpretação, mas sim pela descrição do sentido de um relato ou de um conjunto de relatos. Já as Ancoragens são expressões sintéticas que descrevem as ideologias, os valores e as crenças presentes nos depoimentos individuais ou agrupados, configurados como afirmações genéricas enquadradas em circunstâncias particulares. Na técnica do Discurso do Sujeito Coletivo as Ancoragens só existem quando se destacam marcas explícitas das afirmações genéricas nos depoimentos (OTENIO, 2007).

Nesse sentido, a técnica do DSC engloba depoimentos sintetizados e analisados, redigidos na primeira pessoa do singular e expressando o pensamento coletivo por meio do discurso dos sujeitos. Nesses discursos, está contido o conjunto de Expressões Chave dos depoimentos, que apresentam Ideias Centrais e/ou Ancoragens com características semelhantes. (ALVANTERA e VESCE, 2008).

Conforme destaca Lefèvre (2008), quando um estudo deseja ter como resultado final as Representações Sociais ou opiniões de grupos sociais, tendo como instrumento de coleta de dados questões abertas, é importante buscar alcançar o pensamento generalizado, o que pode ser obtido por meio da soma dos depoimentos analisados. Para possibilitar essa compilação do pensamento de uma população sobre determinado tema, criou-se a “categorização de respostas”, que tem o papel de analisar as respostas dadas e conferir um sentido a elas. Desse modo, a categorização seria a expressão da soma dos depoimentos, sendo cada depoimento incluído na categoria semelhante em relação ao conteúdo.

Assim, dentro de uma única categoria, vários conteúdos e argumentos que compõem uma mesma opinião ou um mesmo posicionamento, são compartilhados com um conjunto de pessoas. No entanto, estes diferentes conteúdos e argumentos podem ser mantidos em conjunto num discurso porque este remete a praticamente uma única opinião ou pensamento.

Estes conteúdos de mesmo sentido, reunidos num único discurso, por estarem redigidos na primeira pessoa do singular, buscam produzir no leitor um efeito de “coletividade falando”; além disso, dão lugar a um acréscimo de densidade semântica nas Representações Sociais, fazendo com que uma ideia ou posicionamento dos depoentes apareça de modo “encorpado”, desenvolvido,

enriquecido, desdobrado. (LEFÈVRE, 2008).

Diante dessa perspectiva, pode-se depreender que, com a utilização do DSC na análise das informações coletadas, a compreensão do que os indivíduos pensam sobre tema específico torna-se mais fácil. O produto final da utilização do DSC não é exatamente o que os sujeitos pensam num todo, mas apresenta o discurso verbal, bem como a narrativa do que os pesquisados pensam, tornando mais visível e aparente a opinião do sujeito sobre o objeto (ALVÂNTERA e VESCE, 2008).

Nesta pesquisa, os dados coletados por meio de questionário foram transcritos e armazenados digitalmente e em seguida organizados em categorias, respeitando os passos de análise elencados pela técnica do Discurso do Sujeito Coletivo, quais sejam: Expressões Chave; Ideias Centrais; Ancoragens; e o Discurso do Sujeito Coletivo em si. Com essa estruturação de análise dos dados, desejou-se formar o discurso proferido pelas trabalhadoras da Universidade Federal do Ceará acerca do assédio sexual.

4.6 Instrumentos e operacionalização de coleta de dados

Conforme Alvântera e Vesce (2008, p. 2214), “a compreensão das Representações Sociais pode ser entendida como a linguagem do senso comum, tomado como um campo de conhecimento e de interação social”, e, nesse sentido, a fala dos indivíduos ou, mais especificamente, a palavra deles, na concepção de Minayo (2007), são dotadas de ideologia e estão envoltas por tramas e relações sociais em todos os domínios e áreas do conhecimento. A esse respeito, Minayo (2007, p. 238) acrescenta que “a palavra é, ao mesmo tempo, uma produção histórica e arena onde se confrontam interesses contraditórios, servindo ao mesmo tempo como instrumento e como material de compreensão da realidade”.

Nessa perspectiva, em concordância com o ponto de vista de Minayo (2007) supramencionado, esta pesquisa, que busca analisar a percepção das servidoras da UFC quanto ao conceito de assédio sexual, utiliza como instrumento de coleta de dados o questionário do tipo aberto, o qual contou com 10 perguntas pré-formuladas (APÊNDICE A).

Segundo Gil (1999, p. 128), o questionário pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”.

Nesse sentido, é importante ressaltar que a escolha desse instrumento de pesquisa

deveu-se ao fato de o questionário ser extremamente útil aos casos em que o investigador pretende recolher informações de um considerável número de pessoas, sobre determinado tema, em espaço de tempo relativamente curto (DESHAIES, 1992), o que se adequa à amostra que pretendemos analisar.

No tocante à elaboração do referido instrumento de coleta de dados, optou-se também pela escolha de perguntas fechadas, as quais restringiram-se, em grande medida, às informações relativas à identificação das respondentes, tais como: tempo de serviço na instituição; escolaridade; média salarial; estado civil, etc. Essa opção visou tornar o questionário mais objetivo, visto que as informações analisadas pelas perguntas de alternativas fixas não têm caráter subjetivo.

Já a opção pelas perguntas de respostas abertas priorizou a coleta das informações referentes à percepção, opinião, sentimentos das colaboradoras, em que foi dado espaço para que as trabalhadoras tivessem liberdade de responder com suas próprias palavras, sem a limitação de escolha entre uma lista de alternativas. Tendo em vista que, conforme destaca Leopardi (2001), esse modelo de pergunta admite que o pesquisador tenha melhor percepção acerca da vida cotidiana dos sujeitos de pesquisa e possa compreender melhor um problema ou objeto a partir da visão, vivências, aflições, anseios, aspirações e sentimentos destes sujeitos, esse instrumento facilita um aprofundamento sobre questões subjetivas como as que analisamos neste estudo.

A aplicação do instrumento de coleta de dados selecionado deu-se de modo presencial, com a entrega dos questionários feita, pessoalmente, pela pesquisadora em cada um dos setores pertencentes à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

É importante ressaltar que, conforme Marconi e Lakatos (1999), uma apresentação acerca da importância da pesquisa e da necessidade de obtenção de resposta, tende a estimular o interesse do respondente e assim contribuir para que ele devolva o questionário em tempo razoável e devidamente respondido. Seguindo esse entendimento, no momento da entrega dos questionários, a pesquisadora apresentava-se como aluna do Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (POLEDUC) e explanava o assunto da pesquisa que estava a desenvolver, bem como no que consistia o questionário.

Em seguida, indagava sobre a disponibilidade e interesse das colaboradoras em participar da pesquisa, assim como sobre a quantidade de servidoras pertencentes aos quadros funcionais de cada unidade. Por fim, separava a quantidade de cópias correspondentes ao número de trabalhadoras por setor, entregava-lhes o questionário e comprometia-se a retornar

no dia seguinte para recebê-lo. Tal aplicação ocorreu num prazo de 20 dias, no mês de julho/2016, contabilizando entrega e coleta de todas as respostas.

É importante destacar que, embora a amostra para a investigação empreitada por essa pesquisa tenha sido todo o universo de servidoras lotadas na PROGEP, a aplicação do questionário restringiu-se às trabalhadoras que estavam presentes no local de trabalho, ou seja, aquelas afastadas por motivo de licença ou de férias, por exemplo, não participaram da pesquisa. Outro aspecto que merece destaque é o fato de algumas servidoras, mesmo presentes no local de trabalho quando da aplicação do questionário, não terem se disponibilizado a responder, ou, em outros casos, terem aceitado participar da pesquisa, mas não terem entregue as suas respostas, mesmo diante da insistência da pesquisadora. Frente a esses percalços, embora a amostra selecionada totalizasse 98 colaboradoras, contamos com 58 respostas, totalizando 59, 18% de adesão.

4.7 Procedimentos de análise

Após a coleta das respostas fornecidas pelas participantes desta pesquisa, por meio da aplicação de questionário, procedeu-se à transcrição de todas elas com utilização do programa *Microsoft Word 2010*. Na organização dos dados, foi criada uma pasta no computador para armazenamento das respostas. Primeiramente, os questionários foram transcritos integralmente, respeitando a ordem das questões, de 1 a 10. No tocante aos dados de identificação do respondente, tais como tempo de trabalho na instituição; grau de instrução; idade; estado civil, foi destinado um cabeçalho contendo as informações de caráter objetivo, constantes na primeira parte do questionário, os quais foram fundamentais para a caracterização dos sujeitos participantes deste trabalho.

Após a transcrição integral dos questionários coletados, foram separadas todas as respostas referentes a cada pergunta, para que, em seguida, se procedesse à análise das respostas e identificação das Expressões-Chave; Ideias Centrais/Ancoragens para Formação do Discurso do Sujeito Coletivo, conforme as orientações e etapas da técnica.

No processo de formação do Discurso do Sujeito Coletivo, procedeu-se a uma leitura atenta das respostas e, posteriormente, selecionou-se, de cada resposta individual, as expressões-chave e as ideias centrais e/ou ancoragens (salientando que todo depoimento tem alguma ideia central, mas nem todo depoimento apresenta uma ancoragem), visto que a ancoragem trata-se de conceitos, pressupostos, perspectivas ou teorias ideológicas utilizadas pelo respondente para afirmar, de modo genérico, o seu ponto de vista.

Em seguida, após a identificação das ideias centrais de cada resposta, procedeu-se à elaboração dos discursos-sínteses referentes a cada uma dessas ideias centrais encontradas, para que depois se procedesse à criação do Discurso do Sujeito Coletivo propriamente dito, através da união dos discursos-sínteses de cada questão. Após a preparação do DSC de cada questão, foi desenvolvida a análise sobre a percepção das servidoras da PROGEP da Universidade Federal do Ceará sobre o assédio sexual.

Para melhor compreensão acerca da confecção dos DSCs referentes a cada uma das questões presentes no questionário empregado, foi exemplificada, no quadro abaixo, a construção do Discurso do Sujeito Coletivo a partir das figuras metodológicas Expressões-Chave, Ideias Centrais e/ou Ancoragens.

Quadro 6 - Construção do Discurso do Sujeito Coletivo a partir das figuras metodológicas Expressões-Chave, Ideias Centrais e/ou Ancoragens.

PERGUNTA	RESPOSTA	EXPRESSÃO-CHAVE	IDEIA CENTRAL
Com suas palavras, o que você entende por assédio sexual?	Condutas que buscam adentrar a esfera da intimidade sexual de alguém que claramente não deseja ter esse tipo de relação com o indivíduo que pratica o assédio, causando desconforto e constrangimento grave.	Condutas que buscam adentrar a esfera da intimidade sexual de alguém, causando desconforto e constrangimento.	Importunação/insistência, falta de respeito à liberdade sexual do outro.

Fonte: Elaborado pela autora.

5 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, procedemos à análise qualitativa relativa aos discursos coletivos, no tocante à percepção das servidoras lotadas na PROGEP/UFC acerca do assédio sexual. Dessa maneira, são expostos os resultados encontrados, tecidas algumas considerações sobre eles e, em seguida, desenvolvida a discussão acerca da percepção dessas trabalhadoras sobre o assédio sexual. Acreditamos que a união da explanação dos resultados e da discussão sobre eles nesta mesma seção beneficiará a análise dos dados obtidos, bem como sua compreensão.

É válido informar que o instrumento de coleta de dados utilizado, qual seja, questionário, teve suas perguntas elaboradas com o propósito de responder de modo direto aos objetivos propostos por esta pesquisa, quais sejam: verificar a percepção das servidoras lotadas na PROGEP/UFC acerca do conceito de assédio sexual; analisar quais fatores levam à identificação do ato; verificar o modo com que elas percebem a instituição em que trabalham frente a essa prática indecorosa e analisar a percepção dessas trabalhadoras acerca das formas de prevenção e de combate ao assédio sexual, com o fim de sugerir alternativas que possam auxiliar a Universidade Federal do Ceará, nesse sentido. Dessa maneira, buscando atender aos objetivos elencados, esta seção está estruturada em quatro tópicos, os quais abordam respectivamente a finalidade proposta por cada um dos objetivos.

No entanto, é importante destacar que algumas perguntas, embora não respondam aos objetivos de modo direto, são fundamentais para o fornecimento de subsídios para o alcance deles.

Na elaboração de cada um dos tópicos mencionados, são utilizadas as questões do questionário trabalhado na coleta de dados, que respondem de modo direto, ou ao menos, subsidiam as aspirações dos objetivos destacados. Desse modo, em cada tópico são expostas as questões relacionadas a eles, seguidas das discussões elaboradas a partir da técnica do Discurso do Sujeito Coletivo, a qual orientou as análises das respostas obtidas, conforme já informamos anteriormente. São explanados em cada questão, ainda, gráficos que demonstram a quantidade de respostas referentes à formação das Ideias Centrais acerca de cada pergunta.

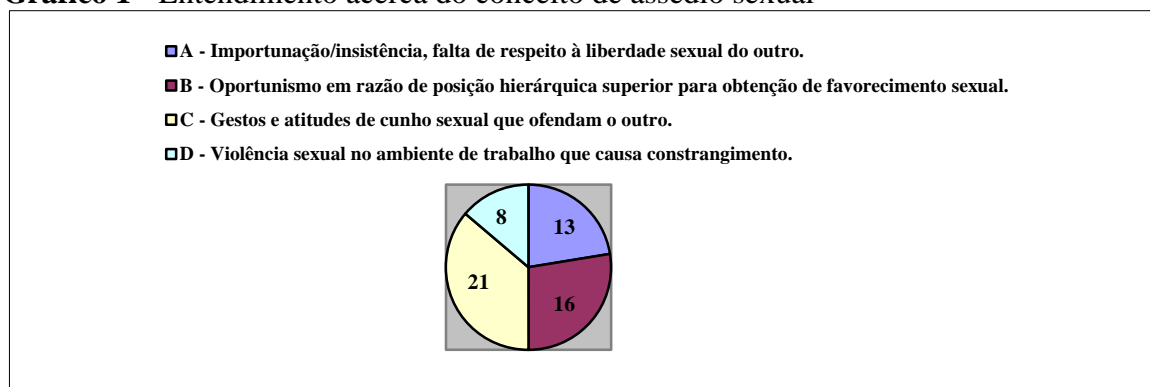
5.1 A percepção das trabalhadoras da UFC sobre o conceito de assédio sexual; as causas motivadoras; a população vulnerável e as características dos assediadores

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

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

5.1.1 Conceito de assédio sexual na perspectiva das trabalhadoras

Nesse sentido, neste tópico, que avalia o conceito de assédio sexual na perspectiva das trabalhadoras pesquisadas, foram compartilhadas as seguintes ideias:

Gráfico 1 - Entendimento acerca do conceito de assédio sexual

Fonte: elaborado pelo autor.

No tocante ao entendimento dessas trabalhadoras sobre o que de fato significa o assédio sexual, observa-se que considerável parcela das colaboradoras (21 participantes) julga que o ato resume-se em “gestos e atitudes de cunho sexual que ofendam o outro”, ou seja, para a maior parte das respondentes, o caráter sexual do ato e a ofensa causada por ele se sobressai a outros aspectos referentes à prática, tais como as mencionadas pela legislação brasileira, por exemplo, que destaca a relação de hierarquia laboral entre os sujeitos ativo e passivo.

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

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

Em terceiro lugar, treze participantes consideraram que o assédio sexual pode ser definido como uma “importunação/insistência, falta de respeito à liberdade sexual do outro”. Dessa vez, o aspecto de maior relevância nessa percepção foi a insistência inoportuna que falta com respeito à liberdade sexual do outro, independentemente de relação de hierarquia, de gênero, etc. Na perspectiva dessa ideia central, o elemento caracterizante sobressalente do ato

é a repetição da prática, ou seja, nesse entendimento, o assédio sexual acontece quando o gesto/ato que desrespeita os limites da sexualidade do outro ocorre reiteradas vezes, o que também se coaduna com a perspectiva de Pamplona Filho (2001), por exemplo, que defende que é essencial que a conduta do autor ocorra repetidas vezes.

Já a jurisprudência não considera esse requisito indispensável, pois entende que basta uma manifestação, desde que a conduta do assediador seja considerada grave (ALVES, 2008).

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

Tais perspectivas estão melhores demonstradas no Discurso do Sujeito Coletivo propriamente dito, conforme veremos adiante:

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

O Discurso do Sujeito Coletivo relativo à questão de nº 1, o qual foi formulado a partir dos discursos-síntese referentes a quatro Ideias Centrais compartilhadas, quais sejam: a) importunação/insistência, falta de respeito à liberdade sexual do outro; b) oportunismo em razão de posição hierárquica superior para obtenção de favorecimento sexual; c) gestos e atitudes de cunho sexual que ofendam ao outro; d) violência sexual no ambiente de trabalho que causa constrangimento - demonstra que, embora a ideia sobre como se possa definir o assédio sexual não seja unânime, visto que os depoimentos abordaram diferentes aspectos

para a sua definição, é perceptível que os elementos apontados no DSC desta questão são complementares no tocante à definição prevista pela literatura e pela legislação existente sobre o tema.

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

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

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

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

Tal ideia, portanto, alinha-se aos pressupostos da Lei 10224/2001, a qual afirma que assédio sexual é “constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”, bem como à literatura sobre o assunto, visto que, conforme Diniz (1998, p. 285), por exemplo, assédio sexual é o “ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se das relações de

confiança, de autoridade ou empregaticia, com o escopo de obter vantagem sexual”. E de acordo com Leiria (2012), o assédio sexual, deve ser entendido, antes de tudo, como uma forma de violência laboral que agride a integridade física, moral e psicológica das pessoas, podendo dificultar suas oportunidades de desenvolvimento profissional.

Desse modo, tendo em vista as perspectivas expostas pelo DSC referente ao que as servidoras da PROGEP/UFC entendem sobre assédio sexual, pode-se inferir que elas têm uma boa compreensão sobre a prática, visto que os aspectos nele explanados estão consonantes com a legislação e/ou com a doutrina especializada.

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

Dessa maneira, as perspectivas das ideias centrais A e C entendem que o assédio sexual é, conforme afirma Ferreira Sobrinho (1996, p. 61), “o comportamento consistente na explicitação de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte”, e como explicita Eluf (1999, p. 126) “[...] fazer proposta de caráter sexual, de forma impositiva e ameaçadora, importunando e constrangendo a vítima”. Esse entendimento, é importante salientar, refere-se ao tipo de assédio sexual por intimidação (ambiental), onde não ocorre abuso de poder decorrente da situação de ascendência laboral, muito embora possa ser praticado pelo chefe, encarregado ou superior hierárquico. E se define, conforme Marzagão Jr. (2006, p. 70), como:

[...] insinuações e solicitações de natureza sexual, externados no ambiente de trabalho através de palavras, gestos ou contatos físicos levados a termo por superiores, subordinados ou colegas de mesma categoria funcional, indesejáveis e flagrantemente rejeitados pelo assediado [...].

No tocante às perspectivas das ideias centrais B e D, conforme já ressaltamos, elas estão em consonância com o que advoga a legislação brasileira e uma ramificação da doutrina especializada, visto que de acordo com Prado (2002, p. 452), lastreando-se na Lei 10.224/01, o assédio sexual é:

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

E conforme Lippman (2001, p. 16) é:

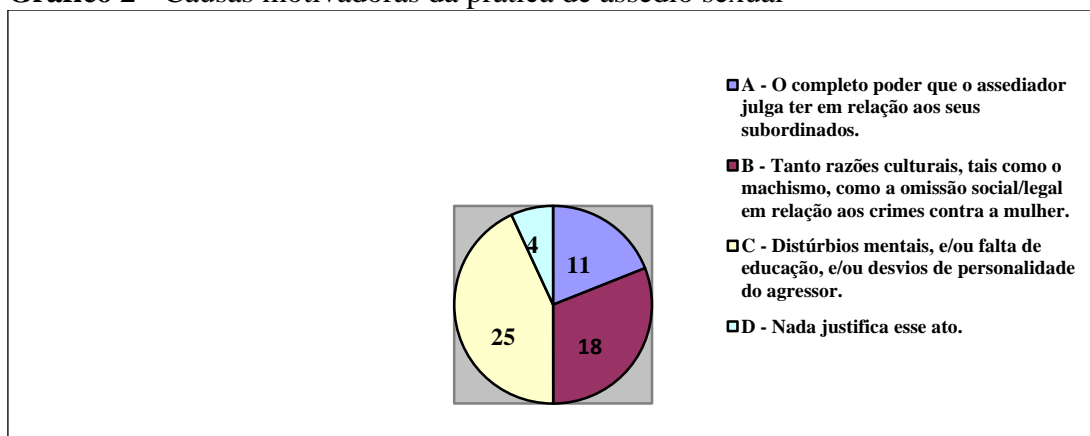
[...] o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaça, ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como perda do emprego ou benefícios”.

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

5.1.2 Causas motivadoras da prática de assédio sexual

Quando interrogadas acerca das causas motivadoras da prática de assédio sexual, as servidoras da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Ceará compartilharam das seguintes ideias centrais, conforme demonstra o gráfico a seguir:

Gráfico 2 - Causas motivadoras da prática de assédio sexual



Fonte: Elaborado pelo autor.

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

qualquer contribuição para a concretização do ato.

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

Em terceiro lugar, onze respondentes compartilharam a ideia central de que o que motiva o assédio sexual é “o completo poder que o assediador julga ter em relação aos seus subordinados”. Foi mencionada, ainda, a questão da relação de superioridade hierárquica laboral e o abuso de poder facilitado por essa relação.

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

Nessa perspectiva, será demonstrado o Discurso do Sujeito Coletivo formado a partir da união dos discursos-síntese relativos a cada uma das ideias centrais compartilhadas. Vejamos:

“Eu acredito que a motivação da prática de assédio sexual está relacionada a diversos fatores. Existem pessoas que quando ocupam cargos superiores, acreditam estar acima de todos e por isso se sentem confortáveis para faltar com respeito, investir sexualmente, tentar dominar, etc. Outra questão importante são as razões culturais, como o machismo e o pensamento patriarcal que levam os homens a serem os principais agressores, pois em razão desses fatores, muitas vezes, se sentem superiores às mulheres e as enxergam como objetos destinados a satisfazer seus desejos sexuais. Também por conta desses fatores culturais, as mulheres não se sentem a vontade para denunciar. Elas são desestimuladas de várias formas, nesse sentido, porque não existem medidas protetivas eficazes por parte do Estado - ficando os agressores, na maior parte dos casos, impunes, e as vítimas desamparadas. Outro aspecto, ainda, é o receio que as vítimas têm de serem mal interpretadas ou culpabilizadas ao denunciarem, pois ainda hoje se procura atribuir as motivações desse tipo de agressão ao comportamento das vítimas. Todo esse contexto gera uma certeza de impunidade que estimula a prática, no meu entendimento. Outros fatores que também colaboram para a existência desse tipo de ato são as características do próprio assediador, tais como falta de educação, de bom senso, de ética, de respeito ao próximo e também a falta de Deus no coração, bem como desequilíbrio psicológico do agressor, pois eu acho que uma pessoa que se sente no direito de constranger quem quer que seja sexualmente, não deve ter uma saúde mental perfeita, certamente deve ter algum distúrbio mental, ou deve fazer uso de bebida alcoólica ou de drogas, substâncias que alteram a capacidade mental. Enfim, são muitos os fatores que podem motivar essa prática, não existe nada ao certo que justifique. Em minha opinião, na verdade, nada explica um ato como esse. Quem quer agredir alguém, nesse sentido, age por vontade própria, sem necessidade de qualquer justificativa.” (DSC q2).

Este discurso demonstra que, embora sejam levantados diferentes aspectos sobre as possíveis causas que motivam o assédio sexual, uma ideia restou unânime, mesmo que de

maneira indireta, a de que a culpa jamais é da pessoa que o sofre.

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

Sobre esse aspecto da culpabilização da mulher frente aos crimes de ordem sexual, tais como o assédio sexual, é interessante ressaltar o posicionamento de Silva (2013, p. 13), bem como o de Narvaz (2007, p. 79), respectivamente:

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

Os discursos de sedução e de culpabilização do feminino têm atravessado a história há séculos. Além de serem percebidas como passivas, acusadas de permanecerem em relações violentas e de não protestarem contra os abusos sofridos, as mulheres e as meninas têm sido vistas como provocadoras, sedutoras e, portanto, culpadas pela violência que sofrem.

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

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

Tal ponto de vista é condizente com o entendimento da legislação brasileira sobre o tema, visto que, conforme já mencionamos anteriormente, a lei 10224/2001 só considera assédio sexual a ação libidinosa que parta de sujeito com ascendência relacionada a cargo, emprego ou função, que visa constranger alguém com o fim de obter favores sexuais. Não fazendo, desse modo, qualquer distinção relativa a gênero, podendo o agente ativo ou passivo da prática ser de ambos os sexos.

Esse posicionamento alia-se à perspectiva de Alves (2008, p. 39/40 e 41), no tocante ao entendimento de que a existência do assédio sexual tem dentre suas causas motivadoras o “completo poder que o assediador julga ter em relação aos seus subordinados”,

conforme demonstram os excertos abaixo, respectivamente:

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

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

Nesse sentido, é importante mencionar que em grande parte dos casos de assédio sexual existe uma relação de hierarquia funcional entre assediador e assediado, embora, em sentido amplo, essa condição não seja determinante para a caracterização do ato.

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

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

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

Desse modo, fica claro o conhecimento das colaboradoras no tocante à possibilidade de o ato ser cometido também contra homens. No entanto, esse entendimento, especificamente, volta-se completamente para a ideia do assédio sexual como um crime que reflete a carga machista pela qual a cultura brasileira é largamente influenciada.

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

Outro aspecto mencionado no discurso é o descaso social e legal frente aos crimes

relacionados à mulher e a relação disso com a motivação para a ocorrência de assédio sexual. Tal ponto de vista é de interessante reflexão, pois se levarmos em conta o fato de que o Brasil - embora tenha se esforçado nas últimas décadas para amparar legalmente as mulheres vítimas de crimes, como, por exemplo, com a criação da Lei Maria da Penha⁷ - ainda figura no ranking dos países com maior número de feminicídio, onde 89% das vítimas de violência sexual⁸, bem como de assédio sexual, especificamente, são mulheres, e onde existem inúmeros casos de violência contra a mulher, que permanecem impunes, sobretudo pela morosidade do Poder Judiciário⁹ - certamente encontraremos intrínseca afinidade entre a “omissão social/legal em relação aos crimes contra a mulher” e as causas que motivam a prática de assédio sexual.

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

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

⁷ A lei 11.340/2006, mais conhecida como Lei Maria da Penha, “cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do art. 226 da lei de 11.340 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências”. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm>. Acesso em: 28 set. 2015.

⁸ Disponível em:< <http://www.compromissoeatitude.org.br/alguns-numeros-sobre-a-violencia-contra-a-mulher-no-brasil/>>. Acesso em: 28 set. 2015.

⁹ Disponível em:< <http://www.ultimosegundo.ig.com.br/brasil/2012-11-25/impunidade-desafia-combate-a-violencia-contra-mulher-no-brasil.html>>. Acesso em: 28 set. 2015.

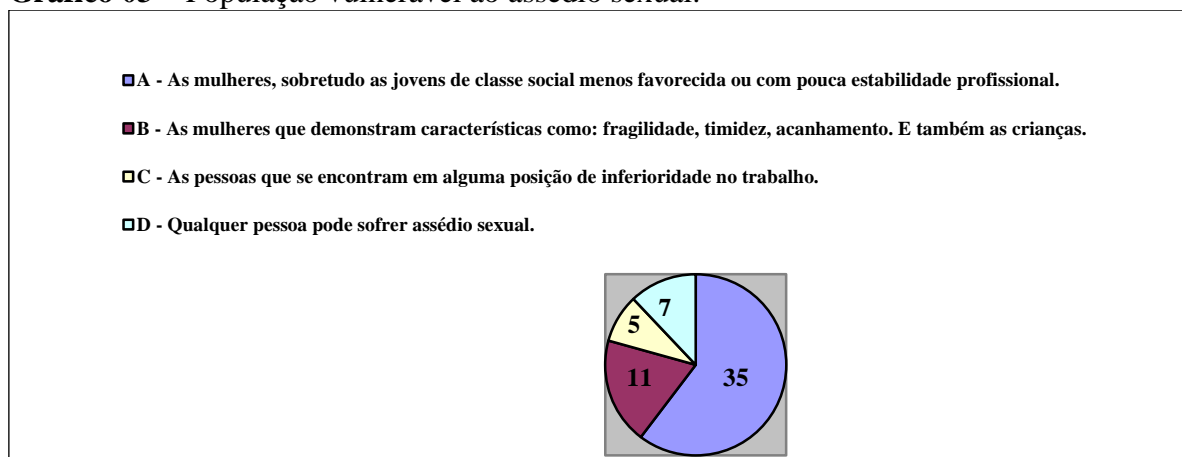
Corroborando essa perspectiva, o posicionamento de alguns estudos que defendem que dentre os motivos para uma pessoa cometer assédio sexual, estão os de ordem psicológica, como problemas mentais, traumas e falta de noção de limites. Para a psicoterapeuta Olga Tessari, conforme salientou em entrevista, não existe necessariamente uma relação prévia entre assediador e assediado. O agressor sempre procura sua vítima e esta nem tem conhecimento disso e, muitas vezes, demora a identificar o assédio.¹⁰ Ou seja, conforme esses entendimentos, as razões que motivam a existência de assédio sexual são de ordem particular do sujeito que assedia e independem de fatores externos.

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

5.1.3 População vulnerável ao assédio sexual

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

Gráfico 03 – População vulnerável ao assédio sexual.



Fonte: Elaborado pelo autor.

¹⁰ Disponível em: < <http://www.ajudaemocional.tripod.com/id264.html>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

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

Outra considerável parcela (11respondentes) compartilhou a ideia central de que “as mulheres que demonstram características como: fragilidade, timidez, acanhamento. E também as crianças.” são os sujeitos que mais correm riscos de sofrer assédio sexual. Neste entendimento é perceptível uma ampliação do espectro das possíveis vítimas, que pode ser confirmado por alguns estudos, quando se analisa o assédio sexual de modo abrangente, como uma manifestação de violência sexual, e não de modo restrito como o definido pela Lei 10224/2001.

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

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

“Considerando a sociedade machista na qual vivemos, pode-se dizer que, de uma forma geral, as mulheres são os principais alvos desse tipo de violência, sobretudo as jovens solteiras, que têm pouca experiência de vida; que demonstram acanhamento, timidez, submissão e que pertencem a classes sociais menos favorecidas; que ocupam posição desfavorável nas relações de trabalho, que dependem muito do emprego, são as vítimas mais recorrentes, pois acredito que fatores como o desconhecimento de direitos e de leis, pouca estabilidade no emprego, desfavorecimento econômico, etc., contribuem bastante para o encorajamento do agressor em relação à escolha de determinada vítima. Nessa conjuntura, cabe acrescentar também como parte das principais vítimas, as crianças de ambos os sexos, por sua imensa fragilidade. Mas embora sejam essas as principais vítimas, em minha opinião, eu penso que qualquer pessoa pode sofrer assédio sexual, tanto os homens quanto as mulheres, por exemplo, pois o que ocasiona a existência do assédio são os problemas do assediador e não da vítima.” (DSC q3).

O presente discurso, o qual foi formulado a partir dos discursos-síntese referentes à quatro Ideias Centrais compartilhadas, quais sejam: a) as mulheres, sobretudo as jovens de

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

Desse modo, a análise deste DSC demonstra que para as servidoras pesquisadas, são as mulheres, com ênfase nas de classes sociais mais baixas, ou que tenham empregos instáveis, os indivíduos que estão mais expostos a esse tipo de assédio. Tal ponto de vista é ratificado por diversos estudos, tais como o de Leiria (2012), o qual afirma que entre os sujeitos passivos no assédio sexual, as mulheres são predominantes, pois, conforme a autora, boa parte delas não têm poder e, quase sempre, estão em posições mais vulneráveis, fruto de questões econômicas, culturais e sociais desfavoráveis. A autora salienta, ainda, que a vítima escolhida é, na maior parte dos casos, aquela com menor capacidade de defesa.

Moraes (1999), em concordância, acrescenta que as trabalhadoras que têm grande dependência do emprego, que estão em início de carreira e que demonstram insegurança, são importantes expoentes desse tipo de violência.

Corroborando esse ponto de vista, Alves (2008, p. 52) salienta que:

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

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

Neste discurso, as crianças também são incluídas no universo de indivíduos mais suscetíveis ao assédio sexual. Essa perspectiva demonstra que o assédio sexual é compreendido em sentido amplo, como uma violência sexual, e não de modo restrito, conforme a definição elaborada pela Lei 10224/2001. Ou seja, entende esse assédio como uma violação da liberdade sexual, que se reflete no ato de alguém que tenta constranger outrem a realizar, ou permitir que com ela seja realizado prática que satisfaça seus desejos lascivos. Não restringindo essa violência nos limites dos espaços laborais. Em concordância com este ponto de vista, Moreira (2002, p. 146) entende o assédio sexual como:

[...] um constrangimento físico, moral ou de qualquer natureza, dirigido a outrem, com inafastáveis insinuações sexuais, visando à prática de ato sexual, prevalecendo-se o autor de determinadas circunstâncias que o põem em posição destacada e de superioridade em relação à pessoa assediada [...].

Nessa perspectiva, a relação de hierarquia que se sobrepõe, não é a de ordem funcional somente, mas, sobretudo, aquela que existe entre os mais fortes e os mais fracos. E nesse sentido, as crianças, levando em consideração as suas condições físicas, mentais e sociais, que tornam evidente a sua fragilidade, são, de fato, importantes alvos do assédio sexual, em sentido amplo.

É importante analisar ainda o outro grupo apontado como indivíduos de maior exposição a essa prática, que foram as mulheres, com ênfase nas que demonstram fragilidade, seja no ambiente laboral, como quando ocupantes de cargos subalternos, por exemplo. Seja em sociedade, de um modo geral, como quando têm características que denotam submissão, inexperiência, timidez e acanhamento. Em concordância com este posicionamento, Leiria (2012, p. 51) destaca:

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

Portanto, de acordo com este entendimento, o que torna um indivíduo mais vulnerável ao assédio sexual é a sua fragilidade social, ou seja, existe uma intrínseca relação entre a tomada de atitude por parte do agressor e as limitações nas defesas da vítima.

Outro aspecto destacado para a condição que potencializa um indivíduo a tornar-se vítima de assédio sexual é o fato de ele, independentemente de gênero, estar em posição hierarquicamente inferior no ambiente de trabalho, o que está de pleno acordo com o que define a legislação brasileira sobre a criminalização do ato.

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

Desse modo, na tipificação reconhecida pela legislação brasileira, o que torna um indivíduo potencialmente vítima de assédio sexual é o lugar que ele ocupa no ambiente

laboral, independente de gênero. Homens e mulheres, a depender da posição que ocupem no local de trabalho, podem ser acometidos por esse uso ilegítimo do poder hierárquico, que é o assédio sexual. Em concordância com essa perspectiva, Alves (2012, p. 51) exemplifica:

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

O aspecto predominante para a vulnerabilização de alguém ao assédio sexual, conforme este entendimento, é a sua condição no ambiente de trabalho. Ou seja, quanto mais subalterno seja o cargo ocupado, maior é a exposição ao risco de ser assediado sexualmente.

Foi salientado, ainda, neste discurso, que ora analisamos, a perspectiva de que todo e qualquer indivíduo encontra-se sujeito a sofrer assédio sexual, tendo em vista que o que torna alguém vulnerável ao assédio não são as características da vítima, e sim a do agressor. Portanto, se uma pessoa, independente de gênero, classe social, faixa etária encontra-se próxima de um agressor, ela estará sujeita a sofrer assédio sexual.

Frente à explanação do DSC referente à questão de nº 3, que indaga quais indivíduos estão mais sujeitos a sofrer assédio sexual, ficou clara a percepção das colaboradoras sobre o fato de que quaisquer indivíduos podem vir a sofrer assédio sexual. Ficou claro também que as respondentes consideram que as mulheres são as principais vítimas, enfatizando que alguns grupos, tais como jovens, aparentemente frágeis e de classe social menos favorecida, são ainda mais vulneráveis.

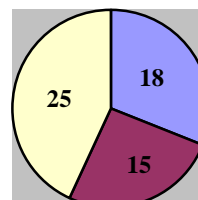
Alguns aspectos mencionados, tais como o enquadramento das crianças no rol das principais vítimas, bem como a generalização das vítimas, não estão diretamente relacionados à perspectiva da legislação brasileira e da literatura sobre o tema, mas têm sentido quando se aborda o assédio sexual em sentido amplo, como violência sexual, e não de modo restrito, por exemplo.

5.1.4 Características dos assediadores

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

Gráfico 4 – Os assediadores e suas características

- A - Qualquer pessoa que falte com respeito aos limites da intimidade do outro pode ser um agressor em potencial, independente de gênero.
- B - Homens machistas que se encontram em posição hierárquica superior no ambiente de trabalho.
- C - Pessoas com problemas psicológicos ou com características peculiares, como o sentimento de superioridade, presunção e falta de educação e de bom senso.



Fonte: Elaborado pelo autor.

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

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

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

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

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

O Discurso do Sujeito Coletivo relativo à questão de nº 4, o qual formou-se a partir dos discursos-síntese das três Ideias Centrais compartilhadas, demonstra que para as colaboradoras, as características inerentes à pessoa do assediador, se sobrepõem às influências do meio, para a sua condição de agressor.

Outro aspecto bastante ressaltado é o machismo, que, conforme as colaboradoras, é elemento de grande relevância na formação de um agressor em potencial, o qual, na maior parte das vezes, é homem, como foi salientado pelas trabalhadoras.

No presente Discurso do Sujeito Coletivo, o assédio sexual é inserido no rol dos comportamentos desrespeitosos, ou seja, um indivíduo que é capaz de faltar com respeito aos limites da intimidade de outra pessoa torna-se, de acordo com essa perspectiva, um assediador em potencial, visto que o assédio sexual é, antes de tudo, uma grande falta de respeito contra a pessoa que o sofre. Ratificando esse entendimento, Villalobos (2004) salienta que o assédio sexual configura-se em uma conduta que desrespeita, molesta, agride, perturba, intimida e cria vários prejuízos para a vítima.

Desse modo, um aspecto que merece destaque no tocante a esse DSC é a ideia de incerteza quanto à representação dos possíveis assediadores, os quais, conforme as colaboradoras, podem ser pessoas com diversos perfis. Nesse sentido, Leiria (2012, p. 46) destaca que:

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

No entanto, embora não seja possível traçar um perfil específico para os assediadores, segundo as trabalhadoras, são elencados algumas características que provavelmente estão presentes nos agressores, tais como insegurança, baixa tolerância à

frustração e, em grande medida, machismo, já que, motivados por esse forte traço da cultura brasileira, os agressores, na maior parte dos casos, são do sexo masculino. No entanto, é importante destacar, que é claro nesse DSC o entendimento de que os possíveis agressores podem ser de ambos os sexos, o que está de pleno acordo com a definição dos elementos caracterizadores do ato, conforme já destacamos reiteradamente ao longo do texto.

Outro aspecto de destaque nesse DSC é o machismo como principal componente no perfil de um agressor no assédio sexual. Embora também seja perceptível, a clareza quanto ao fato de o assediador poder ser de ambos os sexos, ressaltando-se, desse modo, em primeiro lugar, a posição de poder/chefia ocupado por esse agressor, que na maior parte das vezes é homem. Nesse sentido Robortella (1997, p. 159) acrescenta que:

O assédio no trabalho, por outro lado, costuma ser característica predominantemente masculina; vale dizer, as mulheres são as maiores vítimas, mas não se pode afastar hipóteses em que sejam elas os agentes ativos. Afinal, como dito, o assédio sexual é uma questão de poder e este tanto pode ser masculino como feminino.

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

Por fim, o aspecto de maior destaque na formação do perfil de um assediador foi a ideia de que são as características peculiares desse indivíduo que o tornam um possível agressor. Nesse sentido, foram ressaltados, além do sentimento de superioridade e do machismo, aspectos patológicos desse sujeito, o qual, conforme as colaboradoras, é um indivíduo acometido por sérios problemas psicológicos, por exemplo.

Portanto, embora tenha sido ressaltada a importância da influência cultural na formação de um assediador, o qual, conforme foi enfatizado, é, na maior parte das vezes, do sexo masculino, as características que tornam um indivíduo um agressor no assédio sexual, são as de ordem particular, sobretudo as psicológicas/patológicas, independentemente de sexo, cargo, posição social, etc.

A partir da análise do Discurso do Sujeito Coletivo da presente questão, pode-se

observar que é bastante clara entre as colaboradoras a questão da possibilidade de o agressor ser de ambos os sexos, embora seja unânime a ideia da predominância masculina; que existe uma insegurança no tocante a quem pode vir a ser um assediador, visto que, conforme foi explanado, é também unânime a perspectiva da importância das características particulares do indivíduo para a sua condição de agressor, bem como da carga cultural, que tem como principal expoente o machismo, o qual é responsável, conforme foi destacado pelas colaboradoras, em grande medida, pelo fato de a maioria dos assediadores serem do sexo masculino. Assim, embora haja algumas incertezas no tocante ao perfil dos assediadores, existe muita clareza quanto às características de maior relevância na configuração desses sujeitos.

Após o término da análise do Discurso do Sujeito Coletivo correspondente à questão de número 4, a qual foi a última das quatro questões selecionadas para serem analisadas com o fim de atender ao objetivo proposto por este tópico, que foi o de verificar a percepção das servidoras lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Ceará, acerca do conceito de assédio sexual; das suas causas; da população vulnerável e características do assediar, é interessante que façamos um retrospecto conclusivo sobre o que se pôde observar com a apreensão da ideia geral que essas trabalhadoras fazem dessas questões.

Desse modo, sobre a questão de nº 1, que verifica o conhecimento acerca da definição do assédio sexual, foi destacado pelas pesquisadas que o assédio sexual consiste, resumidamente, em um tipo de ofensa em virtude de gesto/ato libidinoso, que não encontra reciprocidade por parte do outro. Apesar de vários outros aspectos terem sido mencionados, a ideia geral que se tem acerca do ato por parte das interessadas é essa, conforme destacamos ao longo da análise sobre essa questão, o que está de pleno acordo com os estudos sobre o tema, que mesmo não encontrando unanimemente uma definição, concordam que para que um ato seja definido como assédio sexual, pressupõe-se que tenha caráter libidinoso, que seja ofensivo e, portanto, indesejado pela outra parte.

No tocante à questão de nº 2, a qual busca identificar, a partir da percepção dessas trabalhadoras, as causas motivadoras da prática, foi reiteradamente salientado pelas interessadas que, independentemente de quais sejam as causas que motivam o ato, a culpa jamais deve recair sobre a pessoa que o sofre. Afirmação esta que parece óbvia, mas que, na verdade, se opõe a uma realidade bastante comum, que é a da busca pela culpabilização da vítima, nesses casos.

Outros aspectos que foram destacados pelas pesquisadas nessa mesma questão

foram: o abuso de autoridade exercido por um superior hierárquico frente ao seu subordinado, independente de gênero; as razões culturais, com ênfase no machismo; a omissão da sociedade e da Lei no tocante aos crimes contra a mulher; as características peculiares dos assediadores, tais como falta de educação, de caráter e de bom senso; bem como o simples desejo de assediar que advém do agressor, que não necessita de razões externa para agir dessa forma. Nesse sentido, com esta questão foi demonstrada clareza quanto às possíveis causas motivadoras do assédio sexual, tendo como parâmetro de análise os estudos desenvolvidos sobre o tema.

No que se refere à questão de nº 3, que buscou identificar a partir da percepção das trabalhadoras da UFC, quais indivíduos estão mais vulneráveis a sofrer assédio sexual, verificou-se que, para elas, os indivíduos mais suscetíveis a sofrer assédio sexual são aqueles pertencentes a grupos considerados frágeis socialmente, tais como mulheres, crianças, jovens, pessoas pobres, etc. Fato este, reiteradamente comprovado pelos estudos desenvolvidos sobre a prática, sobretudo quando analisa-se o assédio sexual de maneira holística, ou seja, como uma violência sexual.

Por fim, no tocante à questão de nº 4, a qual buscou identificar a partir da percepção das trabalhadoras da UFC, quais sujeitos podem vir a ser agressores na prática de assédio sexual e as suas características, constatou-se que para as colaboradoras é bastante clara a ideia da possibilidade de o agressor ser de ambos os sexos, embora seja ressaltada a predominância masculina entre eles, a perspectiva da importância das características particulares do indivíduo para a sua condição de agressor, bem como da carga cultural, que tem como principal expoente o machismo e da amplitude de possíveis perfis de assediadores, tendo em vista o peso das características individuais de cada um, nesse sentido. Aspectos que estão, também, de pleno acordo com os estudos especializados sobre esse tipo de violência, conforme foi ressaltado e ratificado ao longo do texto.

Desse modo, a partir da análise e discussão dessas quatro questões selecionadas, foi possível identificar a percepção e, além disso, o grau de informação das servidoras, terceirizadas e bolsistas da Universidade Federal do Ceará, acerca do conceito de assédio sexual, visto que, conforme foi observado, elas demonstram uma boa compreensão sobre o que vem a ser prática e sobre os seus elementos formadores, visto que os discursos do sujeito coletivo referentes a cada uma das questões trabalhadas foram condizentes com o que se aplica na doutrina especializada sobre o tema, bem como pela legislação específica.

Nesse sentido, a percepção das colaboradoras acerca do conceito de assédio sexual, a partir dos discursos do sujeito coletivo sobre as questões analisadas, pode ser

descrito, resumidamente, da seguinte maneira:

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

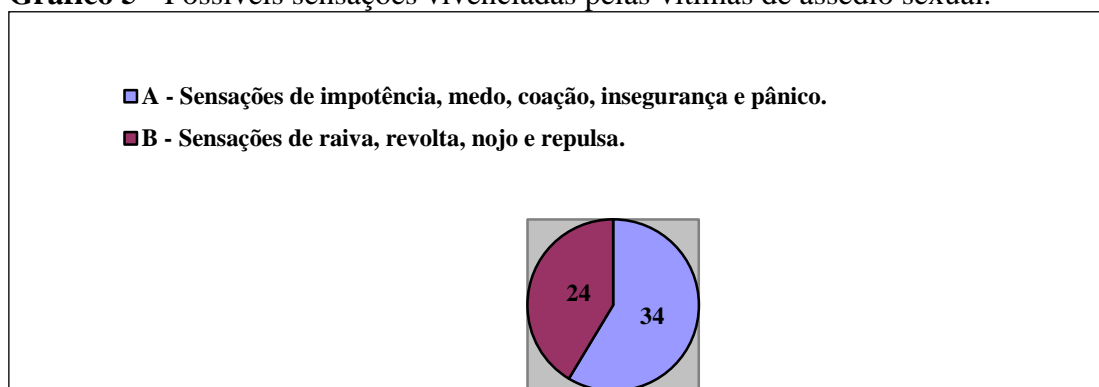
Terminada a análise deste tópico, daremos prosseguimento ao trabalho com a exploração do tópico 5.2.

5.2 Fatores que contribuem para a identificação do ato

Para a elaboração deste tópico foram utilizadas as questões 5 e 6 do questionário aplicado às servidoras lotadas na PROGEP/UFC. As referidas questões foram escolhidas, tendo em vista que buscam identificar, a partir da percepção dessas trabalhadoras, quais fatores as fazem perceber um evento como sendo um caso de assédio sexual e, portanto, são fundamentais para a construção da análise a que se propõe este tópico. Assim, os resultados e as discussões que serão demonstrados adiante foram baseados nas respostas das participantes da pesquisa, organizados por questão respondida e serão apresentados na forma de Discurso do Sujeito Coletivo.

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

Gráfico 5 - Possíveis sensações vivenciadas pelas vítimas de assédio sexual.



Fonte: Elaborado pelo autor.

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

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

Tendo em vista o Discurso do Sujeito Coletivo elaborado a partir dos discursos-síntese relativos à questão de nº 5, é de se notar que as opiniões acerca das possíveis sensações sentidas pelas vítimas de assédio sexual enfatizam dois sentimentos de um modo geral, que são o de ameaça e o de revolta. Esses sentimentos, conforme apontam alguns estudos sobre o tema, são sentidos tanto de modo isolado como de maneira conjunta. Ou seja, os sentimentos de ameaça e de revolta são por vezes sentidos ao mesmo tempo por uma vítima de assédio sexual e tais sensações se refletem sobremaneira na sua relação com o trabalho.

No tocante à sensação de ameaça por parte da vítima, provocado pela prática do assédio sexual, Husbands (1993) destaca que vários estudos demonstram que boa parte das vítimas de assédio sexual procura outros trabalhos, motivadas pela violência sofrida. Isso ocorre, segundo o autor, em grande medida, pelo prejuízo à confiança necessária no ambiente de trabalho, o que dificulta a permanência saudável do trabalhador nessa atmosfera, que, ao

invés de ser segura e saudável para ele, passa a ser hostil e ameaçadora.

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

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

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

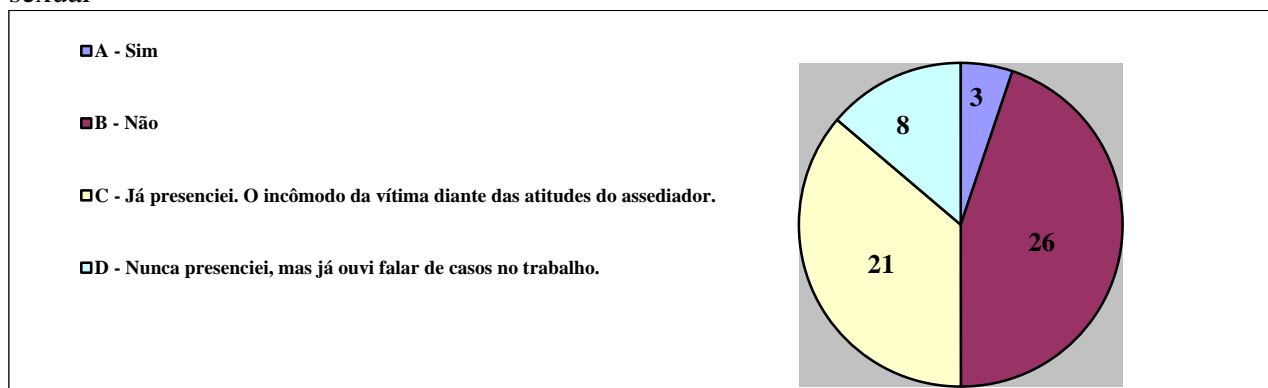
Em concordância com essa perspectiva, Leiria (2012, p. 105) acrescenta que:

Eliminada a confiança, o empregado passa a trabalhar perturbado, reduz sua produtividade e, desmotivado poderá pôr fim ao contrato de trabalho, renunciando ao emprego [...] visto que o empregador não cumpriu com sua obrigação de manter um ambiente adequado para trabalhar, preservando a honra e boa fama do trabalhador.

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

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

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



Fonte: Elaborado pelo autor.

No tocante à análise das respostas referentes à indagação sobre a possível vivência de um caso de assédio sexual e os fatores que levaram à conclusão de o ato presenciado tratar-se dessa violência, identificou-se que as trabalhadoras da Universidade Federal do Ceará compartilharam de quatro ideias centrais, onde três servidoras limitaram-se a simplesmente responder que “sim”, mas não entraram em maiores detalhes e vinte e seis delas responderam somente que “não” e, portanto, não teceram quaisquer outras considerações.

Já, vinte e uma colaboradoras afirmaram já ter presenciado um episódio de assédio sexual e que o fator que as fez percebê-lo foi o incômodo sentido pela vítima, frente às atitudes do assediador. E, por fim, oito respondentes afirmaram nunca ter presenciado, mas saber de alguns casos ocorridos no ambiente de trabalho.

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

Desse modo, na análise qualitativa dos discursos-sínteses relativos às ideias centrais compartilhadas, serão explanados os apontamentos referentes aos DSC's das

colaboradoras que partilharam as ideias centrais C e D, respectivamente. Vejamos:

“Já presenciei inúmeros casos de assédio sexual, não somente no trabalho, mas também em outros lugares, como nas ruas, dentro de coletivos, etc. Se olharmos em volta, com uma perspectiva crítica, podemos presenciar o assédio sexual a todo momento. Basta um “psiu” e um olhar desrespeitoso, para que um homem, em minha opinião, esteja agredindo e invadindo a esfera privada e existencial de uma mulher. Para identificar um assédio sexual, acredito que a abordagem de cunho sexual, sem o consentimento da vítima e a demonstração do seu claro constrangimento, são os principais denunciadores do ato. Nos casos que já presenciei, esses fatores eram bastante presentes. Os diferentes agressores aproveitavam-se ou da sua posição superior para insinuarem-se e perseguir a vítima, ou dos momentos de alguma aproximação para abusar da intimidade e impor o seu desejo sexual, sem o consentimento do outro. Um caso específico que presenciei, me fez identificar o assédio porque a abordagem do assediador era invasiva, havia excesso de insinuações e abraços; a vítima se sentia coagida e envergonhada com a situação, mas tinha medo de ser punida. Para falar a verdade, eu mesma já sofri assédio sexual. No meu caso, fui assediada várias vezes por uma mesma pessoa que se aproveitava das ocasiões em que ficávamos sozinhos no setor para tecer comentários inadequados, de teor sexual e por vezes tentou aproximações físicas, as quais foram rechaçadas. Apesar de tentar fingir ser “brincadeira” as suas atitudes, para mim era muito claro o assédio. O que me fazia interpretar suas atitudes como assédio, era o fato de que quando eu tentava “cortar” suas investidas, ele parava ou falava que era “brincadeira”, e na presença de outras pessoas, não agia da mesma forma, tinha uma postura bem mais contida. Soube, em outro momento, que essa pessoa tinha comportamento parecido com diversas mulheres no ambiente de trabalho.” (DSC1 q6).

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

No tocante à percepção das trabalhadoras que discursaram sobre os fatores que as fizeram considerar o fato que presenciaram como sendo assédio sexual, é interessante observar que o elemento preponderante no discurso é o incômodo, o constrangimento sentido pela vítima frente às investidas do agressor, o que está de pleno acordo com os estudos que buscam definir a prática de assédio sexual. Visto que, embora existam divergências entre a legislação e a doutrina especializada sobre o tema, no tocante aos elementos que compõem esse tipo de violência, é unânime o entendimento de que é imprescindível que a conduta seja indesejada pela vítima e, logo, cause incômodo.

Ratificando essa assertiva, é válido destacar o posicionamento adotado pelo código de conduta da comunidade europeia sobre o tema, citado por Leiria (2012, p. 61):

A principal característica do assédio sexual é ser indesejado por parte da pessoa

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

Desse modo, identifica-se, frente ao discurso dessas colaboradoras, que para elas é clara a diferença entre o assédio sexual e o simples cortejo, tendo em vista que, conforme explanado no discurso, o que as fazem considerar o ato como assédio não é a abordagem sexual, simplesmente, mas sim a ausência de consentimento, bem como o constrangimento da vítima em relação a essa abordagem. Sobre essa constatação é interessante mencionar o entendimento de Robortella (1997, p.158/160):

[...] a simples intenção sexual, o intuito de sedução do companheiro de trabalho, superior ou inferior hierárquico, não constitui assédio sexual. [...] a tentativa de sedução não se confunde com a perseguição sexual [...] desde que o jogo de sedução se atenha aos limites razoáveis de comportamento, sem ferir melindres e, principalmente, sem utilização do posto ocupado, de forma direta ou indireta, como instrumento de facilitação, não se poderá tomá-lo como ato antijurídico.

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

Como exemplo desses estudos, podemos citar a pesquisa realizada pela organização internacional de combate à pobreza *ActionAid*, que apontou um número bastante elevado de mulheres que já sofreram algum tipo de assédio, sendo um dos de maior expressão, o do tipo sexual, entre as suas entrevistadas, cerca de 86%¹¹. Desse modo, a estatística que aponta o contrário em relação às pesquisadas neste trabalho, é de interessante reflexão, pois pode demonstrar que boa parte da amostra estudada encontra-se em ambiente seguro em relação ao assédio sexual, ou que, simplesmente, não está disposta a falar de suas experiências sobre esse assunto, preferindo negá-lo.

Por fim, oito colaboradoras, no entanto, afirmaram nunca ter presenciado o ato,

¹¹ Essa pesquisa, a qual foi realizada no Brasil pelo Instituto YouGov, ouviu 503 mulheres de todas as regiões do país. Para a pesquisa, foram considerados como assédio quaisquer atos agressivos, indesejados e ameaçadores contra as mulheres. Disponível em: <<http://www.agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-05/pesquisa-mostra-que-86-das-mulheres-brasileiras-sofreram-assedio-em>>. Acesso em: 30 set. 2016.

mas sim já ter ouvido falar de alguns casos de assédio sexual na instituição em que trabalham. No DSC2, é relatado um exemplo de um caso onde um servidor “agarrou” uma terceirizada, e é destacado o fato de que são inúmeros os rumores sobre esse tipo de assédio, inclusive entre pessoas de mesmo nível hierárquico. No entanto, é interessante observar que nesse discurso não se fala da existência de punições, ou de tentativas de prevenção, etc., por parte da instituição.

Apesar de esse aspecto não ser mencionado de modo direto, o discurso transmite uma ideia de que os “rumores” não são levados a diante por parte das trabalhadoras e por parte da instituição, permanecendo, esse tema, nos limites da “rádio-peão¹²”.

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

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

Após o término da análise dos Discursos do Sujeito Coletivo correspondentes a questão de número 6, a qual foi a última das duas questões selecionadas para serem analisadas com o fim de atender ao objetivo proposto por este tópico, que foi o de verificar a percepção das servidoras, terceirizadas e bolsistas da Universidade Federal do Ceará, acerca dos fatores que contribuem para a identificação da prática de assédio sexual, é interessante que façamos um retrospecto conclusivo sobre o que se pôde observar com a apreensão da ideia geral que essas trabalhadoras fazem desses elementos que possivelmente podem identificar esse tipo de

¹² Também chamado de rádio-corredor, rádio-peão é um jargão corporativo utilizado para nomear os burburinhos/fofocas que se espalham por uma organização, sem qualquer certeza de veracidade da informação. Disponível em: <<http://www.oglobo.globo.com/economia/emprego/a-radio-peao-no-ambiente-de-trabalho-3000021>>. Acesso em: 30 set. 2016.

violência.

Sobre a questão de nº 5, que busca verificar a opinião das interessadas acerca das sensações sentidas por uma vítima de assédio sexual, foram destacados dois sentimentos de um modo geral, quais sejam o de ameaça e o de revolta. Destacaram-se, também, os efeitos negativos que esses sentimentos podem ocasionar nas relações de trabalho, tais como o desânimo das vítimas a permanecerem em seus empregos, por exemplo. Perspectiva esta que, conforme buscamos demonstrar ao longo do texto, é corroborada por diversos estudos sobre o tema. Desse modo, restou claro que para as colaboradoras predomina o entendimento sobre a nocividade do assédio sexual, levando em conta os efeitos provocados por ele, nas vítimas, sobremaneira.

É interessante destacar que, embora essa questão não aborde de maneira direta os possíveis elementos que fazem as colaboradoras identificarem o ato, ela se faz importante tendo em vista que a maneira como uma pessoa pode vir a se comportar em um ambiente de trabalho, pode ser bastante reveladora, no sentido de auxiliar na identificação de possíveis situações de violência que esse indivíduo tenha vivenciado.

Desse modo, analisar a percepção das pesquisadas sobre o que elas imaginam que uma vítima de assédio sexual possa sentir, é analisar, também, a capacidade de elas possivelmente cogitarem a existência do ato, a partir das demonstrações de sentimento e alterações nos comportamentos das vítimas. Nesse sentido, observamos a partir da análise dos DSC's referentes à questão de nº 6 que, alguns dos elementos que as fazem identificar o assédio sexual são, justamente, as demonstrações de sentimentos negativos e as alterações comportamentais por parte das vítimas.

No que se refere à questão de nº 6, a qual busca verificar se as interessadas já presenciaram um caso de assédio sexual e quais elementos as fizeram identificá-lo, chegamos a dois DSC's antagônicos, onde, no primeiro, as interessadas afirmaram já ter presenciado um caso e, no segundo, afirmaram nunca ter presenciado, mas já ter ouvido boatos a respeito de casos existentes na instituição em que trabalham.

Nesse sentido, no tocante ao primeiro DSC, o elemento identificador do ato, que se sobressai na perspectiva das colaboradoras é o incômodo, o constrangimento sentido pela vítima frente às investidas do agressor. Aspecto este que concorda com os estudos que buscam definir a prática de assédio sexual. Levando em conta que, apesar de não existir unanimidade entre a legislação e a doutrina especializada sobre o tema, acerca dos elementos que compõem o ato, é de pleno acordo que o ato, para caracterizar-se como tal, deve ser completamente indesejado pela vítima.

No tocante ao segundo DSC, foi destacado que apesar de não se haver testemunhado um caso dessa natureza, há, todavia, a existência de rumores sobre eventos dessa natureza na Instituição. No entanto, nesse discurso não é ressaltado os elementos que possivelmente identificam a conduta, de maneira direta, mas sim o relato de um exemplo proveniente de boatos sobre casos de assédio sexual dentro da Instituição.

No que se refere a esse discurso, é válido salientar que, apesar de não ser colocado de maneira direta o elemento caracterizador da conduta, leva a supor que para as colaboradoras que formaram esse DSC, os fatores indesejabilidade, desrespeito e violência são presentes quando da ocorrência da prática, visto que o depoimento do suposto caso de assédio sexual relatado é permeado por essas três características, conforme vimos.

Desse modo, pôde-se observar, através dos discursos analisados que, para elas, estão bem definidos como aspectos caracterizadores do ato, o constrangimento, o desrespeito à vontade do outro e a violência da atitude, perspectiva reiteradamente embasada nos estudos sobre o tema, conforme buscamos demonstrar ao longo das análises tecidas. O que confirma a capacidade de as pesquisadas identificarem possíveis casos de assédio sexual. Dessa maneira, a partir da análise e discussão dessas duas questões selecionadas, foi possível apreender a percepção e, além disso, o nível de informação das servidoras da PROGEP/UFC, acerca das características que auxiliam na identificação de um caso de assédio sexual.

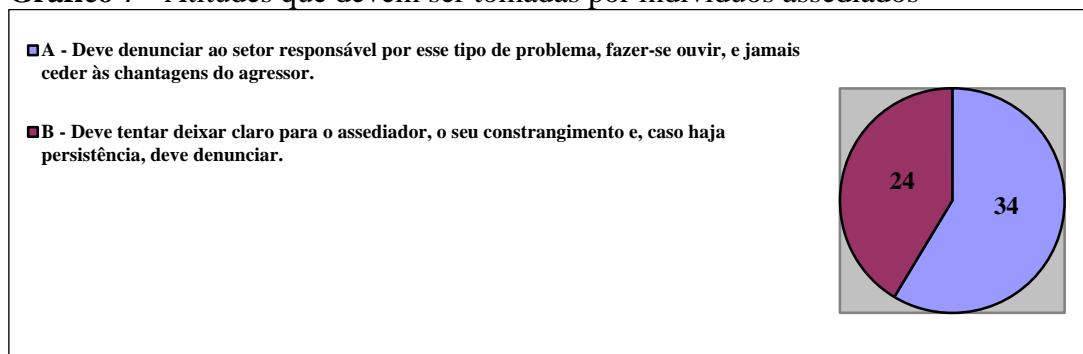
Terminada a análise deste tópico, daremos prosseguimento ao trabalho com a exploração do tópico 5.3, o qual visa capturar a percepção dessas trabalhadoras no tocante aos modos como a instituição em que trabalham age frente ao tema do assédio sexual.

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

Para a elaboração deste tópico foram utilizadas as questões 7, 9 e 10 do questionário aplicado. As referidas questões foram escolhidas para a formação deste tópico, visto que abordam a percepção dessas trabalhadoras sobre como uma vítima de assédio sexual deve agir, frente a essa violência; sobre como percebem a UFC no tocante à promoção de segurança para inibição e prevenção da prática e sobre como se comportariam frente a uma experiência de assédio sexual na instituição em que trabalham, respectivamente, elementos que são fundamentais para a construção da análise a que se propõe este tópico. Assim, os resultados e as discussões que serão demonstrados adiante foram baseados nas respostas das participantes da pesquisa, organizados por questão respondida e serão apresentados na forma de Discurso do Sujeito Coletivo.

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

Gráfico 7 - Atitudes que devem ser tomadas por indivíduos assediados



Fonte: Elaborado pelo autor.

No tocante aos dados apresentados, é interessante observar que as respostas foram unânimes no tocante a uma ideia, que é a de que as vítimas devem denunciar.

Desse modo, o que diferenciou uma ideia central da outra, formando duas ideias centrais - quais sejam: a) deve denunciar ao setor responsável por esse tipo de problema, fazer-se ouvir, e jamais ceder às chantagens e b) deve tentar deixar claro para o assediador o seu constrangimento. Caso haja persistência, deve denunciar - foram outros aspectos mencionados em conjunto com a ideia de denuncia.

Nesse sentido, trinta e quatro colaboradoras compartilharam a ideia central de que uma vítima de assédio sexual jamais deve ceder às chantagens do assediador, não deve nunca se calar e, necessariamente, deve denunciá-lo. Já, vinte e quatro trabalhadoras acreditam que a vítima antes de proceder à denúncia, deve primeiramente tentar deixar explícito a sua insatisfação em relação à atitude do agressor e, somente após a insistência dele, deve denunciá-lo.

Assim, observamos que em ambos os entendimentos, a ideia de denuncia é enfatizada, no entanto, na ideia central “a”, as colaboradoras consideram imprescindível a denúncia do ato e na ideia central “b”, as respondentes entendem que a denúncia só deve ocorrer após a insistência do agressor.

Nesse sentido, tendo em vista que as duas ideias centrais compartilhadas defendem pontos de vistas opostos, embora ambos concordem com a ideia de que a vítima sempre deve denunciar, não foi viável a elaboração de um único Discurso do Sujeito Coletivo. Desse modo, os discursos-síntese referentes a cada uma das ideias centrais serão expostos e

discutidos como Discursos dos Sujeito Coletivo. Vejamos:

“Ao sofrer esse tipo de assédio, a trabalhadora deve procurar denunciar ao setor responsável, procurar quem possa ajuda-la, comunicar à chefia, e sendo o agressor o seu chefe imediato, procurar o superior do seu chefe e assim por diante. Não pode se calar, tem que colocar “a boca no trombone”. Mas é importante lembrar o fato de que essa é uma situação muito difícil para a vítima, pois muitas vezes ela é desacreditada ou mal interpretada quando busca expor o fato, o que, por vezes, condena ao silêncio as pessoas que dependem de seus empregos. No entanto, mesmo com todas as dificuldades, as vítimas desse ato não podem se intimidar e se calar. Elas devem procurar reunir provas, testemunhas, qualquer coisa que possa favorecê-las. Portanto, diante de um abuso como o assédio sexual, a vítima não deve se retrair, tem mais é que se fazer ouvir, chamar atenção, fazer escândalo se necessário, para que essa atitude não seja ocultada e fique impune. Uma mulher ao passar por essa situação tem todo o direito de se indignar, de mostrar para a sociedade o desrespeito que sofreu. A mulher jamais deve se sentir culpada, pois a culpa nunca é da vítima. Ela tem que denunciar para proteger a si mesma e a outras mulheres que poderão ser futuras vítimas. Acredito que é de vital importância que todas as mulheres, independentemente da função que ocupem na sociedade, denunciem e combatam todo e qualquer tipo de assédio. No caso das trabalhadoras, em minha opinião, estas denúncias são imprescindíveis para fomentar uma cultura de respeito e igualdade dentro das instituições.” (DSC1 q7).

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

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

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

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

Nesse discurso, a denúncia é vista, ainda, como meio de protesto por parte das mulheres. Já que, como foi apontado em sua redação, as vítimas, que são de maioria feminina, não devem jamais se calar, não devem nunca sentir-se culpadas, pois a responsabilidade é exclusivamente do agressor.

Sobre esse posicionamento é válido citar a contribuição de Leiria (2012, p. 63), a qual afirma que:

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

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

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

Desse modo, diante dessa perspectiva, a denúncia só se faz necessária em caso de reincidência do assediador, frente à mesma vítima. No entanto, caso isso ocorra, ela deverá denunciar o fato administrativamente e, até mesmo, judicialmente, até que o seu problema seja plenamente resolvido.

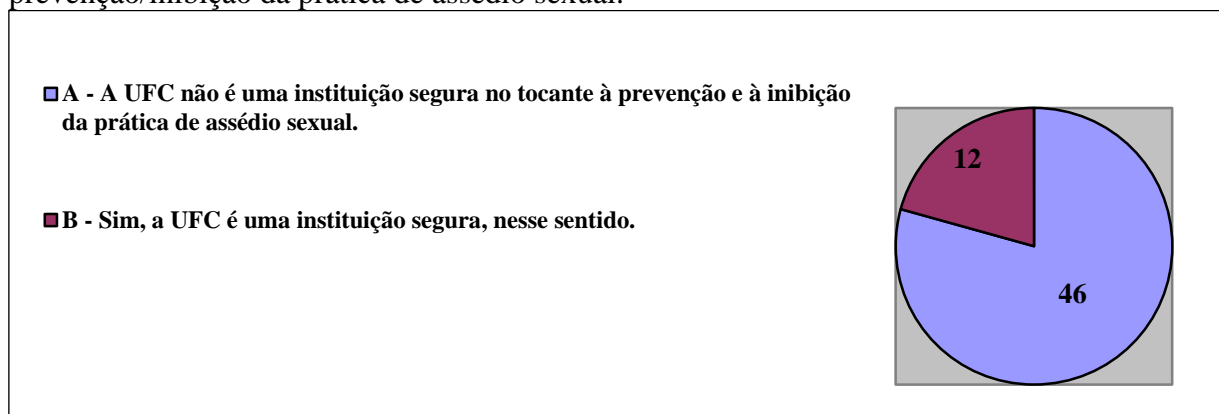
Nesse sentido, conforme visto, ambas as perspectivas enfatizam a necessidade de

a vítima denunciar o fato, modificando somente o momento de fazê-lo. Esse entendimento das colaboradoras demonstrado pelos dois Discursos do Sujeito Coletivo relativos à postura a ser adotada pela vítima frente ao assédio sexual, evidencia que para elas é muito claro que o assédio sexual é passível de acusação, apuração e julgamento tanto na esfera administrativa, quanto na judicial, visto que é um crime previsto em lei. Desse modo, pelo menos em tese, as trabalhadoras demonstram saber como proceder diante desse evento.

Adiante daremos continuidade ao estudo deste tópico com a análise dos Discursos do Sujeito Coletivo relativos à questão de nº 9, visto que a questão de nº 8 foi selecionada para análise do tópico 5.4, o qual aborda aspecto condizente com o tema trabalhado pela referida questão.

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

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



Fonte: Elaborado pelo autor.

Sobre esta questão, é importante destacar que não foi viável a confecção de um único Discurso do Sujeito Coletivo, visto que as ideias centrais elencadas pelas respostas analisadas são opostas entre si, formando dois DSC's divergentes.

Desse modo, em relação à análise das ideias centrais extraídas das respostas das colaboradoras, no tocante à percepção delas sobre a Universidade Federal do Ceará ser ou não uma instituição segura, no sentido de prevenir o assédio sexual, pôde-se observar que 46 participantes não consideram a Instituição segura e apenas 12 delas consideram. Diante dessa estatística é importante destacar, ainda, que mesmo a pequena parcela que compartilhou o entendimento de que a UFC é uma instituição segura nesse sentido, ressaltou que existem inúmeras ressalvas para que se chegue a essa conclusão. Desse modo, é válido que analisemos

mais profundamente os discursos referentes a cada uma das ideias centrais compartilhadas.

“Não considero a UFC segura nesse sentido, pois desde que comecei a trabalhar aqui, nunca ouvi falar nada a respeito de medidas para prevenir ou combater as práticas de assédio sexual. Inclusive, considero a instituição conivente com essa prática, porque além de não fazer nada para preveni-lo e combater-lo, até onde eu sei, não deu importância aos casos que foram adiante por meio de processo administrativo. Dos casos que já ouvi falar, os agressores não foram punidos. Outro aspecto que faz da UFC uma instituição insegura em relação ao assédio sexual, em minha opinião, é o fato de todo tipo de gente ter acesso aos setores, sem quase nenhum controle.” (DSC1 q9).

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

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

Dessa maneira, a partir dos discursos relativos à questão de nº 9, os quais compartilharam de duas Ideias Centrais antagônicas entre si - quais sejam: a) a UFC não é uma instituição segura no tocante à prevenção e à inibição de assédio sexual e b) sim, a UFC é uma instituição segura nesse sentido – verifica-se que é bastante negativa a percepção das colaboradoras neste aspecto. Pois, além do fato de a maior parte delas julgar a Universidade Federal do Ceará insegura quanto à ocorrência de assédio sexual, a minoria que a considera segura, a julga dessa forma por questões que não dizem respeito aos modos como a UFC trata deste assunto.

Assim, é interessante verificar os principais apontamentos de cada DSC. Nessa esteira, no tocante ao DSC1, as colaboradoras destacaram que a UFC não é uma instituição segura quanto à prevenção ao assédio sexual, por questões como: ausência de medidas educacionais e informativas sobre o assunto, que auxiliem na prevenção e no combate a essa violência laboral, e falta de controle em relação às pessoas que têm acesso às suas instalações e, portanto, aos seus trabalhadores. No entanto, o aspecto que mais chamou atenção nesse discurso é a afirmação que aponta a UFC como conivente aos casos de assédio sexual, tendo em vista a pouca importância dada a eles, por parte da Instituição, conforme enfatiza o

discurso.

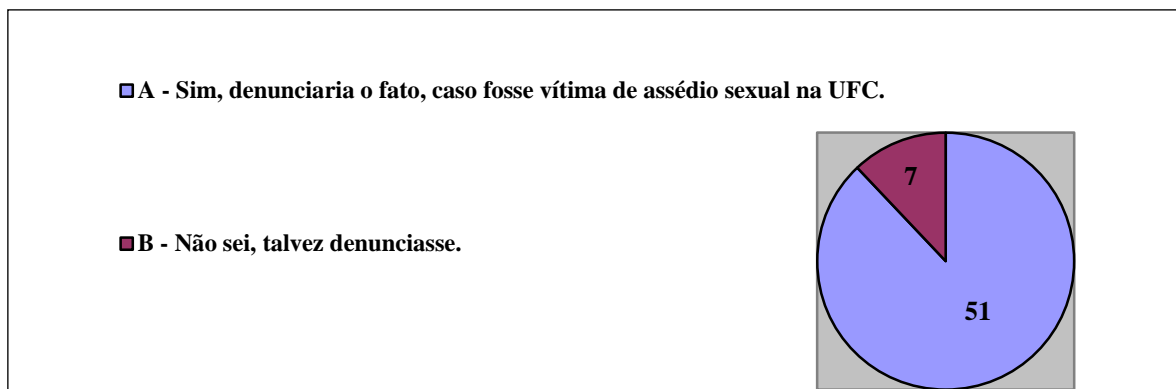
Em relação ao DSC2, todavia, a minoria das colaboradoras julgou a UFC segura nesse aspecto, no entanto, as questões ressaltadas pelo referido discurso enfatizam que o que as fazem perceber a instituição dessa forma é a estabilidade de parte das servidoras - o que possibilita, segundo o discurso, que as trabalhadoras tenham mais autonomia para denunciar possíveis casos, já que não correriam riscos de demissão – e não a postura da Universidade sobre o assunto. Desse modo, contrariando a percepção que julga a UFC como uma instituição segura no tocante à prevenção e ao combate da prática, o discurso ressalta que apesar de existir um setor que pode acolher as denúncias, não são realizadas campanhas informativas, ou quaisquer outras medidas que visem a tornar a instituição mais segura, nesse sentido.

Dessa forma, com base nos discursos referentes às duas ideias centrais compartilhadas, ficou notável o quanto suas colaboradoras percebem a UFC como uma instituição pouco preparada, pouco interessada e insegura no sentido de prevenir e combater o assédio sexual, dessa maneira essa questão mostrou-se fundamental para demonstrar o modo como as colaboradoras da UFC a percebem, podendo, desse modo, identificar os fatores que levam a tal percepção e, assim, contribuir com sugestões de melhorias para a Universidade, nesse sentido.

Após a análise dos discursos referentes a esta questão, será procedida, a seguir, a apreciação da última questão do questionário utilizado como instrumento de coleta de dados desta pesquisa, que encerra a discussão sobre este tópico.

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

Gráfico 09 - Confirmação ou negação da possibilidade de denúncia, frente a um caso de assédio sexual



Fonte: elaborado pelo autor.

Em relação à análise das ideias centrais extraídas das respostas das colaboradoras, no tocante à percepção delas sobre como reagiriam caso fossem vítimas de assédio sexual na Instituição, se denunciariam ou não, constatou-se que cinquenta e uma participantes afirmaram que sim, denunciariam. E apenas sete afirmaram não ter certeza de como reagiriam, podendo ou não denunciar.

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

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

A partir do Discurso do Sujeito Coletivo da questão de nº 10, o qual foi formado a partir dos discursos-síntese referentes às duas Ideias Centrais compartilhadas, pode-se observar que em ambas as perspectivas são ressaltados aspectos que demonstram de maneira explícita a insegurança das trabalhadoras frente à possível necessidade de denunciar junto à

Instituição um caso dessa natureza, mesmo quando elas afirmam que denunciariam.

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

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

Frente a essas questões destacadas, as colaboradoras demonstram que denunciariam, mas em último caso, primeiramente buscariam “resolver” por conta própria, conclusão esta que é explicitada pelo relato descrito na parte final do referido discurso, onde o sujeito coletivo afirma já ter sofrido assédio e não ter denunciado, e sim ter buscado solucionar a situação por seus próprios meios.

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

Com a análise deste DSC, o que se pôde identificar de maneira preponderante é, mais uma vez, assim como foi demonstrado pelos discursos referentes à questão de nº 9, a sensação de insegurança presente nas pesquisadas, no tocante aos modos com que elas percebem que a Instituição lida com o tema. Bem como, o sentimento de vergonha, de constrangimento e de acanhamento, frente ao assédio sexual, visto que, por mais que elas entendam a necessidade de denunciar casos dessa natureza, elas “preferem” resolver por conta própria o inconveniente, a fim de não se expor e de não arrumar outros possíveis problemas, como uma retaliação por parte do agressor, que pode ficar impune, ou até mesmo por parte da Instituição, que pode favorecer o agressor e não à vítima, de acordo com a percepção dessas colaboradoras.

Após o término da análise do Discurso do Sujeito Coletivo correspondente a questão de número 10 - a qual foi a última das três questões selecionadas para serem analisadas com o fim de atender ao objetivo proposto por este tópico, que é o de verificar a percepção das servidoras da PROGEP/UFC, acerca do modo como a instituição em que trabalham lida com o tema “assédio sexual” - é interessante que seja feito um retrospecto conclusivo sobre o que se pôde observar com a apreensão do modo como elas percebem a instituição em que trabalham, frente a um tema que gera bastante polêmica e necessidade de discussão, tendo em vista os aspectos que o envolvem.

Desse modo, sobre a questão de nº 7, que busca verificar a opinião das interessadas acerca do modo como uma vítima de assédio sexual deve agir diante de um caso concreto, foi destacada uma ideia geral, a de que a vítima deve denunciar, mas sob perspectivas diferentes. Para boa parte das colaboradoras, a vítima deve denunciar sempre, já para a outra parcela, a vítima deve denunciar em caso de insistência por parte do agressor.

No tocante à primeira perspectiva, é interessante destacar que para as colaboradoras, as vítimas devem comportar-se dessa forma, sempre optando pela denúncia, para que haja punição ao agressor, bem como para que sirva de exemplo para futuros assediadores, que diante da denúncia e penalização decorrente da prática, tenderão a inibir-se a praticar esse tipo de violência. Para essa perspectiva, ainda, a denúncia figura também como uma forma de protesto por parte das mulheres, que, conforme se destacou, são as principais vítimas, pois demonstra que elas não vão mais calar-se diante de uma violência sofrida.

Já na segunda perspectiva, a qual enfatizou também a necessidade de denúncia por parte da vítima, mas destacou outros aspectos no tocante ao momento de proceder com ela, ao invés de denunciar em qualquer situação, para esse posicionamento, a vítima deve, primeiramente, deixar claro para o assediador a sua reprovação frente à conduta e, somente em caso de insistência e desrespeito por parte dele, proceder com a denúncia, a qual deverá ser levada até a esfera judicial, se necessário for.

Desse modo, tais discursos evidenciam, mormente, que para as pesquisadas é muito claro que o assédio sexual é passível de acusação, apuração e julgamento tanto na esfera administrativa, quanto na judicial, visto que é um crime previsto em lei. Desse modo, pelo menos em tese, as trabalhadoras demonstram saber como proceder diante desse evento.

No que se refere à questão de nº 9, a qual busca verificar a maneira como as interessadas percebem a instituição em que trabalham, no sentido de promover, ou não, segurança em relação ao assédio sexual, chegamos a dois DSC's antagônicos, onde, no primeiro, a maior parte das interessadas informaram que não consideram a UFC segura, nesse

sentido, e no segundo, uma pequena parcela afirmou considerar a UFC segura em relação à prática de assédio sexual.

Nesse sentido, no que diz respeito ao primeiro DSC, são destacados diversos aspectos que contribuem para que as pesquisadas percebam a UFC como insegura no sentido de prevenir casos de assédio sexual, dentre eles: ausência de informação sobre o tema e falta de empenho em resolver casos dessa natureza, características que fazem parte da realidade de várias organizações, conforme ressaltam diversos estudos sobre o tema.

No tocante ao segundo DSC, foi destacado que, embora a UFC seja considerada segura em relação à ocorrência de assédio sexual, o que motiva essa percepção não é a postura da Instituição frente ao tema, que é a de não se preocupar com problemas dessa natureza, mas sim devido a uma prerrogativa inerente à boa parte das colaboradoras da Universidade, a estabilidade do trabalho, fator que pode contribuir para que as vítimas se sintam mais seguras para denunciar, tendo em vista que, ao menos em tese, não sofrem riscos de serem demitidas em represália. No entanto, cabe salientar que este aspecto não contempla a todas as categorias de profissionais pertencentes à UFC, tais como terceirizadas e bolsistas, por exemplo.

Desse modo, pôde-se observar, através dos discursos analisados que a visão que as servidoras da PROGEP/UFC têm a respeito do comportamento da Instituição frente ao assédio sexual é bastante negativa, pois a caracteriza como uma instituição que não demonstra preocupação em garantir a segurança de suas colaboradoras, no tocante a um problema que reconhecidamente causa tantos transtornos e prejuízos nos meios onde ocorre, como o assédio sexual.

Por fim, no tocante à questão de nº 10, que busca captar a ideia que as pesquisadas têm acerca do modo como elas acreditam que se comportariam, caso fossem vítimas de assédio sexual na UFC, o que se destacou, a partir do discurso das colaboradoras, foi a sensação de insegurança das trabalhadoras frente à possível necessidade de denunciar junto à Instituição um caso dessa natureza, mesmo quando elas afirmam que denunciariam.

É interessante ressaltar que é notável o conhecimento das colaboradoras acerca da importância de denunciar casos desse tipo, no entanto, demonstram que não se sentem amparadas pela instituição em que trabalham, para que procedam dessa forma.

Desse modo, a partir da análise dos Discursos do Sujeito Coletivo referentes às questões 7, 9 e 10 do questionário aplicado às servidoras lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Ceará, que buscou apreender o modo como essas colaboradoras percebem a instituição em que trabalham no tocante à promoção de segurança em relação à prática de assédio sexual, podemos concluir que as pesquisadas têm bastante

clareza acerca da necessidade de denunciar casos de assédio sexual e que consideram tal atitude fundamental para a prevenção de novos casos. No entanto, em contrariedade a esse entendimento, mesmo as colaboradoras que afirmam que denunciariam um caso dessa natureza, mostram-se vacilantes em sua convicção, por considerarem a UFC despreparada e desinteressada para resolver assuntos dessa monta.

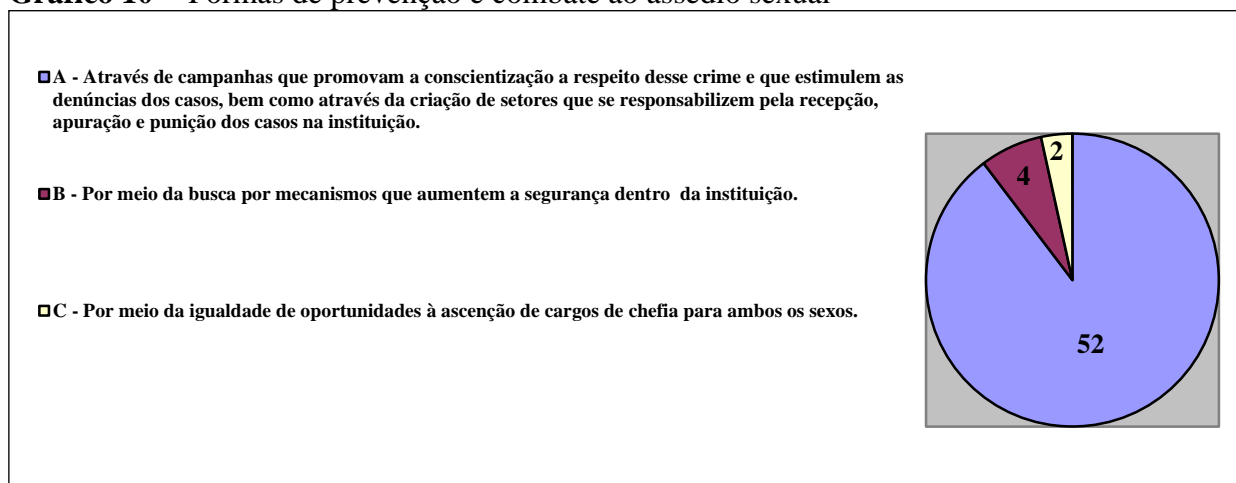
Diante dessas declarações, destacam, de modo enfático, que não consideram segura a instituição em que trabalham, no sentido de combater e prevenir o assédio sexual em seu ambiente laboral.

Adiante, analisaremos o último tópico que compõe esta seção, qual seja o tópico 5.4, que busca sugerir melhorias no ambiente organizacional da UFC, no tocante à prevenção e ao combate do assédio sexual, a partir da percepção de uma parte de suas trabalhadoras.

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

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

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

Gráfico 10 - Formas de prevenção e combate ao assédio sexual

Fonte: elaborado pelo autor.

No tocante à análise do Discurso do Sujeito Coletivo referente à questão que indaga sobre a forma como as trabalhadoras da UFC entendem que a Instituição deve agir a fim de prevenir e combater o assédio sexual identificou-se que prevaleceu, entre cinquenta e duas respondentes, a ideia central de que a UFC deve agir “através de campanhas que promovam a conscientização a respeito desse crime e que estimulem as denúncias dos casos, bem como através da criação de setores que se responsabilizem pela recepção, apuração e punição dos casos na instituição”. Perspectiva esta plenamente condizente com os estudos sobre o tema, os quais consideram eficazes essas medidas no tocante ao combate e prevenção ao assédio sexual, conforme veremos em tópico adiante.

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

Desse modo, as ideias centrais compartilhadas por essas colaboradoras da UFC são complementares, no tocante aos meios de prevenção e de combate preconizados pela doutrina especializada sobre o tema, conforme será explanado na discussão e análise do DSC referente a esta questão.

“Eu acho que o primeiro passo a ser realizado, nesse sentido, é conscientizar as

peças a respeito do que é o assédio sexual. Muitas vezes, as pessoas não tem uma ideia clara do que seja esse crime, então eu penso que antes de tudo, uma instituição deve informar os seus trabalhadores, tanto os homens quanto as mulheres, sobre essa violência. Para tanto, as instituições devem promover palestras, campanhas e debates educativos; distribuir cartazes e folhetos informativos; esclarecer o que de fato é o assédio sexual, que esse ato se trata de um desrespeito e, mais, de um crime passível de punição, e que suas vítimas têm todo direito de reagir, de manifestar-se e, principalmente, de denunciar. Acredito que com o aumento das discussões sobre esse assunto e da conscientização sobre ele, os agressores se sentiriam mais ameaçados e as vítimas mais seguras e conscientes de seus direitos, o que, em minha opinião, contribuiria bastante para a prevenção desse tipo de crime. No tocante ao combate a essa prática, eu penso que, aliado às formas de prevenção citadas, a instituição deve criar mecanismos de suporte às denúncias, para que elas não sejam desestimuladas. Em minha opinião, nesse sentido, seria muito interessante ao combate do assédio sexual: a criação de canais para denúncias, que respeitasse o sigilo das vítimas; a criação de um setor responsável pela recepção, apuração e investigação de casos dessa natureza, que, além de segurança, fornecesse apoio psicológico e jurídico (se necessário); o estabelecimento de regulamentos de conduta referentes aos aspectos relacionados ao assédio sexual; a adoção de punições eficazes, que desencorajassem os possíveis agressores, tais como a suspensão, exoneração e encaminhamento às autoridades policiais, a depender do caso. Para mim, através dessas medidas, uma instituição contribui grandemente com a difusão de uma cultura de respeito entre os colegas de trabalho, independente do sexo. Outro aspecto que merece destaque, nesse sentido, é a necessidade de ampliação da segurança na Instituição, através de mecanismos tais como: a definição da entrada de pessoas e a orientação dos guardas a ficarem sempre de alerta aos 'comportamentos suspeitos'. Por fim, e não menos importante, acredito que seja de fundamental importância, nessa empreitada, buscar desarticular uma estrutura de machismo e assédio dentro das instituições públicas e privadas, possibilitando que mulheres alcancem e se mantenham em cargos de liderança, e que os critérios sejam unicamente objetivos, como a capacidade pessoal e intelectual para gerir determinadas atividades. Visto que, se apenas os homens lideram e dão ordens, será difícil acreditar que este é um espaço democrático. Portanto, sem democracia na ocupação dos espaços é impossível falar em igualdade, e sem igualdade não há respeito. Dessa maneira, acredito ser necessária uma política de gestão de pessoas que favoreça a todos a ascender aos cargos, independentemente de gênero". (DSC q8).

Através da apreciação desse Discurso do Sujeito Coletivo, pode-se perceber que no que se refere à ideia central A - a qual acredita que a instituição deve promover, como forma de conter tal prática em seu espaço, a educação e a informação de seus colaboradores acerca da prática de assédio sexual, bem como modificar-se e reorganizar-se a fim de estar preparada para lidar com o tema, de modo eficaz – seu posicionamento é corroborado pelo entendimento de diversos estudos sobre o tema, como por exemplo, o de Marzagão Jr. (2006, p. 139), o qual destaca que:

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

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

A esse ponto de vista alia-se, ainda, o entendimento de Leiria (2012, p. 119), o qual ressalta que a prevenção ao assédio sexual está amplamente relacionada à adoção de medidas que ditem regras e instruções, nesse sentido, e à criação de mecanismos de apuração que não comprometam a identidade dos envolvidos. Nessa esteira, a autora afirma que:

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

A ideia central B, todavia, relaciona à prevenção e combate ao assédio sexual com a criação de medidas de segurança por parte da Instituição, e levanta o aspecto da vulnerabilidade do trabalhador à possibilidade de sofrer assédio sexual por parte de indivíduos externos à organização. Destacando, nesse sentido, a necessidade de a UFC ter maior controle dos indivíduos que têm acesso aos seus departamentos e, portanto, aos seus trabalhadores. Nesse sentido, Leiria (2012) ressalta que é função do empregador zelar pela segurança no ambiente de trabalho, o qual deve ser sadio e organizado em todos os aspectos. Desse modo, uma instituição que não dispõe de meios efetivos de segurança para os seus trabalhadores, contribui para que eles estejam vulneráveis a diversos eventos indesejados, inclusive ao assédio sexual.

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

Nesse sentido, a partir da análise do Discurso do Sujeito Coletivo formulado a partir dos discursos-síntese relativos às três ideias centrais compartilhadas acerca do modo

com que essas trabalhadoras da UFC entendem que a Instituição deve proceder no sentido de prevenir e combater o assédio sexual, ficou bastante claro que para elas é fundamental, antes de tudo, conscientizar os seus colaboradores acerca do caráter ilícito da conduta do assediador e das punições as quais ele está sujeito, bem como do direito da vítima a ter igualdade de oportunidades e a denunciar e exigir reparação dos danos sofridos.

Dessa maneira, para as colaboradoras é fundamental a criação de setores que se responsabilizem por esse tipo de demanda, no sentido de acolher as vítimas, apurar as denúncias e disponibilizar os meios para a punição dos agressores, assim como de medidas que aumentem a segurança nos espaços da Organização. Tais perspectivas demonstram que as pesquisadas estão bem informadas sobre o assunto, tendo em vista que, como bem aponta Leiria (2012), somente com a adoção de políticas efetivas para prevenção e combate ao assédio sexual será possível acabar com essa violência no ambiente de trabalho.

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

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

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

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

No tocante ao combate dos casos que por venturam venham a ser concretizados,

sugerimos que seja destinado espaço em setores voltados para assistência aos trabalhadores na Instituição, para o acolhimento das denúncias e das queixas.

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

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

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

6 CONCLUSÃO

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

Esta pesquisa, primeiramente, buscou descrever todos os aspectos mais importantes acerca do que de fato significa o assédio sexual; em seguida, se propôs a fazer um retrospecto histórico acerca do trabalho feminino, com o fim de demonstrar o porquê de serem as mulheres as principais vítimas desse tipo de agressão; por fim, considerando que as mulheres fazem parte dos principais interessados no tocante a esse assunto, procedeu-se à análise de suas percepções sobre o tema, sob o enfoque do método do Discurso do Sujeito Coletivo.

À luz desse método, buscou-se demonstrar a perspectiva das servidoras lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Ceará sobre o assédio sexual e sobre o modo como elas percebem que a referida instituição tem lidado com o tema. Para tanto, foram analisadas todas as respostas referentes às dez questões pertencentes ao questionário aplicado a essas trabalhadoras, as quais foram previamente selecionadas para atender aos objetivos propostos por esta pesquisa, que buscaram verificar a percepção dessas colaboradoras acerca do conceito de assédio sexual; analisar os fatores que contribuem para a identificação do ato; identificar o modo com que elas percebem a instituição em que trabalham frente a essa prática indecorosa e considerar a percepção dessas trabalhadoras acerca das formas de prevenção e de combate ao assédio sexual, com o fim de sugerir alternativas que pudessem auxiliar a Instituição, nesse sentido.

Dessa maneira, pôde-se apreender que as trabalhadoras pesquisadas têm sólido conhecimento acerca dessa prática, visto que entendem quais são os seus principais elementos caracterizadores; quais sujeitos podem ser vítimas e agressores; quais causas possivelmente

motivam a prática e quais sensações são despertadas nas pessoas que o sofrem, bem como quais são as formas de prevenção e de combate à prática. Pôde-se concluir, ainda, que elas não consideram a UFC como uma instituição segura no sentido de prevenir e combater a prática de assédio sexual, e dão significativas sugestões para auxiliar a Instituição a proceder sobre esse aspecto.

Nesse sentido, pôde-se concluir, ainda, que o conhecimento adquirido sobre o ato, por parte das trabalhadoras, não se deve a um esforço da referida Instituição, visto que conforme apontado pelos discursos analisados, a Universidade Federal do Ceará não tem desenvolvido qualquer trabalho de informação, prevenção e combate em relação ao crime de assédio sexual, em seus espaços laborais. Sobre essa constatação, é válido ressaltar que as trabalhadoras demonstraram uma percepção negativa no tocante ao modo como a UFC tem lidado com o tema. Na verdade, o que foi demonstrado a partir da perspectiva dessas colaboradoras da Instituição, é que nunca foi dado qualquer importância ao tema. Realidade bastante comum em diversas organizações.

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

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

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

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

partes que estão vulneráveis ao ato e que não encontram chance, na maior parte da vezes, para se expressar e se proteger.

Destacamos, por fim, que este trabalho concorda com a perspectiva demonstrada por importantes estudos acerca dessa temática, de que o assédio sexual é nocivo ao estabelecimento de condições dignas, justas e igualitárias aos trabalhadores e, desse modo, precisa ser prevenido e combatido de quaisquer ambientes laborais, fazendo-se necessário, portanto, a difusão de mais informações sobre essa violência, sobretudo nas organizações, visto que são ambientes propícios para este tipo de agressão.

Nesse sentido, cremos que este trabalho pode contribuir para a melhoria da Gestão Estratégica da Universidade Federal do Ceará, pois ao trazer elementos que tratam da percepção de uma parcela importante do seu capital humano, acerca de um assunto que tem representado um relevante desafio ao bom funcionamento das organizações, poderá ajudar a Instituição a encontrar medidas que dificultem cada vez mais a prática desse ato indecoroso, que denigre quaisquer relações de trabalho onde ocorre.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G. e FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 33, n°. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998
- ALEXANDRE, João Weliandre Carneiro. **Uma Investigação das Práticas da Gestão da Qualidade Total no Setor Manufatureiro do Estado do Ceará**. São Paulo, 1999. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Escola Politécnica, Universidade de São Paulo.
- ALIAGA, Maria Bastidas. **La experiencia de las Mesas GPE em Ecuador y la Creación de la Comisión de Igualdad en el Consejo Nacional del Trabajo**, 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg_esp/genero/seminariofinal/27/Maria%20Bastidas.pdf> Acesso em 10 ago. 2015.
- ALVÂNTARA, A. M.; VESCE, G. E. P. As representações sociais no discurso do sujeito coletivo no âmbito da pesquisa qualitativa. In: VIII CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2008, Curitiba. **Anais...** Disponível em: <[http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere 2008/anais/pdf/724_599.pdf](http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere%202008/anais/pdf/724_599.pdf)>. Acesso em: 12 jul. 2016.
- ALVES, Gabriel Alexandrino. **Assédio Sexual: Um novo paradigma para o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.
- ANDRADE, M M. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- ASSIS, R. L. **Facilitando a percepção em ambientes virtuais de aprendizado, através da tecnologia groupware**. Rio de Janeiro, 2000. Dissertação (Mestrado em Informática). Departamento de Informática, PUC-Rio.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo, 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia social). PUC, São Paulo.
- _____. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDVC ed. da PUC – São Paulo, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado. **Genesis** – Revista de Direito do Trabalho. Curitiba, v. 70, n. 1, p. 503, out.98.
- BARROS, Aidil Jesus da Silveira.; LEHFELD, Neide Aparecida de Sousa. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3.ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2007.
- BATALHA, Lílian Ramos. **Assédio moral em face do servidor público**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/textos/x/16/95/1695/>>. Acesso em: 20 ago.2015.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 jun 1994. Profissional do Servidor Público Civil do Poder

Executivo Federal.

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 dez. 1940.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1 mai. 1943.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das funções públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 dez. 1990.

BRASIL. Lei n. 10224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 15 mai. 2001.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 4. Ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.

BICALHO, Elisabeth. Correntes feministas e abordagens de gênero. In: SOTER (org.). **Gênero e Teologia**. São Paulo: Loyola, 2003.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. 1.ed. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BOSCO, Maria Goretti dal. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: <[http://WWW.CAMARA.GOV.BR/Internet/SUM/C3/A RIOS/SUMARIO 2002 ABRIL/02 JUN- TRABALHO - HTML](http://WWW.CAMARA.GOV.BR/Internet/SUM/C3/A%20RIOS/SUMARIO%202002%20ABRIL/02%20JUN-TRABALHO-HTML)>.

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

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

BRITO, Marcelo Palma. O Assédio Moral e o Assédio Sexual no Âmbito da Administração Pública – Competência Material da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 219-236, jul./dez. 2011.

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

CARVALHO, N. G. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 1ª Edição. São Paulo: Editora Rideel, 2009.

CARDONE, Marly. **O assédio sexual como justa causa**. Repertório IOB de jurisprudência nº 23/94, p. 393. Disponível em: <<http://www.elizeuadvogado.jusbrasil.com.br/artigos/148920297/o-assedio-sexual-como-justa-causa-tipica>>. Acesso em: 12 out. 2015.

- CINTERFOR/OIT, 2009. Gênero, formación y trabajo. El acoso sexual, un problema de relaciones de poder. **Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento em la Formación Profesional**. Disponível em: <http://www.ilo.org/publics/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm>. Acesso em: 26 jun. 2015.
- CORREA, A. M.; CARRIERI, A. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma Possibilidade de (Re)Leitura das Relações de Poder**. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração. Brasília: ENANPAD, 2005.
- COSTA, A. L. R. C. **As múltiplas formas de violência no trabalho de enfermagem: o cotidiano de trabalho no setor de emergência e urgência clínica em um hospital público**. Ribeirão Preto, 2005. Tese (Doutorado em Enfermagem Fundamental). Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo.
- DAL BOSCO, Maria Goretti. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. Mato Grosso do Sul, 2001. Disponível em: <<http://www.jus.com.br/artigos/2430/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 13 jun. 2016.
- DAVIS, L.E. e TAYLOR, J.C. (1975) - **Technology Effects on Job, Work, and Organizational Structure: A Contingency View**. In: Davis, L.E.; Cherns, A.B. (org.). *The Quality of Working Life*. New York: The Free Press, 1975.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 5. Ed. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez, 1992.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Proteções contra discriminação na relação de emprego**. In: VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares et al. (coords.). *Discriminação: estudos*. São Paulo: LTr, 2000. p. 97-108.
- DEL PRIORE, Mary. **História das Mulheres: as vozes do silêncio**. In: FREITAS, Marcos César de. (org.). *Historiografia brasileira em perspectiva*. São Paulo: Contexto/EDUSF, 1998.
- DEL RIO, V. Cidade da mente, cidade real: percepção ambiental e revitalização na área portuária do Rio de Janeiro. In: _____. **Percepção ambiental: a experiência brasileira**. 2. Ed. São Paulo: Studio Nobel; São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, 1999. p. 3-22.
- DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. (Editores). **Handbook of qualitative research**. 2 Ed. Thousand Oaks, Califórnia: Sage Publications, 2000.
- DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.
- DESHAIES, Bruno. **Metodologia da investigação em ciências humanas**. Lisboa: Instituto Piaget, 1992.
- DI- MARTINO, V. **Violence at the workplace: The global response**. Africa Newsletter on Occupational Health and Safety, v. 12, n. 1, p. 4-7, 2002.

- DI-MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. L. **Preventing violence and harassment in the workplace**. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.
- DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998, v. 2, p. 191.
- DRAPEAU, Maurice. **Le Harcèlement Sexuel au Travail: le régime juridique de protection**. Québec: Les Éditions Yvon Blais, 1991.
- DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, n. 115. p. 139-154, mar. 2002.
- DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.
- ELUF, Luiza Nagib. **Assédio Sexual** – Mulheres vítimas de assédio recorrem pouco à justiça, 2005. Disponível em: <<http://conjur.estadao.com.br/static/text/35356>>. Acesso em 20 set. 2014.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, A. Antonio, REIS, Ana. C. F. e PEREIRA, Maria I. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas**. São Paulo: Editora Pioneira, 1999.
- FERREIRA, A. B. H. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.
- FERREIRA SOBRINHO, José Wilson. **Assédio sexual e justa causa**. In: repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo, n. 4, p. 61, fev. 1996.
- FIALHO, F. A. P. **Introdução à ciência da cognição**. Florianópolis: Insular, 2001.
- FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Ceará: Universidade Estadual do Ceará, 2002.
- FRANÇA, A. C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr/mai/jun. 1997.
- FREITAS, Marcos Cezar. (org.) **Historiografia Brasileira em Perspectiva**. São Paulo: Contexto, 1998.
- FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE**, São Paulo, vol. 41, n. 2, p. 8-19, abr/jun. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>>. Acesso em: 07 ago. 2015.
- FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE-eletrônica**, São Paulo, v.6, n. 1, jan/jun. 2007. Disponível em:

<http://www.rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482007000100006.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2016.

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

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Atlas: São Paulo, 2007.

GIULANI, Paola Cappellin. Os movimentos de Trabalhadoras e a Sociedade Brasileira. DEL PRIORE, Mary (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 7. Ed. – São Paulo: Contexto, 2004.
GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. 8ª ed. Rio de Janeiro, 2004.

GUARESHI, P. A.; JOVCHELOVITCH, S. (org.). **Textos em Representações Sociais**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista da Amatra II**. a. IV, n. 10. São Paulo, 2003. Disponível em: <<http://www.baleia.net/arqs/download/184.pdf>>. Acesso em 10 fev. 2016.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. Escritório da OIT no Brasil. Brasília: OIT, 2012. 416p.

GUIMARÃES, Magali Costa. Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo. v. 34, n. 120. p. 163-171, 2009. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1263326908.34-arquivo.pdf>> Acesso em: 11 abr. 2016.

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

_____. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o Assédio Moral. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002b.

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

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

HUSBANDS, Robert. Analisis internacional de las leyes que sancionam el acoso sexual. In: **Revista Internacional del Trabajo**, v. 112, nº 1, 1993.

JODELET, Denise. **Les représentations sociales**: Fenómenos, concepto, y teoria. In: Serge Moscovici (org.). *Psicologia Social*. Barcelona: Paídos, 1985. p. 469-494.

_____. **Representations Socieales**: um domain enexpansion. In: Denise Jodelet (org.) *Les*

Representations Sociales. Paris: Presses Universitaires de France, 1989. p. 31-61.

JOVCHELOVITCH, S. Vivendo a vida com os outros: intersubjetividade, espaço público e representações sociais. In: GUARESHI, P. e JOVCHELOVITCH (orgs). **Textos em representações sociais**. Petrópolis: Vozes, 1995. p. 61-85.

JURISDIÇÃO. Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm>.

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

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2001.

LATIF, Omar Aref Abdul. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, n. 161. Disponível em:
<http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826>.
Acesso em: 08 fev. 2015.

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

LEFEVRE, Fernando; MARQUES, Maria C. da Costa; LEFEVRE, Ana Maria C. Discurso do sujeito coletivo, complexidade e auto organização. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 14. n. 4. jul/ago, 2009. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S1413-81232009000400025>.
Acesso em: 22 de julho de 2016.

LEFEVRE, Fernando; MARQUES, Maria C. da Costa; LEFEVRE, Ana Maria C. O sujeito coletivo que fala. **Interface** – comunicação, saúde, educação. Rio de Janeiro, v. 10, n. 20, jul/dez, 2006. p. 517-524.

LEFEVRE, Fernando; MARQUES, Maria C. da Costa; LEFEVRE, Ana Maria Cavalcanti; (et. al). Representação social da Vigilância Sanitária pela população do município de Águas de Lindóia: análise da percepção de alguns riscos relevantes. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 1, 2005. p. 22-30.

LEFEVRE, Ana Maria Cavalcanti; LEFEVRE, Fernando; CARDOSO, Maria Rosa Logiodice; (et al.). Assistência pública à saúde no Brasil: estudo de seis ancoragens. **Saúde e Sociedade**. Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, 2002. p. 35-47.

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

LEOPARDI, Maria Tereza. **Metodologia da Pesquisa na Saúde**. Santa Maria: Palloti, 2001.

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

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

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

LOURO, Guacira Lopes. Mulheres na Sala de Aula. DEL PRIORE, Mary (org). **História das Mulheres no Brasil**. 7. Ed. – São Paulo: Contexto, 2004.

LÜDKE, Menga e ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MACHADO, L. M.C. P. Paisagem valorizada: a Serra do Mar como espaço e como lugar. In: DEL RIO, V; OLIVEIRA, L. (Org.). **Percepção ambiental**: a experiência brasileira. São Paulo: Studio Nobel, 1999. p. 97-119.

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

_____. **Administração de Recursos Humanos**: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2004.

MARIN, A. A. Pesquisa em educação ambiental e percepção ambiental. **Revista Pesquisa em Educação Ambiental**. São Paulo, v. 3, nº 3, p. 203-222, 2008.

MARTININGO FILHO, Antônio. **Assédio moral e gestão de pessoas**: uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas. Brasília, 2004. Dissertação (Mestrado em Administração). Departamento de Administração, Universidade de Brasília.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1996,p.103.

MARTINS, W. **O Papel da Cultura Organizacional "Milícia de Bravos" na Ocorrência do Assédio Moral**: Um Estudo na Polícia Militar da Bahia. Bahia, 2006. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Departamento de Administração, Universidade Federal da Bahia.

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

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

MEDEIROS, Marcelo; COSTA, Joana. O que entendemos por “Feminização da Pobreza”? **Centro Internacional da Pobreza**. Outubro/2008. Disponível em: <<http://www.ipc-undp.org/pub/port/IPCOnePager58.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2015.

MELO, Ana Cristina Azevedo Ursulino. **A Percepção na Gestão das Bibliotecas Universitárias da Universidade Federal do Ceará**: Paralelo entre a Visão dos Gestores e Usuários. Ceará, 2011. Dissertação (Mestrado em políticas públicas e gestão da Educação Superior). Universidade Federal do Ceará.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 10 ed. São Paulo: HUCITEC, 2007.

MINAYO, M.C.S., SOUZA, E.R. Violência e saúde como um campo interdisciplinar e de ação coletiva. **História, Ciências, Saúde**— Manguinhos, v. 4, n. 3, 2000.

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

MOREIRA, Rômulo de Andrade. **O novo delito de assédio sexual**. In: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (Coord.). Assédio sexual. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 146.

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

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

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

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

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Cadernos de Pesquisas em Administração**. São Paulo, v. 1, n.3, 2º sem., 1996.

OGATA, Alberto. **A qualidade de Vida no Trabalho e a Responsabilidade Social**. 2004. Disponível em: <<http://www.abqv.org.br/artigos.php?id=57>>. Acesso em: 13 jul. 2011.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. O assédio sexual e o dano moral. **Revista LTr**. Rio de Janeiro, v.66, p. 11-15, 2002.

OLIVEIRA, Jane F.; PAIVA, Mirian Santos; VALENTE, Camila L. M. Representações Sociais de profissionais de saúde sobre o consumo de drogas: um olhar numa perspectiva de gênero. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro: ABRASCO. v. 11, n. 2, p. 473-481, abr/jun, 2006.

OLIVEIRA, José Rodrigo de; BRÊTAS, José Roberto da Silva; YAMAGUTI, Lie. A morte e morrer segundo representações de estudantes de enfermagem. **Revista Enfermagem**. São Paulo: USP, v. 41, n. 3, p. 386-394, 2007.

OLIVEIRA, Margarete Nicolau. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. Brasília, 2003. Monografia. Universidade Presbiteriana Mackenzie.

OIT – Organización Internacional del Trabajo, 1998. Cuando el trabajo resulta peligroso. Trabajo, **Revista de la OIT**, 26, sep./oct. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>>. Acesso em: 19 ago. 2015.

_____. (2007). Estudio de la OIT advierte sobre la feminización de la pobreza laboral. Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2007/6.htm>>. Acesso em 9.03.2015.

OMS, Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud em el mundo, 2001. Salud Mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas. Disponível em: <http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_es.pdf>. Acesso em: 29.06.2016. Ginebra.

ONU, Organização das Nações Unidas. **General Recommendation n. 19**. Violence against women: 01/29/1992. CEDAW General recom. 19, A/47/38. Disponível em: <<http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nfs/184758d9fcd7ab1c12565a9004dc312/300395546e0dec52c12563ee0063dc9d?OpenDocument>> Acesso em: 8.11.2016.

OTENIO, Cristiane Corsini Medeiros. **Representações do Trabalho Multiprofissional em um serviço público de saúde municipal**. Londrina, 2007. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva). Departamento de Saúde Coletiva, Universidade Estadual de Londrina.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. O Assédio Sexual. Suplemento Trabalhista, Ltr. São Paulo, n. 135, p. 615-618, set. 1998.

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

PARRA FILHO, Domingos; SANTOS, João Almeida. **Metodologia Científica**. Cengage Learnig, 2011.

PELI, P.; TEIXEIRA, P. **Assédio Moral: uma Responsabilidade Corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

PENA, Maria Valéria J. **Mulheres e Trabalhadoras: a presença feminina na constituição do sistema fabril**. São Paulo: Paz e Terra, 1981.

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

PERROT, Michele. **As mulheres ou o silêncio da história**. Bauru: EDUSC, 2005.

_____. **Minha história das mulheres**. Tradução Angela M. S. Corrêa. 2. Ed., 1ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2013.

PIMENTEL, Sílvia.; PANDJIARJIAN, Valéria. Globalização e direitos das mulheres. **Folha de São Paulo Online**. Opinião. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaofz0806200109.htm>>. Acesso em: 02 out. 2015.

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

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

RAGO, Luzia Margareth. **Do Cabaré ao Lar: a utopia da cidade disciplinar: Brasil 1890-1930**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

_____. **Os prazeres da noite: prostituição e códigos da sexualidade feminina em São Paulo (1890-1930)**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

_____. Trabalho Feminino e Sexualidade. In: PRIORI, M Del (Org). **História das mulheres no Brasil**. 7. Ed. – São Paulo: Contexto, 2004.

RIBEIRO. Wallace Carvalho.; LOBATO, Wolney.; LIBERATO, Rita de Cássia. **Notas sobre Fenomenologia, Percepção e Educação Ambiental**. Disponível em: <http://www2.pucminas.br/graduação/cursos/arquivos/ARE_ARQ_REVIS_ELETR2009030145705.pdf?PHPSESSID=457bd590044f5b40c0cfa3162307abd8>. Acesso em: 03 fev. 2017.

ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2001.

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

RODRIGUES, Marcus V.C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

RODRIGUES, Paulo Jorge. **O Trabalho Feminino Durante a Revolução Industrial**. Disponível em: <http://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf>. Acesso em: 17 out.2016.

ROSA, M. A. S; PILATTI, L. A. **Qualidade de vida no trabalho: análise do caso de colaboradores de uma empresa do ramo de metalurgia de Ponta Grossa – PR**. 2007. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd108/qualidade-de-vida-no-trabalho.htm>>. Acesso em: abril/2016.

SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SÃO PAULO. **Lei n. 12.250**, de 09 de fevereiro de 2006. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

SILVA, M. A Dias da. DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São

Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SILVA, Natiene Ramos Ferreira da. **Representações da Culpabilização de Mulheres Vítimas de Estupro: Uma análise Étnico-Racial**. 9ª edição. Prêmio Construindo a Igualdade de Gênero, 2013.

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

SILVEIRA, Denise Tolfo.; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A Pesquisa Científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel.; SILVEIRA, Denise Tolfo (org). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.

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

SOIHET, Rachel. Mulheres Pobres e Violência no Brasil Urbano. In: DEL PRIORE, Mary (org). **História das Mulheres no Brasil**. 7. Ed. – São Paulo: Contexto, 2004.

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

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

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

_____. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. Informe do Diretor Geral. Maio de 2006. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>>. Acesso em: 09.07.16.

SZNICK, Valdir. **Assédio Sexual e Crimes Sexuais Violentos**. São Paulo: Ícone, 2001.

TELLES, Norma. Escritoras, escritas, escrituras. In: DEL PRIORE, Mary (org). **História das Mulheres no Brasil**. 7. Ed. – São Paulo: Contexto, 2004.

TUAN, Yi-Fu. **Topofilia: um estudo da percepção, atitudes e valores do meio ambiente**. Tradução Livia de Oliveira. São Paulo: Difel, 1980.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

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

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

WEBSTER, J.; WATSON, J. T. **Analyzing the past to prepare for the future**: writing a literature review. *MIS Quartely & The Society for information Management*, v. 26, n. 2, pp. 13-23, 2002.

YIN, Robert K. **Estudo de caso – planejamento e métodos**. 2ª Edição. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS**Questionário aplicado às servidoras, terceirizadas e bolsistas lotadas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da Universidade Federal do Ceará.****IDENTIFICAÇÃO**

Cargo: Servidora Terceirizada Bolsista

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

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

Estado civil: solteira casada viúva separada divorciada outros

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

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

QUESTIONÁRIO

1. Com suas palavras o que você entende por assédio sexual?
2. Em sua opinião, quais causas motivam a prática de assédio sexual?
3. Quais são as pessoas que estão mais sujeitas a sofrer assédio sexual, em sua opinião?
4. Quais indivíduos você acredita que podem ser agressores no assédio sexual? Quais características desse assediador?
5. Quais sensações são despertadas em uma vítima de assédio sexual, em sua opinião?
6. Você já presenciou algum caso de assédio sexual? Quais fatores a levaram a crer que o caso tratava-se de assédio sexual?
7. Como uma trabalhadora, vítima de assédio sexual, deve agir diante desse evento?
8. Na sua concepção, de que modo uma instituição pode prevenir e combater o assédio sexual?
9. Você considera segura a instituição em que trabalha, no sentido de prevenir ou inibir a prática de assédio sexual? Sim Não
10. Se você fosse vítima de um caso de assédio sexual na instituição em que trabalha, você denunciaria o fato? Sim Não